



**PEMERINTAH KOTA BIMA**

**RENCANA STRATEGIS**  
**BADAN KEPEGAWAIAN**  
**DAN PENGEMBANGAN SUMBER**  
**DAYA MANUSIA TAHUN 2019-2023**



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



## KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bima periode 2019-2023 adalah panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM untuk 5 (lima) tahun kedepan sehingga pencapaiannya bisa terukur. Renstra BKPSDM disusun berdasarkan adanya perubahan nomenklatur kelembagaan dan hasil evaluasi pelaksanaan Renstra BKD periode 2014-2018. Analisa atas pendapat para pemangku kepentingan (stakeholders), analisa terhadap dinamika perubahan lingkungan strategis baik nasional maupun global; dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bima Tahun 2019-2023, dan sekaligus dimaksudkan untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran, dan visi, misi Kota Bima sebagaimana diamanatkan didalam RPJMD Kota Bima Tahun 2019-2023.

Untuk menjamin keberhasilan pelaksanaannya dan mewujudkan pencapaian Visi Renstra BKPSDM Kota Bima Tahun 2019-2023, yaitu *“Terwujudnya Tertib Administrasi Kepegawaian Menuju Pembangunan Sumberdaya Aparatur Yang Maju Dan Profesional”*, maka akan dilakukan evaluasi setiap tahun. Apabila diperlukan dan dengan memperhatikan kebutuhan dan perubahan lingkungan strategis, dapat dilakukan perubahan/revisi sesuai dengan mekanisme yang berlaku.

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

Raba - Bima, 17 Desember 2018.

Kepala Badan Kepegawaian  
dan Pengembangan SDM Kota Bima,



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

Pembina Utama Muda (IV/c)

NIP. 196905311990031004

## DAFTAR ISI

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

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

Secara legalitas formal sebagaimana Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang 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, ditentukan bahwa Visi dan Misi RPJM Nasional harus menjadi pedoman dasar dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Kementerian/Lembaga (K/L) Pemerintah Pusat maupun dalam penyusunan Visi, Misi dan Program Prioritas (Plat Form) Kepala Daerah terpilih yang dituangkan dalam RPJMD-nya, sehingga pencapaian sasaran Pembangunan Nasional secara menyeluruh akan dapat dicapai dan diwujudkan. Sejalan dengan hal tersebut, melalui Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Pelaporan Kinerja dan Keuangan Instansi pemerintah mengamanatkan agar setiap instansi/SKPD Pemerintah Kota Bima mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam pengelolaan sumber daya dan kebijakan yang dipercayakan kepadanya berdasarkan perencanaan strategis (strategic planning) yang telah dibuat. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bima

Tahun 2019-2023 yang disusun untuk jangka waktu lima tahunan ini, merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Bima Tahun 2019 – 2023. Rencana Strategis ini, disusun melalui proses partisipasi, sistematis dan berkelanjutan yang akan dijadikan sebagai pedoman BKPSDM Kota Bima untuk mewujudkan pencapaian Tujuan dan Sasaran strategisnya.

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

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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima yang merupakan salah satu dari perangkat daerah (PD) Pemerintah Kota Bima tentunya berkewajiban menyusun rencana strategis tahun 2019-2023 yang didalamnya harus memuat Tujuan, Sasaran, Kebijakan, Program dan Kegiatan di bidang kepegawaian daerah, sesuai dengan tugas dan fungsi BKPSDM Kota Bima yang terbagi sesuai tugas fungsi kesekretariatan dan 2 bidang (meliputi Bidang Pengadaan, Mutasi, Data dan Informasi Kepegawaian dan Bidang Pengembangan SDM dan Penilaian Kinerja) untuk jangka waktu selama 5 tahun ke depan.

## **1.2. LANDASAN HUKUM**

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

- 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4188);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
  4. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
  5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
  6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
  7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
  8. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
  9. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);
  10. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
  11. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, Pemerintah Daerah

Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);

12. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2006 tentang Pelaporan Kinerja dan Keuangan Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
13. 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);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
15. Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 6 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kota Bima (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 6);
16. Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Bima Tahun 2008-2028;
17. Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 4 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Bima Tahun 2011-2031;
18. Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bima;
19. Peraturan Daerah Kota Bima Nomor .. Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bima Tahun 2019-2023;
19. Peraturan Walikota Bima Nomor 61 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima;

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

Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kota Bima 2019-2023 dimaksudkan sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bima

Tahun 2019-2023 sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kota Bima Nomor ... Tahun 2019 khususnya untuk menjabarkan perencanaan terkait dengan bidang tugas kepegawaian daerah untuk jangka waktu lima tahun ke depan.

Sedangkan Tujuan penyusunan Renstra BKPSDM Kota Bima adalah untuk membuat dokumen perencanaan yang akan menjadi pedoman arah/strategi BKPSDM dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk turut mendukung terwujudnya Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Kebijakan dan Program Pemerintah Kota Bima sebagaimana yang tertuang pada RPJMD Kota Bima tahun 2019-2023. Renstra ini juga akan menjadi pedoman bagi BKPSDM dalam Penyusunan Rencana Kerja tiap tahun selama kurun waktu 2019 sampai dengan tahun 2023.

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

Renstra BKPSDM Kota Bima tahun 2019 – 2023 terdiri dari delapan bab dan beberapa lampiran. Lampiran Renstra memuat Formulir rincian Rencana Program dan kegiatan beserta indikator kinerjanya. Renstra disusun dengan sistematika sebagai berikut :

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

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

##### **BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

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

##### **BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS**

Pada Bab ini dikemukakan rumusan identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan PD, telaahan visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, telaahan Renstra K/L dan Renstra terkait, Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, dan Penentuan isu-isu strategis.

**BAB IV TUJUAN DAN SASARAN**

Pada Bab ini dikemukakan rumusan tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDM dalam kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang.

**BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

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

**BAB VI RENCANA PROGRAM, DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

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

**BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Bab ini mengemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD

**BAB VIII PENUTUP**

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

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

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

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

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

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

#### **A. Sekretariat**

1. Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris yang

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

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

B. Bidang Pengadaan, Mutasi, Data dan Informasi Kepegawaian

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

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

data, informasi kepegawaian dan memfasilitasi kelembagaan profesi ASN.

C. Bidang Pengembangan SDM dan Penilaian Kinerja

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

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

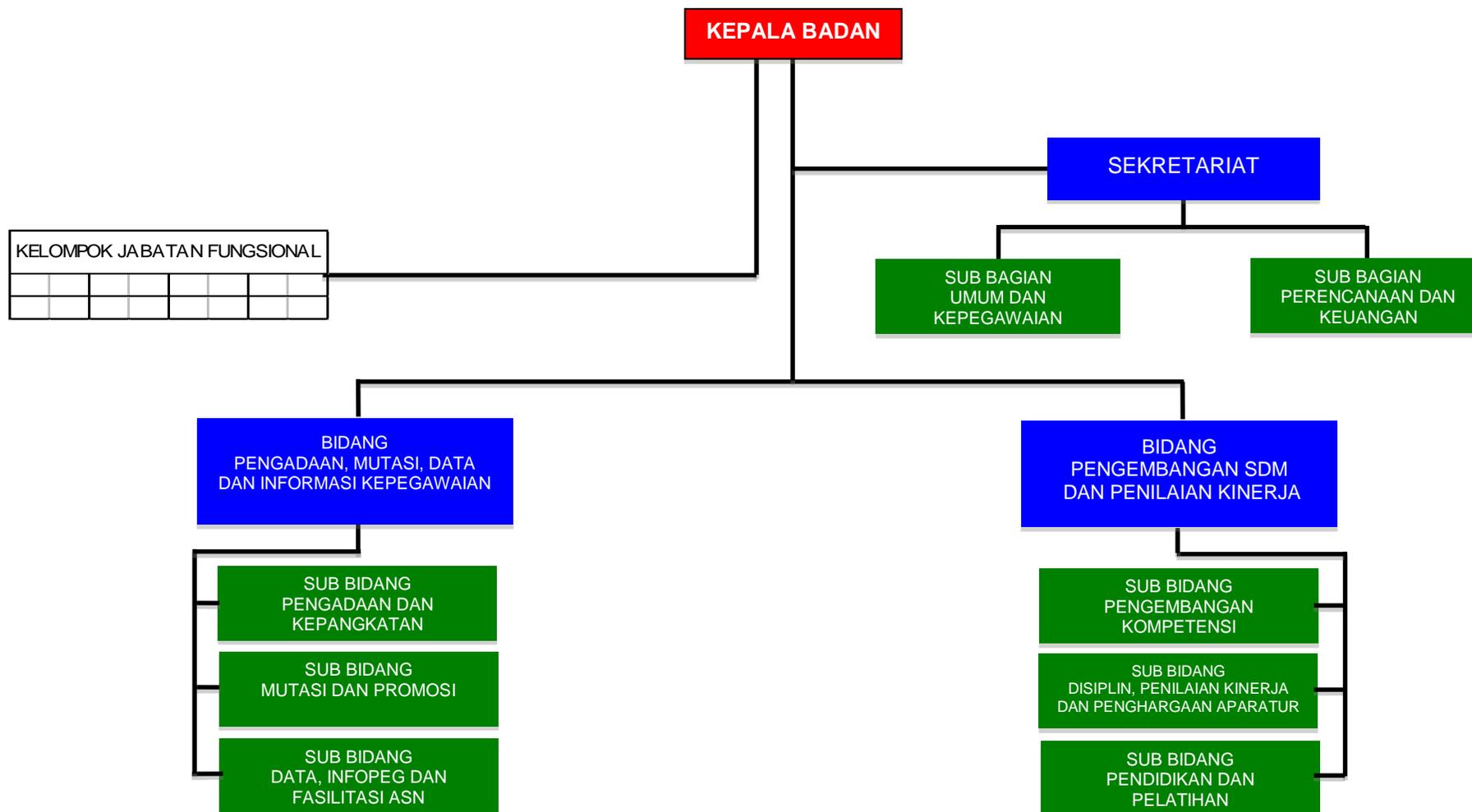
### **2.1.2. Struktur Organisasi**

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

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

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

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BIMA**  
 (Sesuai Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 5 Tahun 2016)



## 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

### 2.2.1 Sumber Daya Manusia

Secara keseluruhan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bima didukung oleh sumber daya aparatur sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan rincian :

- A. Berdasarkan Golongan terdiri dari :
  1. Golongan IV : 2 (dua) orang
  2. Golongan III : 28 (dua puluh delapan) orang
  3. Golongan II : 5 (lima) orang
- B. Berdasarkan jabatan, sumber daya dapat dirinci sebagai berikut :
  1. Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama (Eselon II b) 1 (satu) orang, yaitu Kepala BKPSDM
  2. Jabatan Administrator 3 (tiga) orang, yaitu 1 (satu) orang Sekretaris BKPSDM (Eselon IIIa) dan 2 (dua) orang Kepala Bidang (Eselon IIIb) yaitu Kabid. Pengadaan, Mutasi, Data dan Informasi Kepegawaian dan Kabid. Pengembangan SDM dan Penilaian Kinerja
  3. Jabatan Pengawas (Eselon IVa) 8 (delapan) orang, terdiri atas 2 (dua) orang kasubbag dan 6 (enam) orang kasubbid.
  4. Jabatan Pelaksana (Staf) terdiri atas 22 (dua puluh dua) orang.
  5. Jabatan Fungsional berjumlah 1 (satu) orang
- C. Berdasarkan tingkat pendidikan, terdiri atas :
  1. Strata 2 (S2) : 4 (empat) orang
  2. Strata 1 (S1) : 26 (dua puluh enam) orang
  3. SLTA : 5 (lima) orang

Secara lebih terperinci, hingga 1 Desember 2018, keadaan pegawai pada BKPSDM Kota Bima dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1  
Komposisi PNS BKPSDM per Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin				Jumlah	%
	Laki-laki	%	Perempuan	%		
1.	24	69%	11	31%	35	100%

Tabel 2.2  
Komposisi PNS Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	%
1.	Pasca Sarjana (S2)	4	11,43%
2.	Sarjana (S1)	26	74,28%
3.	SM/D2/D3	0	0,00%
4.	SLTA	5	14,29%
5.	SLTP	0	0,00%
6.	SD	0	0,00%
JUMLAH		30	100%

Tabel 2.3  
Komposisi PNS Menurut Golongan Ruang Gaji

No.	Golongan	Jumlah	%
1.	Golongan IV	2	5,71%
2.	Golongan III	28	80,00%
3.	Golongan II	5	14,29%
4.	Golongan I	-	0,00%
	Total	35	100,00%

Tabel 2.4.

Formasi dan Bezeting Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima berdasarkan hasil Analisa Jabatan dan Kebutuhan Pegawai Tahun 2018.

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

### 2.2.2 Sumberdaya Aset/Modal

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

pelaksanaan tugas. Selain itu, ruang pertemuan yang memadai dan representative untuk mendukung kelancaran operasional tugas BKPSDM pun belum tersedia.

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

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

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

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

### **2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah**

Sebagai salah satu perangkat daerah Kota Bima yang melaksanakan urusan pemerintahan fungsi penunjang bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, BKPSDM Kota Bima telah menetapkan Rencana Strategis BKPSDM Kota Bima Tahun 2014-2018 sebagai pedoman operasional dalam pemberian pelayanan perangkat daerah kepada masyarakat maupun kepada stake holder lainnya, yang terdiri atas 3 (tiga) sasaran strategis untuk mencapai tujuan perangkat daerah selama kurun waktu 5 (lima) Tahun. Realisasi pencapaian kinerja pelayanan BKPSDM Kota Bima tahun 2014-2018 dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 2.6

## Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kota Bima Tahun 2014-2018

No	Sasaran Strategis/ Program/Kegiatan	Indikator	Capaian Kinerja Pelayanan														
			Tahun 2014			Tahun 2015			Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018		
			Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%
I.	Tujuan : Terwujudnya ASN Daerah Yang Kompeten Dan Berintegritas																
1.	Sasaran Strategis 1: Meningkatnya ASN Yang Berkompeten	Persentase ASN yang berkompeten	17,33%	17,33%	100 %	20,22 %	20,22 %	100 %	24,31 %	24,31 %	100 %	28,87%	28,87%	100%	32,92%	29,15%	90,6 9%
1.1.	Program Peningkatan Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,05%	1,35%	33,3 3%
1.1.1.	Pemetaan Kompetensi ASN	Jumlah Peta kompetensi ASN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 Peta	1 Peta	100 %
1.1.1.	Identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan berdasarkan peta kompetensi	Jumlah data diklat yang dibutuhkan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 Dokum en	0 Dokum en	0%
1.1.2.	Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Struktural	Jumlah Pegawai ASN yang diikutsertakan pada Pelatihan Kepemimpinan Struktural	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33 Org	10 Org	33,3 3%
1.1.3.	Pelaksanaan Pelatihan Teknis fungsional	Jumlah pegawai ASN yang mengikuti pelatihan teknis fungsional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50 Org	40 Org	80%
1.1.4.	Pelaksanaan Pelatihan Teknis	Jumlah pegawai ASN yang mengikuti Pelatihan teknis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50 Org	40 Org	80%
1.1.5.	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi hasil pelaksanaan pendidikan	Laporan Hasil monitoring dan evaluasi hasil	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 Dokum en	0 Dokum en	0%

No	Sasaran Strategis/ Program/Kegiatan	Indikator	Capaian Kinerja Pelayanan														
			Tahun 2014			Tahun 2015			Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018		
			Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%
	dan pelatihan	pelaksanaan pendidikan dan pelatihan															
1.1.6.	Pengembangan Kapasitas Sumber Daya ASN	- Jumlah Rekomendasi Ijin belajar, SK Tugas Belajar, Penerima Bantuan Tugas Belajar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	70 Dok	40 Dok	57,14%
1.2.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	% Aparatur SKPD yang meningkat kapasitasnya	100%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
1.2.1.	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS Daerah	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Prajabatan	0 Org	0 Org	0%	455 Org	455 Org	100%	0 Org	0 Org	100%	18 Org	0 Org	100%	18 Org	18 Org	100%
1.3.	Program Pendidikan Kedinasan	% PNS/Pejabat yang meningkat kompetensinya	3,13%	3,13%	100%	2,89%	2,89%	100%	4,09%	4,09%	100%	3,97%	3,97%	100%	0	0	0%
1.3.1.	Pendidikan dan pelatihan teknis	Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis dan diklat fungsional	120 Org	120 Org	100%	98 Org	98 Org	100%	68 Org	68 Org	100%	80 Org	80 Org	100%	0	0	0%
1.3.2.	Pendidikan penjenjangan struktural	Jumlah PNS yang diikutsertakan pada Diklatpim	26 Org	26 Org	100%	24 Org	24 Org	100%	34 Org	34 Org	100%	33 Org	33 Org	100%	0	0	0%
1.3.3.	Peningkatan ketrampilan profesionalisme	Jumlah PNS/Pejabat yang mengikuti ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	60 Org	60 Org	100%	133 Org	133 Org	100%	50 Org	50 Org	100%	89 Org	89 Org	100%	0	0	0%
2.	Sasaran Strategis 2: Terwujudnya Pegawai ASN Kota Bima Yang	1. Persentase kasus pelanggaran di kalangan ASN yang	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

No	Sasaran Strategis/ Program/Kegiatan	Indikator	Capaian Kinerja Pelayanan														
			Tahun 2014			Tahun 2015			Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018		
			Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%
	Memiliki Budaya Kerja Positif	ditindaklanjuti															
2.1.	Program Pembinaan Mental Dan Spiritual ASN	Jumlah Kasus penyimpangan yang ditindaklanjuti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5 Kasus	0 Kasus	0%
2.1.1.	Pelaksanaan Sosialisasi, Bimbingan Rohani dan Penyuluhan Mental Bagi ASN	Jumlah ASN Yg diberikan Sosialisasi, Bimbingan Rohani dan Penyuluhan Mental Bagi ASN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100 Org	0 Org	0%
2.2.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Persentase Peningkatan Disiplin Aparatur	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	50%	51%
2.2.1.	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Jumlah pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	45 Steel	45 Steel	100%	85 Steel	85 Steel	100%	85 Steel	85 Steel	100%	85 Steel	85 Steel	100%	85 Steel	43 Steel	51%
2.2.2.	Pelaksanaan Sidak Pegawai Negeri Sipil	Jumlah pelaksanaan sidak PNS	4 Kali	4 Kali	100%	4 Kali	4 Kali	100%	4 Kali	4 Kali	100%	7 Kali	7 Kali	100%	0 Kali	0 Kali	0%
2.3.	Program Penegakan Aturan Disiplin, Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai ASN	Persentase kasus-kasus pelanggaran disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN yang terselesaikan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	50%	50%
2.3.1.	Penerapan Kode Etik Pegawai ASN	Jumlah Rekomendasi atas Pelanggaran Kode Etik ASN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10 Dok	0 Dok	0%
2.3.2.	Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai ASN	Jumlah SK Penjatuhan Hukuman Disiplin, Surat Penetapan Pemotongan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20 Dok	20 Dok	100%

No	Sasaran Strategis/ Program/Kegiatan	Indikator	Capaian Kinerja Pelayanan														
			Tahun 2014			Tahun 2015			Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018		
			Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%
		Tambahan Penghasilan dan Jumlah Rekomendasi Perceraian ASN															
	Sasaran Strategis 2: Terwujudnya Pegawai ASN Kota Bima Yang Memiliki Budaya Kerja Positif	2. Persentase ASN yang kariernya terbina dengan baik	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%	10%	100%	15%	15%	100%
2.4.	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	Rasio pegawai dengan beban kerja	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,15	0,137	95%
2.4.1.	Penyusunan formasi pegawai ASN di masing-masing SKPD	Data formasi pegawai ASN SKPD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 Dokumen	1 Dokumen	100%
2.4.2.	Seleksi penerimaan calon PNS	Jumlah formasi CPNS yang terisi	455 Org	455 Org	100%	0 Org	0 Org	0%	20 Org	18 Org	90%	25 Org	0 Org	0%	25 Org	121 Org	524%
2.4.3.	Seleksi Jabatan ASN Secara Terbuka	Jumlah Jabatan ASN yang terisi melalui seleksi terbuka	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5 Jabatan	5 Jabatan	100%
2.4.4.	Pelaksanaan Bimbingan penyusunan perjanjian kinerja individu di masing-masing SKPD	Jumlah pegawai ASN yang sudah memiliki perjanjian kinerja di masing-masing SKPD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	850 Org	0 Org	0%
2.4.5.	Pelaksanaan Bimbingan cara penilaian kinerja secara objektif	Jumlah pegawai ASN di masing masing SKPD yang dinilai kinerjanya	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2000 Org	0 Org	0%
2.4.6.	Monitoring, dan evaluasi Kinerja ASN	Laporan monitoring dan evaluasi Kinerja ASN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12 Laporan	8 Laporan	58%
2.4.7.	Penyusunan pola karier	Jumlah Dokumen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	0	0%

No	Sasaran Strategis/ Program/Kegiatan	Indikator	Capaian Kinerja Pelayanan														
			Tahun 2014			Tahun 2015			Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018		
			Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%
	pegawai ASN Kota Bima	pola karier pegawai ASN Kota Bima													Dokumen	Dokumen	
2.4.8.	Pelaksanaan Bimbingan dan Asistensi Penyusunan Pola Karier Pegawai ASN SKPD	Jumlah Dokumen pola karier pegawai ASN SKPD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100 Org	0 Org	0%
2.4.9.	Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS	Jumlah Jabatan ASN yang diseleksi dan Dilakukan Pemetaan Kompetensi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	129 Jabatan	129 Jabatan	100%	0	0	0%
2.4.10	Penempatan PNS	Jumlah ASN yang dilakukan mutasi dan rotasi	550 Org	550 Org	100 %	276 Org	276 Org	100 %	1011 Org	1011 Org	100 %	184 Org	184 Org	100%	150 Org	80 Org	53%
2.4.11	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	Jumlah SK Kenaikan Pangkat PNS	1582 Dok	1582 Dok	100 %	453 Dok	453 Dok	100 %	702 Dok	702 Dok	100 %	800 Dok	633 Dok	79%	0	0	0%
2.4.12	Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Jumlah SKPD yang dilakukan perekaman data kepegawaian secara elektronik	20 SKPD	20 SKPD	100 %	35 SKPD	35 SKPD	100 %	35 SKPD	35 SKPD	100 %	35 SKPD	35 SKPD	100%	0	0	0%
2.4.13	Penyusunan instrumen analisis jabatan PNS	Jumlah Dokumen Analisis Kebutuhan PNS	1 Dok	1 Dok	100 %	1 Dok	1 Dok	100 %	1 Dok	1 Dok	100 %	1 Dok	1 Dok	100%	0	0	0%
2.4.14	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Jumlah Penghargaan Satya Lencana Karya Satya yang diperoleh PNS	10 Dok	10 Dok	100 %	13 Dok	13 Dok	100 %	90 Dok	90 Dok	100 %	75 Dok	75 Dok	100%	0	0	0%
2.4.15	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Jumlah SK Hukuman Disiplin PNS dan Rekomendasi/ljin Perceraian PNS	15 Dok	15 Dok	100 %	33 Dok	33 Dok	100 %	12 Dok	12 Dok	100 %	8 Dok	8 Dok	100%	0	0	0%
2.4.16	Pemberian bantuan tugas	Jumlah PNS yang	5 Org	5 Org	100	8 Org	8 Org	100	10 Org	10	100	18 Org	18 Org	100%	0	0	0%

No	Sasaran Strategis/ Program/Kegiatan	Indikator	Capaian Kinerja Pelayanan														
			Tahun 2014			Tahun 2015			Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018		
			Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%
.	belajar dan ikatan dinas	memperoleh Bantuan tugas belajar dan ikatan dinas			%			%		Org	%						
2.4.17	Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan praja IPDN	Jumlah PNS yang memperoleh Bantuan Penerimaan Praja IPDN	15 Org	15 Org	100 %	10 Org	10 Org	100 %	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
2.4.18	Monitoring, evaluasi dan pelaporan	Jumlah Laporan monitoring dan evaluasi permasalahan kepegawaian	4 Laporan	4 Laporan	100 %	4 Laporan	4 Laporan	100 %	4 Laporan	4 Laporan	100 %	4 Laporan	4 Laporan	100%	0	0	0%
2.4.19	Pengelolaan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK) On-line	Jumlah Laporan Pemutakhiran Data PNS melalui SAPK Online	4 Laporan	4 Laporan	100 %	4 Laporan	4 Laporan	100 %	4 Laporan	4 Laporan	100 %	4 Laporan	4 Laporan	100%	0	0	0%
2.4.20	Pemberhentian PNS dengan Hak Pensiun	Jumlah SK Pensiun PNS	54 Dok	54 Dok	100 %	53 Dok	53 Dok	100 %	84 Dok	84 Dok	100 %	130 Dok	130 Dok	100%	0	0	0%
2.4.21	Penyusunan pedoman penilaian calon pejabat struktural	Jumlah Pedoman Penilaian Calon Pejabat Struktural	1 Dok	1 Dok	100 %	1 Dok	1 Dok	100 %	1 Dok	1 Dok	100 %	1 Dok	1 Dok	100%	0	0	0%
2.4.22	Penyusunan gaji berkala PNS	Jumlah Surat Penetapan Kenaikan Gaji Berkala PNS	205 Dok	205 Dok	100 %	205 Dok	205 Dok	100 %	169 Dok	169 Dok	100 %	300 Dok	255 Dok	85%	0	0	0%
2.4.23	Pengelolaan laporan harta kekayaan negara (LHKPN)	Jumlah LHKPN ASN	90 Dok	90 Dok	100 %	48 Dok	48 Dok	100 %	259 Dok	259 Dok	100 %	75 Dok	13 Dok	17%	0	0	0%
2.4.24	Pengelolaan, Pengurusan dan penerbitan Karis/Karsu/Karpeg/Taspen/Tasperum	Jumlah Karis/Karsu/Karpeg/Taspen/Tasperum ASN yang diterbitkan	296 Dok	296 Dok	100 %	551 Dok	551 Dok	100 %	567 Dok	567 Dok	100 %	105 Dok	105 Dok	100%	0	0	0%
2.4.1.	Pengangkatan CPNS, dan	Jumlah SK CPNS	0 Dok	0 Dok	100	455	455	100	455	455	100	18 Dok	18 Dok	100%	0	0	0%

No	Sasaran Strategis/ Program/Kegiatan	Indikator	Capaian Kinerja Pelayanan														
			Tahun 2014			Tahun 2015			Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018		
			Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%
	CPNS Menjadi PNS	dan SK PNS ASN			%	Dok	Dok	%	Dok	Dok	%						
3.	Sasaran Strategis 3: Tersedianya Sistem Informasi Kepegawaian Yang Terintegrasi Di Lingkungan Pemerintah Kota Bima	Persentase SKPD Yang Terhubung Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	25%	25%	100%	50%	35%	70%
3.1.	Program Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian Di Masing-Masing SKPD	Persentase ASN yang memiliki database yang lengkap dan akurat	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25%	0%	0%
3.1.1.	Penyusunan dan Pemutakhiran Database ASN SKPD	Jumlah SKPD yang memiliki Data Base Pegawai	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5 SKPD	0 SKPD	0%
3.2.	Program Pembangunan Sistem Informasi Yang Terintegrasi Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima	Jumlah statistik kepegawaian yang diterbitkan oleh BKD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 Dokumen	2 Dokumen	100%
3.2.1.	Pembangunan dan Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Jumlah SKPD yang dilakukan perekaman data kepegawaian secara elektronik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35 SKPD	35 SKPD	100%
3.2.2.	Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) On Line	Laporan Pemutakhiran Data PNS melalui SAPK Online	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4 Laporan	4 Laporan	100%
3.2.3.	Monitoring dan Evaluasi Pembangunan dan Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Jumlah Masalah Pembangunan dan Pengembangan sistem informasi kepegawaian SKPD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5 Masalah	0 Masalah	0%

No	Sasaran Strategis/ Program/Kegiatan	Indikator	Capaian Kinerja Pelayanan														
			Tahun 2014			Tahun 2015			Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018		
			Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%
		yang terselesaikan															
3.3.	Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Peg. ASN terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,5	2	80%
3.3.1.	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	Jumlah SK Kenaikan Pangkat PNS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	850 Dok	1010 Dok	119 %
3.3.2.	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Jumlah Penghargaan Satya Lencana Karya Satya yang diperoleh PNS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	75 Dok	0 Dok	0%
3.3.3.	Pemberhentian PNS dengan Hak Pensiun	Jumlah SK Pensiun PNS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100 Dok	100 Dok	100 %
3.3.4.	Penyusunan gaji berkala PNS	Jumlah Surat Penetapan Kenaikan Gaji Berkala PNS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	200 Dok	50 Dok	25%
3.3.5.	Pengelolaan laporan harta kekayaan negara (LHKPN)	Jumlah LHKPN ASN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	103 Dok	431 Dok	418 %
3.3.6.	Pengelolaan, Pengurusan dan penerbitan Karis/Karsu/Karpeg/Taspen/Tapperum ASN yang diterbitkan	Jumlah Karis/Karsu/ Karpeg/ Taspen/Tapperum ASN yang diterbitkan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100 Dok	100 Dok	100 %
3.3.7.	Pengangkatan CPNS, dan CPNS Menjadi PNS	Jumlah SK CPNS dan SK PNS ASN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18 Dok	18 Dok	100 %

Dari tabel di atas, secara umum tingkat capaian kinerja untuk masing-masing realisasi kinerja sasaran strategis cukup baik dengan tingkat capaian kinerja sasaran strategis mencapai 80%. Namun demikian, terdapat beberapa program dan kegiatan baru sebagai hasil penyelarasan dan penyempurnaan kerangka system akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) oleh

Kementerian PAN dan RB, seperti Program Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian Di Masing-Masing SKPD, Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur beserta kegiatan pendukungnya yang hanya dilaksanakan pada tahun 2018 sehingga realisasi kinerja sebelumnya tidak ada, serta beberapa kegiatan baru pada program yang sudah ada, tidak dapat dilaksanakan yang disebabkan oleh tidak tersedianya alokasi anggaran pelaksanaan kegiatan dalam APBD Kota Bima Tahun Anggaran 2018 sebagai akibat dari adanya kebutuhan pengalokasian anggaran untuk pelaksanaan Pemilukada Kota Bima Tahun 2018. Di samping itu, terdapat pula beberapa kegiatan yang capaian kinerjanya kurang optimal yang disebabkan oleh adanya kendala teknis seperti adanya PNS pada jabatan fungsional yang tidak mampu memenuhi angka kredit sehingga tidak dapat mengusulkan kenaikan pangkat serta kurangnya kesadaran PNS untuk menyampaikan usulan untuk kenaikan gaji berkala.

## **2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah**

Dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi serta pencapaian tujuan dan sasaran BKPSDM Kota Bima dalam kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang, tentunya akan dihadapkan pada tantangan dan peluang untuk pengembangan pelayanan perangkat daerah ke depan. Adapun tantangan pengembangan pelayanan ke depan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Perubahan dan perkembangan peraturan bidang kepegawaian yang memerlukan penanganan secara cepat dan tepat;
2. Telah diterbitkannya peraturan pemerintah terkait manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (P3K) mengisyaratkan adanya penanganan untuk mengakomodir tenaga honorer k-2, dan kontrak/sukarela untuk diangkat dalam formasi P3K;
3. Adanya beberapa jabatan PNS baik jabatan pimpinan tinggi pratama maupun jabatan administrasi yang masih lowong dan perlu segera di isi;
4. Masih belum optimalnya pembinaan dan penegakan aturan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS;
5. Masih banyaknya pejabat pimpinan tinggi dan pejabat administrasi yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan/penjenjangan untuk meningkatkan kompetensi jabatannya, serta masih bergantungnya penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan struktural oleh penyelenggara di luar kota bima;
6. Belum tersedianya standar kompetensi untuk masing-masing jabatan PNS sebagai bahan evaluasi kompetensi PNS;
7. Belum tersusunnya pedoman pola karier PNS sebagai bahan pembinaan karier PNS;
8. Belum tersedianya dukungan sarana teknologi informasi (stasiun CAT) untuk pelaksanaan manajemen ASN terutama pada system rekrutmen dan pengembangan karier ASN

Selanjutnya, terdapat pula peluang untuk pengembangan pelayanan BKPSDM Kota Bima, yang bila dianalisis dengan menggunakan metoda Analisis SWOT, dapat diuraikan sebagai berikut:

### **1. Kekuatan Strength (S)**

- a. Adanya peraturan perundang-undang (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang paratur sipil negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS, dll) sebagai pedoman pelaksanaan manajemen ASN;
- b. Tersedianya potensi sumber daya manusia aparatur BKPSDM yang memahami teknologi informasi untuk mendukung

pelaksanaan manajemen kepegawaian berbasis teknologi informasi;

- c. Tersedianya aplikasi SAPK Online dari pemerintah pusat yang dapat diakses oleh daerah untuk menunjang pelaksanaan manajemen ASN berbasis aplikasi;
- d. Tersedianya aplikasi e-Kinerja dan absensi elektronik milik pemerintah daerah sebagai sarana pendukung dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan ASN;
- e. Telah tersusunnya sasaran kerja pegawai (SKP) masing-masing PNS sebagai bahan evaluasi dan penilaian kinerja PNS sehingga dapat dilakukan upaya peningkatan kinerja PNS secara berkesinambungan;

## **2. Kelemahan Weakness (W)**

- a. Belum tersedianya data dan informasi jabatan PNS hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja PNS pada masing-masing perangkat daerah kota bima, sehingga penyusunan pedoman pola karier PNS, dan standar kompetensi jabatan PNS belum dapat dilaksanakan;
- b. Belum adanya sertifikasi penyelenggara dan sarana dan prasarana pelaksanaan pelatihan kepemimpinan, sehingga pelaksanaan pelatihan kepemimpinan masih bergantung pada pola kemitraan dengan Pemerintah Provinsi NTB, Pemerintah Provinsi Lain dan LAN;
- c. Kurangnya pemahaman dan perhatian atasan langsung PNS dan kepala perangkat daerah dalam melaksanakan pembinaan dan proses penjatuhan hukuman disiplin PNS terhadap pelanggaran disiplin PNS yang ada pada perangkat daerah;
- d. Belum tersedianya standar kompetensi masing-masing jabatan PNS sehingga pedoman pengembangan dan peningkatan kompetensi PNS melalui pendidikan dan pelatihan belum dapat disusun serta pelaksanaan mutasi dan promosi PNS berbasis kompetensi belum terlaksana secara optimal;
- e. Belum tersedianya pedoman pembinaan karier PNS, sehingga pelaksanaan pembinaan karier PNS melalui mutasi dan promosi belum terlaksana secara optimal;
- f. Sarana dan prasarana gedung perkantoran yang kurang memadai terutama untuk penyimpanan data arsip perorangan PNS, sehingga pemberian kenyamanan dan kualitas pelayanan kepegawaian kepada PNS dan stake holder lain tidak optimal;
- g. Pertumbuhan jumlah pejabat pimpinan tinggi dan pejabat administrasi (administrator dan pengawas) yang telah mengikuti

pelatihn kepemimpinan struktural cenderung flat dan bahkan menurun, sehingga berdampak pada pemenuhan kompetensi dan tingkat kinerjanya;

h. Terbatasnya ketersediaan anggaran pelaksanaan program dan kegiatan dibandingkan dengan kebutuhan anggaran untuk pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah terutama penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan kompetensi PNS.

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

a. Tersedianya sarana dan prasarana teknologi informasi di pasaran untuk menunjang pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah berbasis teknologi Informasi;

b. Tingkat pemahaman PNS daerah kota bima terhadap penerapan teknologi informasi dalam menunjang pelaksanaan manajemen PNS cukup baik;

c. Tingkat aksesibilitas wilayah kota bima yang secara umum mudah terjangkau, sehingga memudahkan dalam pelaksanaan komunikasi dan penyebarluasan informasi serta pembinaan kepegawaian;

d. Adanya kerjasama dan kemitraan yang baik antara pemerintah kota bima dengan pihak/stake holder (pemerintah provinsi NTB, pemerintah provinsi lain, dan LAN) dalam hal penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan struktural dan pelatihan lainnya, serta pelaksanaan pemetaan kompetensi PNS;

e. Pelaksanaan koordinasi dan hubungan kerja dengan perangkat daerah dan stake holder terkait berjalan baik dan dapat dioptimalkan;

f. Komposisi dan tingkat pendidikan PNS daerah kota bima yang cukup memadai untuk dilakukan pengembangan sumber daya manusianya, sehingga pelayanan masih dapat ditingkatkan.

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

a. Adanya kebijakan pelaksanaan manajemen kepegawaian dengan berbasis merit system di masa mendatang menuntut pelaksanaan penataan dan pembinaan kepegawaian serta pengembangan SDM aparatur harus dilaksanakan secara professional dan berbasis pada penerapan teknologi informasi;

b. Era globalisasi dan kemajuan Iptek yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan;

c. Tingkat kepercayaan public terhadap kedisiplinan dan kinerja pelayanan PNS daerah yang cenderung flat;

- d. Tingkat kepercayaan public terhadap pola manajemen karier PNS daerah masih kurang.
- e. Alokasi anggaran pelaksanaan program dan kegiatan untuk pencapaian tujuan perangkat daerah yang cenderung flat dan berkurang dapat berdampak pada tidak tercapainya target dan sasaran pembangunan di bidang kepegawaian.

### **ASUMSI**

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

1. Adanya peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian sebagai pedoman dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah merupakan kekuatan utama dalam pencapaian tujuan;
2. Adanya SDM aparatur yang memahami teknologi informasi serta dukungan ketersediaan sarana teknologi informasi berbasis aplikasi (SAPK online, e-kinerja, e-absensi/absensi elektronik) merupakan modal utama dalam rangka pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah berbasis merit system;
3. Tidak adanya sertifikasi penyelenggaraan diklat dan terbatasnya alokasi anggaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai sarana pengembangan kompetensi PSN dapat menyebabkan pertumbuhan pejabat yang telah mengikuti diklat kepemimpinan cenderung flat dan menurun dan pemenuhan kompetensi PNS tidak terlaksana dengan baik;
4. Kurangnya pemahaman para pejabat pada perangkat daerah terhadap ketentuan peraturan disiplin PNS dapat berdampak pada menurunnya tingkat kedisiplinan dan kinerja PNS yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat kepercayaan public terhadap kinerja dan kedisiplinan ASN;
5. Adanya tuntutan akan pelayanan yang lebih baik oleh ASN menuntut kinerja dan kedisiplinan yang tinggi dari ASN.

### **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 potensi sumber daya manusia aparatur BKPSDM yang memahami teknologi informasi untuk

mengoptimalkan penerapan dan pemanfaatan aplikasi berbasis teknologi informasi yang ada (SAPK, e-Kinerja, absensi elektronik/e-Absensi) serta penerapan sarana dan prasarana teknologi informasi baru yang didukung oleh ketersediaan sarana dan pasarana dan tingkat pemahaman PNS daerah kota bima terhadap penerapan teknologi informasi yg cukup baik untuk melaksanakan regulasi dan penataan manajemen kepegawaian daerah yg berbasis pada penerapan teknologi informasi dengan mempedomani peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yang ada;

- b. Mendorong pelaksanaan evaluasi kinerja dan penilaian sasaran kerja pegawai ASN melalui penerapan aplikasi e-kinerja dan mendorong peningkatan dan pengendalian tingkat kedisiplinan ASN melalui penerapan aplikasi e-absensi terkoneksi guna meningkatkan kinerja pelayanan ASN secara berkesinambungan dan meningkatkan kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja dan kedisiplinan ASN.

## **2. Strategi WO**

Mendorong penerapan teknologi informasi baru (e-formasi/renpegfor, CAT, simpegda) dan mengoptimalkan pemanfaatan aplikasi kepegawaian berbasis teknologi informasi (SAPK, e-Kinerja dan e-absensi) dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah berbasis meryt sistem dalam rangka meningkatkan kepercayaan publik terhadap kinerja dan kedisiplinan ASN daerah;

## **3. Strategi ST**

1. Mengoptimalkan pelaksanaan kerjasama dan kemitraan yang baik antara pemerintah kota bima dengan pihak lain/stake holder (pemerintah provinsi NTB, pemerintah provinsi lain, dan LAN) dalam hal penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan struktural dan pelatihan lainnya, serta pelaksanaan pemetaan kompetensi PNS;
2. Mengoptimalkan koordinasi dalam mendorong percepatan pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja PNS oleh perangkat daerah terkait, sehingga data dan informasi jabatan PNS dapat tersedia dan diolah sebagai bahan penyusunan pedoman pola karier PNS, standar kompetensi jabatan dan analisis kebutuhan PNS serta pembinaan karier PNS;
3. Mengoptimalkan koordinasi dengan perangkat daerah terkait dalam mendorong penyediaan alokasi anggaran untuk pelaksanaan program dan kegiatan di bidang kepegawaian guna

tercapainya tujuan dan sasaran perangkat daerah;

4. Mendorong upaya peningkatan pemahaman para pejabat perangkat daerah terhadap ketentuan peraturan disiplin PNS melalui pelaksanaan sosialisasi peraturan disiplin PNS secara berkala dan mengoptimalkan pelaksanaan pembinaan dan pengendalian disiplin PNS melalui koordinasi dan komunikasi secara berkesinambungan.

#### **4. Strategi WT**

Mendorong percepatan pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja PNS oleh perangkat daerah terkait, melalui optimalisasi koordinasi sehingga data dan informasi jabatan PNS dapat tersedia dan penyusunan pedoman pola karier PNS, standar kompetensi jabatan dan analisis kebutuhan PNS serta pembinaan karier PNS dapat terlaksana dengan baik.

### **BAB III**

#### **PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bima merupakan perangkat daerah yang sesuai tugas pokok dan fungsinya, melaksanakan urusan fungsi penunjang bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur daerah kota bima. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, BKPSDM menyelenggarakan pemberian pelayanan teknis dan administratif di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur daerah dengan berpedoman pada ketentuan dan peraturan di bidang kepegawaian. Adapun pelayanan teknis dan administratif di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur tersebut antara lain meliputi pemberian pelayanan administratif kepegawaian dan fasilitasi ASN, pembinaan dan pengembangan karier aparatur, peningkatan dan pengembangan kompetensi dan SDM aparatur, pembinaan dan peningkatan kinerja dan penghargaan aparatur, serta pembinaan dan penegakkan disiplin dan kode etik ASN.

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

Berdasarkan hasil reviu atas capaian kinerja pelayanan BKPSDM Kota Bima 5 (lima) tahun sebelumnya, dan dengan memperhatikan persoalan yang menjadi kelemahan dari aspek internal serta tantangan dan peluang dari aspek eksternal, maka terdapat beberapa permasalahan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM Kota Bima pada kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan yang dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 3.1  
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan  
BKPSDM Kota Bima

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Pelaksanaan Pembinaan Karier ASN yang berbasis kompetensi belum terlaksana dengan optimal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum disusunnya pedoman pola karier untuk pembinaan karier ASN</li> <li>2. Penataan dan distribusi PNS antar perangkat daerah sesuai kompetensi belum terlaksana secara optimal</li> <li>3. Belum tersedianya aplikasi data base kepegawaian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum tersedianya data dan informasi jabatan PNS dari hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja</li> <li>2. Terbatasnya alokasi anggaran untuk penyediaan aplikasi kepegawaian</li> </ol>

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
		daerah dalam skop kota bima dan masih bergantung pada data base kepegawaian pusat (SAPK)	berbasis teknologi informasi
2.	Pelaksanaan Pengembangan dan Peningkatan kompetensi ASN belum terlaksana secara optimal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum disusunnya standar kompetensi jabatan PNS sebagai pedoman dan acuan dalam pengembangan dan peningkatan kompetensi ASN</li> <li>2. Belum adanya sertifikat penyelenggaraan diklat yang dimiliki oleh pemerintah kota bima (BKPSDM) dan sarana dan prasarana diklat sebagai prasyarat untuk melaksanakan diklat secara mandiri</li> <li>3. Terbatasnya alokasi anggaran kegiatan diklat sehingga jumlah pejabat yang mengikuti diklat kepemimpinan tidak sesuai dengan jumlah kebutuhan diklat dalam rangka pemenuhan persyaratan kompetensi ASN</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum tersedianya data dan informasi jabatan PNS dari hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja</li> <li>2. Terbatasnya alokasi anggaran untuk pelaksanaan kegiatan diklat aparatur</li> </ol>
3.	Upaya peningkatan jumlah pejabat fungsional pada bidang teknis dan administratif pemerintahan daerah belum terlaksana secara optimal	Kurangnya motivasi PNS untuk menduduki jabatan fungsional yang disebabkan oleh persyaratan penjenjangan kariernya harus melalui diklat.	Terbatasnya alokasi anggaran untuk pelaksanaan kegiatan diklat aparatur
4.	Pelaksanaan evaluasi dan penilaian atas pelaksanaan kinerja PNS belum optimal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemanfaatan aplikasi e-kinerja belum optimal</li> <li>2. Evaluasi dan penilaian atas pelaksanaan kinerja PNS masih dilakukan secara subyektif dan belum berdasarkan produk atau hasil kongkrit pelaksanaan tugas PNS</li> </ol>	Kurangnya pemahaman PNS tentang penggunaan aplikasi e-kinerja dan kurangnya perhatian atasan untuk melakukan penilaian kinerja secara obyektif
5.	Pelaksanaan pembinaan dan penegakkan aturan disiplin dan kode etik PNS belum optimal	Kurangnya pemahaman pejabat pada perangkat daerah selaku atasan langsung dalam melakukan pembinaan dan penegakkan hukuman disiplin terhadap pelanggaran disiplin PNS sesuai ketentuan peraturan disiplin PNS	Kurangnya sosialisasi tentang peraturan disiplin PNS

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

### **3.2.1 Visi Pembangunan Daerah Kota Bima**

Visi Pembangunan Daerah Kota Bima Tahun 2019-2023 sebagaimana yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bima Tahun 2019-2023 adalah :

***”Mewujudkan Kota Bima yang BERKUALITAS dan SETARA menuju masyarakat yang Maju dan Mandiri”.***

Visi tersebut di atas memiliki makna sebagai berikut:

Bagian Pertama : ***Mewujudkan Kota Bima yang BERKUALITAS dan SETARA***

- a. **Kota Bima yang Berkualitas** adalah terbentuknya suatu komunitas yang mampu berfikir secara komperhensif dan selalu mengantisipasi tuntutan di masa depan, memiliki sikap positif, berperilaku terpuji, dan berwawasan, serta memiliki kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan diberbagai bidang serta sektor pembangunan. Masyarakat yang berkualitas dapat dilihat dari beberapa aspek penting, yakni aspek fisik/jasmani, aspek psikis dan intelektual serta aspek kultural.
- b. **SETARA** adalah akronim dari kata Sejahtera, Transparan, Akuntabel, Ramah dan Agamais. dengan demikian, pengertian dari masing-masing kata tersebut dijelaskan sebagai berikut:
  - Masyarakat **Sejahtera** adalah suatu kondisi dimana taraf hidup masyarakat secara keseluruhan menjadi lebih baik dan lebih menyenangkan dari keadaan sebelumnya. Dalam perseptif ekonomi kondisi ini dapat dicapai dengan mengupayakan peningkatan ekonomi produktif dan pemerataan pembangunan serta Keadilan sosial ekonomi bagi seluruh masyarakat dengan meningkatkan keberpihakan kepada masyarakat lemah, kelompok rentan dan wilayah yang masih tertinggal;

- **Transparan** adalah keterbukaan atas semua tindakan dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah;
- **Akuntabilitas** adalah proses pertanggungjawaban terhadap pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik. Pemerintahan yang Transparan dan Akuntabel akan diwujudkan dengan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik yang Sungguh-sungguh Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme Serta Meningkatkan Nilai-nilai Efektif, Efisien dan Partisipatif;
- Lingkungan Perkotaan yang **Ramah** adalah lingkungan Kota yang bisa memberikan akses kemudahan, kenyamanan, keamanan dan adil bagi seluruh warganya serta dapat meningkatkan vitalitas, sumber daya serta potensi yang ada di masyarakat dan wilayah.
- Masyarakat **Agamais** adalah masyarakat yang bertaqwa, mematuhi aturan hukum, memelihara kerukunan internal dan antar umat beragama.

#### Bagian Kedua : ***menuju masyarakat yang Maju dan Mandiri***

Pengertian kalimat Visi pada bagian Kedua merupakan bagian dari pernyataan Visi Rencana Jangka Panjang Daerah Kota Bima Tahun 2008-2028 sebagaimana telah disebutkan diatas. Oleh karenanya pengertian kalimat visi pada bagian kedua tidak dapat dipisahkan dari dokumen RPJPD Kota Bima tersebut.

Adapun berdasarkan Rencana Jangka Panjang tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

- a. Terwujudnya Masyarakat yang Maju ditandai dengan adanya perkembangan dan kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan dan meningkatnya kesejahteraan. Kondisi tersebut diukur berdasarkan peningkatan dalam Pendapatan per Kapita; Angka Kemiskinan; Indeks Pemenuhan Kebutuhan Dasar dan daya beli masyarakat; tingkat layanan penyediaan sarana, prasarana dan fasilitas publik, tingkat layanan penyediaan modal bagi masyarakat.

- b. Masyarakat yang mandiri diukur berdasarkan perubahan Indeks Pembangunan Manusia, yang mencakup: Tingkat Pendidikan Penduduk; Tingkat Partisipasi Sekolah; Daya Serap Lembaga Pendidikan Formal; Usia Harapan Hidup Penduduk; Lama Hari Sakit Penduduk; Status Gizi Balita; Tingkat Kematian Bayi dan Ibu Hamil dan Nisbah Sarana Kesehatan per Penduduk. Berkaitan dengan derajat otonomi fiskal, yaitu kemampuan pemerintah daerah untuk membiayai kebutuhan otonominya berdasarkan penerimaan yang berasal dari sumber-sumber keuangan asli daerah, derajat otonomi fiskal diukur berdasarkan perubahan Indeks Kemampuan Rutin yaitu proporsi dan kontribusi penerimaan yang berasal dari sumber-sumber keuangan asli daerah dan penerimaan yang berasal dari pemerintah Propinsi dan Pusat.

### 3.2.2 Misi Pembangunan Kota Bima Tahun 2018-2023

Untuk mewujudkan tercapainya visi tersebut, maka dijabarkan kedalam 5 (lima) misi pembangunan jangka menengah Kota Bima yaitu:

1. Mewujudkan Masyarakat **Berkualitas** yang Berdaya Saing;
2. Mewujudkan Masyarakat **Sejahtera** melalui pemerataan pembangunan dan Peningkatan Ekonomi Masyarakat yang Berbasis Pengembangan Produk Unggulan;
3. Menghadirkan Penyelenggaraan Pemerintahan dengan mengedepankan Prinsip Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik;
4. Mewujudkan Lingkungan yang Berkualitas dan **Ramah**, melalui Penyediaan Infrastruktur Pendukung Perkotaan yang terintegrasi dengan Pengurangan Resiko Bencana;
5. Mewujudkan Masyarakat yang Berkarakter dan **Agamais**

Menelaah kelima misi tersebut di atas, maka BKPSDM Kota Bima sebagai perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan fungsi penunjang bidang kepegawaian, melaksanakan tugas dan fungsi dalam membantu mewujudkan visi dan misi kepala daerah dalam menghadirkan penyelenggaraan pemerintahan dengan mengedepankan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Selanjutnya keterkaitan visi,

misi, dan program kepala daerah dengan tugas pelayanan BKPSDM Kota Bima dapat diuraikan pada tabel berikut.

Tabel. 3.2  
Keterkaitan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah Dengan Tugas Pelayanan BKPSDM Kota Bima Tahun 2019-2023

No	Misi	Tujuan	Indikator	Sasaran	Indikator	Tujuan BKPSDM 2019-2023
1.	Menghadirkan Penyelenggaraan Pemerintahan dengan mengedepankan Prinsip Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik.	Meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan	Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatnya akuntabilitas kinerja keuangan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah	Nilai SAKIP	Terwujudnya ASN yang kompeten dan berintegritas (merupakan salah satu faktor pendukung pencapaian indeks reformasi birokrasi)

### 3.3. Telaah Renstra K/L

RPJM Nasional Tahun 2015-2019 menyebutkan bahwa Visi Indonesia adalah Terwujudnya Indonesia yang sejahtera, demokratis dan berkeadilan. Sedangkan misi yang akan dilaksanakan diantaranya Melanjutkan pembangunan menuju Indonesia yang sejahtera. Untuk mewujudkan visi misi tersebut Pemerintah memiliki agenda pembangunan diantaranya adalah perbaikan tata kelola pemerintahan dengan prioritas pembangunan nasional antara lain reformasi birokrasi dan tata kelola.

Pada penelaahan Renstra kementerian/lembaga (K/L) yang terkait dengan pelaksanaan tugas pelayanan BKPSDM Kota Bima, yaitu Renstra BKN Tahun 2015-2019. Berikut diuraikan keterkaitan Renstra K/L dengan tujuan dan sasaran pelayanan BKPSDM Kota Bima serta faktor pendorong dan penghambat dari pelayanan BKPSDM Kota Bima sebagaimana tabel berikut.

Tabel 3.3  
Keterkaitan Renstra K/L dengan tujuan dan sasaran pelayanan BKPSDM Kota Bima

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKN 2015-2019	Permasalahan Pelayanan BKPSDM Kota Bima	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Meningkatkan kualitas	1. Belum disusunnya	Belum	Pelaksanaan

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKN 2015-2019	Permasalahan Pelayanan BKPSDM Kota Bima	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
	pengelolaan ASN	pedoman pola karier untuk pembinaan karier ASN 2. Penataan dan distribusi PNS antar perangkat daerah sesuai kompetensi belum terlaksana secara optimal	tersedianya data dan informasi jabatan PNS dari hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja	analisis jabatan dan analisis beban kerja sedang dilaksanakan namun belum selesai
2	Keandalan Sistem Informasi ASN	Belum tersedianya aplikasi data base kepegawaian daerah dalam skop kota bima dan masih bergantung pada data base kepegawaian pusat (SAPK)	-	Teraksesnya aplikasi kepegawaian dari pemerintah pusat sebagai sarana penunjang
3	Meningkatnya disiplin pegawai	Pelaksanaan pembinaan dan penegakkan aturan disiplin dan kode etik PNS belum optimal	Kurangnya pemahaman pejabat pada perangkat daerah tentang ketentuan peraturan disiplin PNS	Adanya komitmen perangkat daerah untuk melakukan pembinaan dan penegakkan peraturan disiplin PNS
4	Meningkatnya profesionalisme ASN	1. Belum disusunnya standar kompetensi jabatan PNS sebagai pedoman dan acuan dalam pengembangan dan peningkatan kompetensi ASN 2. Terbatasnya alokasi anggaran kegiatan diklat PNS sehingga jumlah pejabat yang mengikuti diklat kepemimpinan tidak sesuai dengan jumlah kebutuhan diklat dalam rangka pemenuhan persyaratan kompetensi ASN	1. Belum tersedianya data dan informasi jabatan PNS dari hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja 2. Kurangnya dukungan anggaran untuk pelaksanaan kegiatan Diklat aparatur	Pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja sedang dilaksanakan namun belum selesai
5	Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen	-	-	-

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKN 2015-2019	Permasalahan Pelayanan BKPSDM Kota Bima	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
	mutu			
6	Meningkatnya pelayanan pembinaan PNS	Upaya peningkatan jumlah pejabat fungsional pada bidang teknis dan administratif pemerintahan daerah belum terlaksana secara optimal	-	-

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

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

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

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

tersebut, bila dikaitkan dengan pelaksanaan tugas pelayanan BKPSDM Kota Bima dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah 5 (lima) tahun mendatang, tidak terdapat hal-hal yg terkait dengan adanya pemanfaatan ruang yang perlu mendapat perhatian serta tidak terdapat pula dampak kerusakan lingkungan dalam pelaksanaan tugas pelayanan kepegawaian tersebut.

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

Berdasarkan telaahan terhadap beberapa hal sebagaimana tersebut di atas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pelayanan BKPSDM Kota Bima, yang antara lain adalah:

1. Dari aspek pelaksanaan fungsi pelayanan BKPSDM Kota Bima untuk kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang terdapat beberapa faktor penghambat tugas pelayanan kepegawaian yaitu antara lain belum tersusunnya pedoman pola karier untuk pembinaan karier ASN, belum tersusunnya standar kompetensi jabatan PNS sebagai pedoman dan acuan dalam pengembangan dan peningkatan kompetensi ASN, belum tersedianya aplikasi data base kepegawaian daerah dalam skop kota bima dan masih bergantung pada data base kepegawaian pusat (SAPK), belum adanya sertifikat penyelenggaraan diklat yang dimiliki oleh pemerintah kota bima (BKPSDM) dan sarana dan prasarana diklat sebagai prasyarat untuk melaksanakan diklat secara mandiri, dan terbatasnya alokasi anggaran kegiatan diklat sehingga jumlah pejabat yang mengikuti diklat kepemimpinan tidak sesuai dengan jumlah kebutuhan diklat dalam rangka pemenuhan persyaratan kompetensi ASN.
2. Dari aspek telaahan terhadap Renstra BKN 2015-2019, dimana terdapat beberapa faktor penghambat pelayanan BKPSDM Kota Bima dalam mendukung pencapaian Renstra BKN, yaitu belum tersedianya data dan informasi jabatan PNS dari hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja, kurangnya pemahaman pejabat pada perangkat daerah tentang ketentuan peraturan disiplin PNS, kurangnya dukungan anggaran untuk pelaksanaan kegiatan Diklat aparatur.
3. Dari aspek telaahan terkait implikasi RTRW dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, dimana tidak terdapat permasalahan berarti yg perlu menjadi perhatian dalam rangka pencapaian kinerja pelayanan BKPSDM Kota Bima.

Mengacu pada berbagai faktor yang mempengaruhi fungsi pelayanan sebagaimana tersebut di atas, dapat dirumuskan beberapa isu strategis yang perlu ditangani dalam pelaksanaan tugas pelayanan

dan pencapaian tujuan dan sasaran BKPSDM Kota Bima pada kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang, yaitu:

1. Tersusunnya pedoman pola karier PNS;
2. Tersusunnya standar kompetensi jabatan PNS;
3. Meningkatkan pemahaman para pejabat pada perangkat daerah terhadap peraturan disiplin PNS;
4. Tersedianya aplikasi data base kepegawaian daerah tingkat kota bima;
5. Meningkatkan pemenuhan kompetensi PNS terutama pejabat pimpinan tinggi dan pejabat administrasi melalui pelaksanaan diklat.

## **BAB IV TUJUAN DAN SASARAN**

### **4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah**

Tujuan merupakan penjabaran dari sasaran jangka menengah pembangunan kota bima yang telah ditetapkan dalam rencana pembangunan jangka menengah daerah kota bima tahun 2019-2023 sebagai rumusan penjabaran dari visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota terpilih. Sedangkan sasaran merupakan hasil yg diharapkan dari suatu tujuan yg dirumuskan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, serta rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Oleh karenanya, perumusan tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah haruslah mengacu kepada tujuan dan sasaran jangka menengah pembangunan daerah dalam upaya mewujudkan visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah.

Sejalan dengan telah ditetapkannya peraturan daerah kota bima nomor ... tahun 2019 tentang rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) kota bima tahun 2019-2023, telah ditetapkan visi pembangunan daerah kota bima sebagai perwujudan dari visi walikota dan wakil walikota bima terpilih, yaitu :

***”Mewujudkan Kota Bima yang BERKUALITAS dan SETARA menuju masyarakat yang Maju dan Mandiri”***

Untuk mewujudkan tercapainya visi tersebut, maka dijabarkan kedalam 5 (lima) misi pembangunan jangka menengah Kota Bima, yaitu:

1. Mewujudkan Masyarakat **Berkualitas** yang Berdaya Saing;
2. Mewujudkan Masyarakat **Sejahtera** melalui pemerataan pembangunan dan Peningkatan Ekonomi Masyarakat yang Berbasis Pengembangan Produk Unggulan;
3. Menghadirkan Penyelenggaraan Pemerintahan dengan mengedepankan Prinsip Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik;
4. Mewujudkan Lingkungan yang Berkualitas dan **Ramah**, melalui Penyediaan Infrastruktur Pendukung Perkotaan yang terintegrasi dengan Pengurangan Resiko Bencana;

Untuk mendukung tercapaianya misi maka telah ditetapkan pula tujuan dan sasaran pembangunan jang menengah kota bima tahun 2019-2023 yang dapat dijelaskan seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.1  
Misi, Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah  
Pembangunan Kota Bima Tahun 2019-2023

No	Misi	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
1	Mewujudkan Masyarakat Berkualitas yang Berdaya Saing;	Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia	Indeks Pembangunan Manusia	Meningkatnya Derajat Kesehatan Masyarakat	Angka Harapan Hidup
				Meningkatnya aksesibilitas dan kualitas pendidikan	Angka Rata-Rata Lama Sekolah
					Angka Harapan lama Sekolah
					Rata-rata nilai UN
				Meningkatnya Daya Beli masyarakat	Pengeluaran Per Kapita
Meningkatnya ketahanan pangan	Cadangan pangan				
	Skor Pola Pangan Harapan				
2	Mewujudkan Masyarakat Sejahtera melalui pemerataan pembangunan dan Peningkatan Ekonomi Masyarakat yang Berbasis Pengembangan Produk Unggulan;	Meningkatkan pemerataan ekonomi masyarakat	Indeks Williamson	Meningkatnya pertumbuhan ekonomi	Pertumbuhan PDRB
				Meningkatnya pemerataan Pembangunan antar wilayah	Gini Rasio
				Meningkatnya produktifitas sektor pertanian, kelautan dan perikanan, pariwisata, perdagangan dan jasa serta industri kreatif	PDRB sektor pertanian
					Jumlah kunjungan wisata (orang)
					Pengeluaran wisatawan ( <i>Spending of money</i> )
					PDRB sektor perdagangan
				PDRB sektor Jasa	
		PDRB sektor industri			
		Meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat	Angka kemiskinan	Berkurangnya Angka PMKS	PMKS yang tertangani
				Meningkatnya kesempatan kerja	Partisipasi Angkatan Kerja
Angka Pengangguran Terbuka					
3	Menghadirkan Penyelenggaraan Pemerintahan dengan mengedepankan Prinsip	Meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan	Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatnya akuntabilitas kinerja keuangan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah	Nilai SAKIP
					Skor LPPD
					Opini BPK
				Meningkatnya	Kontribusi PAD

No	Misi	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
	Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik.			kemandirian keuangan daerah	terhadap APBD
				Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Rata-rata skor IKM
4	Mewujudkan Lingkungan yang Berkualitas dan Ramah, melalui Penyediaan Infrastruktur Pendukung Perkotaan yang terintegrasi dengan Pengurangan Resiko Bencana;	Meningkatkan kualitas lingkungan hidup dan tata ruang	Persentase Ketaatan terhadap RTRW	Meningkatnya ketaatan terhadap rencana tata ruang	Pemanfaatan ruang sesuai RTRW
				Meningkatnya kualitas Lingkungan Hidup	Luas RTH publik
				Meningkatnya kualitas kawasan permukiman	Indeks kualitas lingkungan hidup
		Meningkatkan kualitas infrastruktur dan kawasan permukiman berbasis mitigasi bencana	Persentase luas kawasan permukiman layak	Meningkatnya kualitas kawasan permukiman	Luas kawasan kumuh
				Meningkatnya kualitas infrastruktur daerah	Rumah layak huni
				Berkurangnya resiko bencana	Rumah tangga berakses air minum layak
Indeks ketangguhan bencana			Jalan dalam kondisi baik		
			Indeks konektifitas transportasi		
5	Mewujudkan Masyarakat yang Berkarakter dan Agamais.	Meningkatkan masyarakat yang tentram, bermoral dan agamais	Indeks Ketentraman	Meningkatnya keamanan, ketentraman dan ketertiban	Angka kriminalitas yang tertangani
				Meningkatnya perlindungan, pengembangan dan pemanfaatan budaya lokal	Cakupan nilai budaya, adat dan tradisi yang lestari
				Meningkatnya pengamalan ajaran agama	Indeks kerukunan umat beragama

Berdasarkan tujuan dan sasaran jangka menengah pembangunan kota bima tahun 2019-2023, dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kota Bima dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, maka penetapan tujuan pelayanan BKPSDM Kota Bima dirumuskan untuk mendukung tercapainya Misi ketiga, yaitu **“Menghadirkan penyelenggaraan pemerintahan dengan mengendapkan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik”**, dengan tujuan menengah pembangunan kota bima tahun 2019-2023, yaitu Meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan serta sasaran Meningkatkan akuntabilitas kinerja keuangan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Selanjutnya, dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah pembangunan kota bima tahun 2019-2023, yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pelayanan BKPSDM Kota Bima, yaitu mendukung terwujudnya aparatur yang kompeten dan professional dalam rangka mewujudkan akuntabilitas kinerja keuangan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bima menetapkan tujuan pelayanan jangka menengah BKPSDM Kota Bima Tahun 2019-2023, yaitu: “Mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) Daerah Kota Bima Yang Kompeten Dan Berintegritas”.

Aparatur sipil negara (ASN) daerah yang kompeten mengandung makna bahwa ASN daerah kota bima memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang ada. Sedangkan ASN daerah kota bima yang berintegritas memiliki makna bahwa ASN daerah kota bima memiliki integritas yang ditandai dengan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, memiliki moral dan disiplin yang tinggi, serta anti korupsi. Adapun hubungan antara tujuan pelayanan perangkat daerah dengan sasaran pembangunan jangka menengah kota bima tahun 2019-2023 dapat dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.2

Matriks Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah dengan Tujuan Pelayanan BKPSDM 2019-2023

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran Pembangunan Jangka Menengah Kota Bima 2019-2023	Indikator Sasaran	Tujuan Pelayanan BKPSDM Kota Bima	Indikator Tujuan	Target Tahun 2023
i.	Misi Ke-3: Menghadirkan Penyelenggaraan Pemerintahan dengan mengedepankan Prinsip Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik						
1.	Meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan	Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatnya akuntabilitas kinerja keuangan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah	1. Nilai SAKIP 2. Skor LPPD 3. Opini BPK	Terwujudnya ASN Daerah Kota Bima yang kompeten dan berintegritas	Persentase ASN daerah kota bima yang kompeten dan berintegritas	45%

Dalam upaya mencapai tujuan pelayanan perangkat daerah Tahun 2019-2023 sebagaimana tersebut di atas, BKPSDM Kota Bima telah merumuskan 3 (tiga) sasaran strategis, yaitu:

1. Meningkatkan kompetensi ASN;
2. Terwujudnya Pegawai ASN kota Bima yang memiliki budaya kerja positif;
3. Meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen ASN;

Adapun tujuan dan sasaran strategis pelayanan BKPSDM Kota Bima Tahun 2019-2023 secara rinci dapat dijelaskan pada tabel berikut.

**Tabel 4.3**

**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Kota Bima Tahun 2019-2023**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan Sasaran Tahun Ke-				
				2019	2020	2021	2022	2023
1.	Meningkatkan penataan sumber daya manusia ASN	Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase pejabat struktural dan fungsional yang memenuhi standar kompetensi	32,92%	35%	38%	42,44%	46,46%
		Terwujudnya Pegawai ASN kota Bima yang memiliki budaya kerja positif	Persentase Penurunan ASN yang melanggar disiplin dan Kode Etik	32,06%	35%	50%	75%	95%
		Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	60%	70%	80%	95%	100%
			Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	1,8	2,1	2,1	2,3	2,5

Sumber: Hasil Analisa

Tabel 4.4.  
Penjelasan dan Formula Pengukuran Kinerja Strategis

KINERJA UTAMA (TUJUAN/SASARAN STRATEGIS/HASIL PROGRAM)	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN/FORMULASI PERHITUNGAN	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase pejabat struktural dan fungsional yang memenuhi standar kompetensi	$\frac{\text{Jumlah Pejabat Yang telah memiliki Sertifikat Kompetensi}}{\text{Jumlah Pejabat Seluruhnya}} \times 100\%$ <p>Penjelasan: pejabat yang memenuhi standar kompetensi adalah pejabat struktural eselon II, III dan IV yang telah memiliki sertifikat diklat kepemimpinan dan pejabat fungsional yang telah memiliki sertifikat keahlian (guru bersertifikasi, kepala sekolah yang telah lulus ujian calon kepala sekolah, sertifikat auditor, ppns, nakes) lingkup Pemerintah Kota Bima</p>	Lap. Kegiatan	Bidang Pengembangan SDM

<p>Terwujudnya Pegawai ASN kota Bima yang memiliki budaya kerja positif</p>	<p>Persentase Penurunan ASN yang melanggar disiplin dan Kode Etik</p>	$\frac{(\text{Jumlah Kasus Pelanggaran disiplin dan kode etik tahun } n - 1) - (\text{Jumlah kasus pelanggaran disiplin dan kode etik tahun } n)}{\text{Jumlah Kasus Pelanggaran disiplin dan kode etik tahun } n - 1} \times 100$ <p style="text-align: center;"><b>Penjelasan:</b> <b>Disiplin dan kode etik menurut PP 53 tahun 2010</b></p>	<p>Lap. Kegiatan</p>	<p>Bidang Pengembangan SDM</p>
<p>Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN</p>	<p>Prosentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi</p>	$\frac{\text{Jumlah Pejabat Struktural/Fungsional yang memenuhi persyaratan Kompetensi}}{\text{jumlah Pejabat Struktural/Fungsional seluruhnya}} \times 100\%$ <p style="text-align: center;"><b>Penjelasan:</b> <b>Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai negeri Sipil</b></p>	<p>Lap. Kegiatan</p>	<p>Bid. Pengadaan, Mutasi, Data dan Infopeg</p>
	<p>Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaianN</p>	<p>Hasil survey/kuesioner dari pengguna pelayanan</p>	<p>Dokumen Hasil survey kepuasan ASN</p>	<p>Bid. Pengadaan, Mutasi, Data dan Infopeg</p>

## BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Mengacu pada strategi dan arah kebijakan pembangunan jangka menengah kota bima tahun 2019-2023, dan memperhatikan permasalahan pelayanan serta isu-isu strategis pelaksanaan pelayanan BKPSDM Kota Bima, telah dirumuskan strategi dan arah kebijakan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran strategis pelayanan BKPSDM Kota Bima Tahun 2019-2023 sebagaimana diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 5.1.  
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Visi : "Mewujudkan Kota Bima yang BERKUALITAS dan SETARA menuju masyarakat yang Maju dan Mandiri"			
Misi : Menghadirkan Penyelenggaraan Pemerintahan dengan mengedepankan Prinsip Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan penataan sumber daya manusia ASN	Meningkatnya kompetensi ASN	1. Optimalisasi Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan dan Diklat Fungsional	1. Mendorong Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan dan Fungsional dilakukan Secara rutin 2. Mengkoordinasikan Kebutuhan Pelaksanaan Diklat sesuai dengan kebutuhan
	Terwujudnya Pegawai ASN kota Bima yang memiliki budaya kerja positif	1. Meningkatkan pemahaman para pejabat pada perangkat daerah terhadap peraturan disiplin PNS	Melaksanakan sosialisasi tentang peraturan disiplin
	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN	Optimalisasi penyusunan pedoman pola karier PNS	1. Mendorong terselesainya pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja PNS 2. Mengkoordinasikan kerangka penyiapan penyusunan pedoman pola karier PNS
		Optimalisasi pelayanan administratif kepegawaian yang berkualitas	1. Mendorong terwujudnya pelayanan administratif kepegawaian yang berkualitas melalui penerapan dukungan teknologi informasi

Visi : “Mewujudkan Kota Bima yang BERKUALITAS dan SETARA menuju masyarakat yang Maju dan Mandiri”			
Misi : Menghadirkan Penyelenggaraan Pemerintahan dengan mengedepankan Prinsip Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
			2. Mendorong pelaksanaan pengukuran indeks kepuasan ASN secara mandiri

## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

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

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

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

Dalam rangka mewujudkan pencapaian sasaran strategis pelayanan jangka menengah BKPSDM Kota Bima Tahun 2019-2023, maka ditetapkan sejumlah program dan kegiatan pokok sebagai berikut :

1. PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR, yang terdiri atas 5 (lima) kegiatan, yaitu :
  - a. Analisis Kebutuhan Pegawai dan Penyusunan Formasi Pegawai ASN;
  - b. Seleksi Penerimaan Calon PNS dan Daerah;
  - c. Pengangkatan CPNS dan CPNS Menjadi PNS;
  - d. Penyusunan Pola Karier PNS;
  - e. Penempatan PNS Berdasarkan Kompetensi;
  - f. Seleksi Jabatan ASN Secara Terbuka;

2. PROGRAM PENINGKATAN KOMPETENSI APARATUR, yang terdiri atas 10 (sepuluh) kegiatan, yaitu :
  - a. Penyusunan Standar Kompetensi ASN
  - b. Pemetaan Kompetensi ASN;
  - c. Pelaksanaan Analisis Gap Kompetensi ASN
  - d. Identifikasi Kebutuhan Pendidikan Dan Pelatihan Berdasarkan Peta Kompetensi;
  - e. Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Struktural;
  - f. Pelaksanaan Pelatihan Teknis Fungsional;
  - g. Pelaksanaan Pelatihan Teknis;
  - h. Pelaksanaan Monitoring Dan Evaluasi Hasil Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan;
  - i. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah;
  - j. Pengembangan Kapasitas Sumber Daya ASN.
3. PROGRAM PEMBINAAN DAN PENINGKATAN KINERJA ASN, yang terdiri atas 4 (empat) kegiatan, yaitu :
  - a. Pelaksanaan Bimbingan Penyusunan Perjanjian Kinerja Individu ASN Di Masing-Masing Perangkat Daerah;
  - b. Monitoring, dan Evaluasi Kinerja ASN;
  - c. Pelaksanaan Bimbingan Cara Penilaian Kinerja ASN Secara Objektif;
  - d. Pemberian Penghargaan Bagi ASN Daerah Berprestasi
4. PROGRAM PENEGAKAN ATURAN DISIPLIN, KODE ETIK DAN KODE PERILAKU PEGAWAI ASN, yang terdiri atas 3 (tiga) Kegiatan, yaitu :
  - a. Penerapan Kode Etik Pegawai ASN;
  - b. Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai ASN.
  - c. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Pelengkapannya
5. PROGRAM PEMBANGUNAN SISTEM INFORMASI YANG TERINTEGRASI DENGAN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN KOTA BIMA, yang terdiri atas 3 (tiga) Kegiatan, yaitu :
  - a. Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah;
  - b. Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)

On Line;

- c. Monitoring dan Evaluasi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah.
6. PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN, yang terdiri atas 6 (enam) kegiatan, yaitu :
- a. Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS;
  - b. Pemberian Penghargaan Bagi PNS Yang Berprestasi;
  - c. Pemberhentian PNS dengan Hak Pensiun;
  - d. Penyusunan Gaji Berkala PNS;
  - e. Pengangkatan dan Pemberhentian PNS dalam Jabatan Fungsional
  - f. Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN);
  - g. Pengelolaan, Pengurusan, Dan Penerbitan Karis/Karsu/ Karpeg/Taspen/Tapperum;

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

1. PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN, yang terdiri atas Kegiatan:
  - a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat;
  - b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik;
  - c. Penyediaan Jasa Pemeliharaan Dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional;
  - d. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan (Pengelola Administrasi Keuangan);
  - e. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor (Petugas Kebersihan Kantor);
  - f. Penyediaan Alat Tulis Kantor;
  - g. Penyediaan Barang Cetak Dan Penggandaan;
  - h. Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan;
  - i. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
  - j. Penyediaan Makanan Dan Minuman;

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

Adapun uraian lebih detil mengenai rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bima Tahun 2019-2023 dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 6.1  
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan  
BKPSDM Kota Bima Tahun 2019-2023

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi
						Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
"Mewujudkan ASN Daerah Kota Bima yang kompeten dan berintegritas"				Persentase ASN daerah Kota Bima Yang Kompeten Dan Berintegritas	30,10%	32,92 %	5.371	34,39 %	6.824	38,41 %	7.392	42,44 %	6.310	46,46 %	6.427	46,46 %	35.015	BKPSDM Kota Bima	Kota Bima
	Sasaran I : Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah			Nilai SAKIP Perangkat Daerah	75	76	1.149	79	1.312	81	1.325	100	83	100%	85	85	6.645	BKPSDM	Kota Bima
			<b>PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN</b>	Persentase Capaian Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	100%	857	100%	970	100%	978	100%	1.045	100%	1.068	500%	4.918	BKPSDM	Kota Bima
			Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah surat yang terkirim selama 1 tahun	1100 Dokumen	1000 Dokumen	65	1000 Dokumen	65	1100 Dokumen	65	1100 Dokumen	70	1150 Dokumen	70	5350 Dokumen	335	BKPSDM	Kota Bima
			Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	12 Bulan	12 Bulan	30	12 Bulan	30	12 Bulan	35	12 Bulan	35	12 Bulan	35	60 Bulan	165	BKPSDM	Kota Bima
			Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	Jumlah Kendaraan Dinas yang terpelihara	16 Unit	16 Unit	3	16 Unit	3	16 Unit	3	16 Unit	3	16 Unit	3	80 Unit	15	BKPSDM	Kota Bima
			Penyediaan jasa	Jumlah pegawai yang memperoleh	5 Orang	5 Orang	120	5 Orang	120	5 Orang	120	5 Orang	120	5 Orang	125	25 Orang	605	BKPSDM	Kota Bima

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi	
						Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target			Rp (dalam jutaan)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			administrasi keuangan	jasa administrasi keuangan															
			Penyediaan jasa kebersihan kantor	Cakupan ruang kantor yang bersih	100%	100%	37	100%	38	100%	40	100%	40	100%	42	500%	197	BKPSDM	Kota Bima
			Penyediaan alat tulis kantor	Jumlah Alat Tulis Kantor	12 Paket	12 Paket	45	12 Paket	50	12 Paket	50	12 Paket	55	12 Paket	60	60 Paket	260	BKPSDM	Kota Bima
			Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah bahan yang dicetak dan digandakan	12 Paket	12 Paket	72	12 Paket	74	12 Paket	75	12 Paket	75	12 Paket	80	60 Paket	376	BKPSDM	Kota Bima
			Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	12 Paket	12 Paket	15	12 Paket	15	12 Paket	15	12 Paket	17	12 Paket	18	60 Paket	80	BKPSDM	Kota Bima
			Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah kerjasama dengan media	11 Media	11 Media	25	12 Media	25	12 Media	25	12 Media	30	12 Media	30	59 Media	135	BKPSDM	Kota Bima
			Penyediaan makanan dan minuman	Jumlah kegiatan makan minum rapat	24 Kali	24 Kali	95	24 Kali	100	24 Kali	100	24 Kali	120	24 Kali	125	120 Kali	540	BKPSDM	Kota Bima
			Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke	Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi keluar	24 Kali	24 Kali	350	24 Kali	375	30 Kali	375	36 Kali	400	36 Kali	400	150 Kali	1.900	BKPSDM	Kota Bima

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi	
						Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target			Rp (dalam jutaan)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			luar daerah	daerah															
			Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi dalam daerah	Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah	24 Kali	0 Kali	0	12 Kali	75	12 Kali	75	12 Kali	80	12 Kali	80	48 Kali	310	BKPSDM	Kota Bima
			<b>PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR</b>	Persentase ketersediaan sarana dan prasarana aparatur	100%	100%	187	100%	237	100%	233	100%	261	100%	243	100%	1.161	BKPSDM	Kota Bima
			Pengadaan perlengkapan gedung kantor	Jumlah perlengkapan gedung kantor baru	6 Unit	2 Unit	10	25 Unit	40	3 Unit	15	5 Unit	30	2 Unit	10	37 Unit	105	BKPSDM	Kota Bima
			Pengadaan peralatan gedung kantor	Jumlah peralatan gedung kantor baru	7 Unit	0 Unit	0	2 Unit	20	2 Unit	25	4 Unit	28	2 Unit	25	10 Unit	98	BKPSDM	Kota Bima
			Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Persentase luas gedung kantor yang direhab/dipelihara	5%	7%	35	10%	35	10%	40	15%	45	15%	45	57%	200	BKPSDM	Kota Bima
			Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Jumlah kendaraan dinas yang terpelihara	16 Unit	16 Unit	90	16 Unit	90	16 Unit	95	16 Unit	100	16 Unit	100	80 Unit	475	BKPSDM	Kota Bima
			Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan	Jumlah Perlengkapan kantor yang	10 Unit	10 Unit	7	10 Unit	7	10 Unit	8	10 Unit	8	10 Unit	8	50 Unit	38	BKPSDM	Kota Bima

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi		
						Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah				
						Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target			Rp (dalam jutaan)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
			gedung/kantor	terpelihara																
			Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung/kantor	Jumlah Peralatan kantor yang terpelihara	15 Unit	15 Unit	45	15 Unit	45	20 Unit	50	20 Unit	50	20 Unit	55	90 Unit	245	BKPSDM	Kota Bima	
			<b>PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBA NGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN</b>	Persentase Laporan Perencanaan dan Pelaksanaan Kinerja dan Keuangan SKPD yang sesuai ketentuan	100%	100%	105	100%	105	100%	114	100%	120	100%	122	500%	566	BKPSDM	Kota Bima	
			Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah laporan kinerja dan realisasi keuangan SKPD	0 Dokumen	1 Dokumen	18	1 Dokumen	18	1 Dokumen	20	1 Dokumen	20	1 Dokumen	20	5 Dokumen	96	BKPSDM	Kota Bima	
			Penyusunan prognosis realisasi anggaran	Jumlah laporan prognosis realisasi anggaran SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	5	1 Dokumen	5	1 Dokumen	6	1 Dokumen	7	1 Dokumen	7	5 Dokumen	30	BKPSDM	Kota Bima	
			Penyusunan laporan keuangan	Jumlah laporan keuangan akhir tahun SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	7	1 Dokumen	7	1 Dokumen	8	1 Dokumen	8	1 Dokumen	10	5 Dokumen	40	BKPSDM	Kota Bima	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi
						Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			akhir tahun																
			Penyusunan rencana kerja/RKA/DPA/DPPA-SKPD	Jumlah Dokumen. Renja, RKA dan DPA SKPD	5 Dokumen	5 Dokumen	45	5 Dokumen	45	5 Dokumen	50	5 Dokumen	50	5 Dokumen	50	25 Dokumen	240	BKPSDM	Kota Bima
			Penyusunan LAKIP, LPJ dan LPPD	Jumlah Laporan Kinerja SKPD	2 Dokumen	2 Dokumen	30	2 Dokumen	30	2 Dokumen	30	2 Dokumen	35	2 Dokumen	35	10 Dokumen	160	BKPSDM	Kota Bima
			<b>PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN</b>	Persentase Capaian Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	100%	857	100%	970	100%	978	100%	1.045	100%	1.068	500%	4.918	BKPSDM	Kota Bima
	Sasaran 2 : Meningkatnya ASN Kota Bima yang berkompeten			Persentase ASN Daerah Kota Bima Yang Berkompeten	30,10%	32,92 %	1.919	34,39 %	2.827	38,41 %	3.237	42,44 %	3.172	46,46 %	3.197	46,46 %	14.352	Bidang 2	Kota Bima
	-		Program Peningkatan Kompetensi Aparatur	Persentase Peningkatan ASN Kota Bima Yang Memenuhi Syarat Kompetensi	30,10%	32,92 %	1.919	4,03%	2.827	4,02%	3.237	4,03%	3.172	4,02%	3.197	20,12 %	14.352	Bidang 2	Kota Bima
	-		1. Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan ASN	Jumlah Dokumen Standar Kompetensi Jabatan ASN	0 Dokumen	0 Dokumen	0	5 Dokumen	75	5 Dokumen	75	5 Dokumen	85	5 Dokumen	85	20 Dokumen	320	Bidang 2	Kota Bima

Tujuan	Sasaran	Ko de	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi	
						Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target			Rp (dalam jutaan)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			ASN																
		-	2. Pemetaan Kompetensi ASN	Jumlah Peta Kompetensi Jabatan ASN	1 Peta	1 Peta	125	1 Peta	130	1 Peta	130	1 Peta	135	1 Peta	140	5 Peta	660	Bidang 2	Kota Bima
		-	3. Pelaksanaan Analisis Gap Kompetensi ASN	Jumlah Peta Kesenjangan Kompetensi Jabatan ASN	0 Peta	0 Peta	0	0 Peta	50	1 Peta	200	Bidang 2	Kota Bima						
		-	4. Identifikasi Kebutuhan Pendidikan Dan Pelatihan Berdasarkan Peta Kompetensi	Jumlah Dokumen Kebutuhan Diklat PNS	0 Dokumen	0 Dokumen	0	1 Dokumen	50	4 Dokumen	200	Bidang 2	Kota Bima						
		-	5. Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Struktural	Jumlah PNS yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Struktural	230 Orang	19 Orang	600	33 Orang	1.127	151 Orang	5.108	Bidang 2	Kota Bima						
		-	6. Pelaksanaan Pelatihan Teknis Fungsional	Jumlah PNS yang mengikuti Pelatihan Teknis Fungsional	40 Orang	0 Orang	0	40 Orang	150	40 Orang	160	40 Orang	160	40 Orang	160	160 Orang	630	Bidang 2	Kota Bima
		-	7. Pelaksanaan Pelatihan	Jumlah PNS yang mengikuti Pelatihan Teknis	40 Orang	0 Orang	0	40 Orang	75	160 Orang	300	Bidang 2	Kota Bima						

Tujuan	Sasaran	Ko de	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi	
						Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah				
						Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
			Teknis																	
		-	8. Pelaksanaan Monitoring Dan Evaluasi Hasil Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan	Jumlah Laporan Monitoring Dan Evaluasi Hasil Pelaksanaan Diklat	0 Dokumen	0 Dokumen	0	1 Dokumen	50	4 Dokumen	200	Bidang 2	Kota Bima							
		-	9. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah	Jumlah PNS Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan	18 Orang	121 Orang	919	127 Orang	950	165 Orang	1350	148 Orang	1275	152 Orang	1300	713 Orang	5794	Bidang 2	Kota Bima	
		-	10. Pengembangan Kapasitas Sumber Daya ASN	Jumlah PNS yang diberikan Rekomendasi/SK Ijin Belajar, Tugas Belajar dan Bantuan Tugas Belajar	0 Orang	15 Orang	275	20 Orang	300	15 Orang	300	20 Orang	300	15 Orang	300	85 Orang	1475	Bidang 2	Kota Bima	
	Sasaran 3 : Terwujud			1. Persentase Pegawai ASN	70%	72,50 %	1468	75%	1805	80%	1895	82,50 %	2020	85%	2070	85%	9258	Bidang 1 dan Bidang 2	Kota Bima	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi	
						Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah				
						Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	nya Pegawai ASN Kota Bima yang memiliki budaya kerja positif			Kota Bima yang Kariernya Terbina Dengan Baik														2		
		-	1. Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	Rasio Pegawai dengan Beban Kerja	0,65	0,7	1120	0,75	1045	0,8	1095	0,85	1150	0,9	1125	0,9	5535	Bidang 1	Kota Bima	
		-	1. Analisis Kebutuhan dan Penyusunan Formasi Pegawai ASN	Jumlah dokumen analisis kebutuhan pegawai dan formasi pegawai ASN	0 Dokumen	0 Dokumen	0	1 Dokumen	50	1 Dokumen	50	1 Dokumen	75	1 Dokumen	75	5 Dokumen	250	Bidang 1	Kota Bima	
			-	2. Seleksi Penerimaan Calon PNS Daerah	Jumlah Formasi Jabatan Calon PNS Daerah yang terisi	121 Jabatan	127 Jabatan	385	165 Jabatan	410	148 Jabatan	400	152 Jabatan	400	115 Jabatan	375	707 Jabatan	1.970	Bidang 1	Kota Bima
			-	3. Pengangkatan CPNS dan CPNS Menjadi PNS	Jumlah SK CPNS dan SK PNS	18 Dokumen	121 Dokumen	50	121 Dokumen	50	165 Dokumen	75	148 Dokumen	75	152 Dokumen	75	707 Dokumen	325	Bidang 1	Kota Bima
				4. Penyusunan Pola Karier PNS	Jumlah Dokumen Pola Karier PNS	0 Dokumen	0 Dokumen	0	0 Dokumen	60	0 Dokumen	60	0 Dokumen	75	0 Dokumen	75	0 Dokumen	270	Bidang 1	Kota Bima
				5. Penempatan PNS	Jumlah PNS yang dilakukan mutasi/rotasi dan	65 Orang	75 Orang	250	85 Orang	250	75 Orang	275	75 Orang	275	40 Orang	275	215 Orang	1325	Bidang 1	Kota Bima

Tujuan	Sasaran	Ko de	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi	
						Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah				
						Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
			Berdasarkan Kompetensi	promosi sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi																
			6. Seleksi Jabatan ASN Secara Terbuka	Jumlah Jabatan ASN yang Terisi Melalui Seleksi Terbuka	0 Jabatan	5 Jabatan	225	2 Jabatan	225	4 Jabatan	235	5 Jabatan	250	5 Jabatan	250	21 Jabatan	1185	Bidang 1	Kota Bima	
			7. Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN	Jumlah Laporan Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN	8 Dokumen	12 Dokumen	210	0 Dokumen	0	12 Dokumen	210	Bidang 1	Kota Bima							
			Program Pembinaan dan Peningkatan Kinerja ASN	Persentase Peningkatan Kinerja ASN	78%	2%	0	2,50%	390	2,50%	435	3%	495	3%	495	91%	1815	Bidang 2	Kota Bima	
			1. Pelaksanaan Bimbingan Penyusunan Perjanjian Kinerja Individu Di Masing-Masing Perangkat Daerah	Jumlah PNS yang Memperoleh Bimbingan Penyusunan Perjanjian Kinerja Individu	0 Orang	0 Orang	0	100 Orang	50	125 Orang	50	150 Orang	75	175 Orang	75	550 Orang	250	Bidang 2	Kota Bima	
			2. Pelaksanaan Bimbingan Cara	Jumlah PNS yang Memperoleh Bimbingan Cara Penilaian Kinerja	0 Orang	0 Orang	0	100 Orang	50	125 Orang	50	150 Orang	75	175 Orang	75	550 Orang	250	Bidang 2	Kota Bima	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi	
						Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah				
						Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
			Penilaian Kinerja ASN Secara Objektif	ASN Secara Objektif																
			3. Monitoring, dan Evaluasi Kinerja ASN Berbasis Aplikasi	Jumlah Laporan Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN Berbasis Aplikasi	0 Dokumen	0 Dokumen	0	12 Dokumen	215	12 Dokumen	215	12 Dokumen	225	12 Dokumen	225	48 Dokumen	880	Bidang 2	Kota Bima	
			4. Pemberian Penghargaan Bagi ASN Daerah Berprestasi	Jumlah Penghargaan Daerah Bagi ASN Berprestasi	0 Orang	0 Orang	0	12 Orang	75	20 Orang	120	20 Orang	120	20 Orang	120	72 Orang	435	Bidang 2	Kota Bima	
				2. Persentase Kasus Pelanggaran Di Kalangan ASN Yang Ditindaklanjuti	100%	100%	348	100%	370	100%	365	100%	375	100%	450	500%	1908	Bidang 2	Kota Bima	
			Program Penegakan Aturan Disiplin, Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai ASN	Persentase kasus-kasus pelanggaran disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN yang terselesaikan	100%	100%	348	100%	370	100%	365	100%	375	100%	450	500%	1908	Bidang 2	Kota Bima	
			1. Penerapan Kode Etik	Jumlah Rekomendasi	0 Dokumen	0 Doku	0	0 Doku	0	2 Dokum	40	0 Dokum	0	5 Doku	50	7 Dokum	90	Bidang 2	Kota Bima	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi
						Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			Pegawai ASN	Atas Pelanggaran Kode Etik Pegawai ASN		men		men		en		en		men		en			
			2. Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai ASN	Jumlah SK Hukuman Disiplin dan Rekomendasi Perceraian Pegawai ASN	20 Dokumen	50 Dokumen	325	45 Dokumen	325	40 Dokumen	325	35 Dokumen	350	30 Dokumen	350	200 Dokumen	1675	Bidang 2	Kota Bima
			3. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Pelengkapannya	Jumlah Pakaian Dinas Peg. ASN yang baru	0 Stel	45 Stel	23	90 Stel	45	0 Stel	0	45 Stel	25	90 Stel	50	270 Stel	143	Bidang 2	Kota Bima
	Sasaran 4 : Tersedia nya Sistem Informasi Kepegawaian Yang Terintegrasi Di Lingkungan Pemerintah			Persentase SKPD Yang Terhubung Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima	15%	20%	295	25%	295	30%	315	40%	350	50%	365	50%	1620	Bidang 1	Kota Bima
			Program Pembangunan Sistem Informasi Yang Terintegrasi Dengan Sistem	Persentase data dan informasi kepegawaian yang muktahir	1 Dokumen (BKPSDM Dalam Angka)	1 Dokumen	295	1 Dokumen	295	1 Dokumen	315	1 Dokumen	350	1 Dokumen	365	5 Dokumen	1620	Bidang 1	Kota Bima

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi	
						Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah				
						Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	ah Kota Bima		Informasi Kepegawaian Kota Bima																	
			1. Pembangunan/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah Laporan Pemutakhiran Data PNS Melalui Aplikasi Simpegda/DUK PNS	4 Laporan	12 Laporan	165	12 Laporan	165	12 Laporan	175	12 Laporan	200	12 Laporan	200	60 Laporan	905	Bidang 1	Kota Bima	
			2. Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) On Line	Jumlah Laporan Pemutakhiran Data PNS Melalui Aplikasi SAPK Online	12 Laporan	12 Laporan	90	12 Laporan	90	12 Laporan	100	12 Laporan	100	12 Laporan	115	60 Laporan	495	Bidang 1	Kota Bima	
		3. Monitoring dan Evaluasi Pembangunan & Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah Laporan Monitoring dan Evaluasi Pembangunan & Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	0 Laporan	4 Laporan	40	4 Laporan	40	4 Laporan	40	4 Laporan	50	4 Laporan	50	20 Laporan	220	Bidang 1	Kota Bima		
	Sasaran 5 : Meningkatkan			Indeks Kepuasan Peg. ASN	1,6	1,8	540	2	585	2,25	620	2,5	685	2,75	710	2,75	3140	Bidang 1	Kota Bima	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi	
						Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target			Rp (dalam jutaan)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
tanya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian Dan Fasilitas ASN				terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Fasilitas ASN															
			Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Fasilitas ASN yang Diterbitkan Tepat Waktu	100%	100%	540	100%	585	100%	620	100%	685	100%	710	500%	3140	Bidang 1	Kota Bima
			1. Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	Jumlah SK Kenaikan Pangkat PNS yang Diterbitkan Tepat Waktu	1010 Dokumen	900 Dokumen	235	925 Dokumen	235	900 Dokumen	235	950 Dokumen	250	900 Dokumen	250	4575 Dokumen	1205	Bidang 1	Kota Bima
			2. Pemberian Penghargaan Bagi PNS Yang Berprestasi	Jumlah Penghargaan Satya Lencana Yg Diterbitkan	0 Dokumen	10 Dokumen	30	15 Dokumen	35	15 Dokumen	35	20 Dokumen	50	25 Dokumen	50	85 Dokumen	200	Bidang 1	Kota Bima
			3. Pemberhentian PNS dengan Hak Pensiun	Jumlah SK Pensiun PNS	133 Dokumen	127 Dokumen	125	165 Dokumen	125	148 Dokumen	130	152 Dokumen	140	115 Dokumen	150	707 Dokumen	670	Bidang 1	Kota Bima
			4. Penyusunan Gaji Berkala	Jumlah Surat Penetapan Kenaikan Gaji	10 Dokumen	200 Dokumen	50	225 Dokumen	50	250 Dokumen	50	225 Dokumen	55	250 Dokumen	60	1150 Dokumen	265	Bidang 1	Kota Bima

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi		
						Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah				
						Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target	Rp (dalam jutaan)	Target			Rp (dalam jutaan)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
			PNS	Berkala PNS																
			5. Pengangkatan dan Pemberhentian PNS dalam Jabatan Fungsional	Jumlah SK Pengangkatan dan Pemberhentian PNS dari dan dalam Jabatan Fungsional	0 Dokumen	0 Dokumen	0	250 Dokumen	40	260 Dokumen	50	250 Dokumen	50	270 Dokumen	60	1300 Dokumen	200	Bidang 1	Kota Bima	
			6. Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)	Jumlah PNS (WL) yang Telah Menyampaikan LHKPN sesuai ketentuan	370 Orang	200 Orang	50	200 Orang	50	200 Orang	60	200 Orang	70	200 Orang	70	1000 Orang	300	Bidang 1	Kota Bima	
			7. Pengelolaan, Pengurusan, Dan Penerbitan Karis/Karsu/ Karpeg/Taspen/Tapperum	Jumlah Karis, Karsu, Karpeg dan Kartu Taspen PNS yang diterbitkan Tepat Waktu	105 Dokumen	100 Dokumen	50	95 Dokumen	50	96 Dokumen	60	95 Dokumen	70	95 Dokumen	70	481 Dokumen	300	Bidang 1	Kota Bima	

\*) Bidang 1 = Bidang Pengadaan, Mutasi, Data dan Informasi Kepegawaian BKPSDM Kota Bima  
Bidang 2 = Bidang Pengembangan SDM dan Penilaian Kinerja BKPSDM Kota Bima



## **BAB VII**

### **KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Untuk mengukur sejauh mana pencapaian suatu kinerja baik program dan kegiatan, dalam rangka mendukung pencapaian tujuan dan sasaran perangkat daerah, maka diperlukan sebuah instrument yang disebut indikator kinerja. Indikator kinerja sendiri merupakan ukuran keberhasilan yang dicapai pada setiap unit kerja. Indikator kinerja atau indikator keberhasilan untuk setiap jenis pelayanan pada bidang-bidang kewenangan yang diselenggarakan oleh unit organisasi perangkat daerah dalam bentuk standar pelayanan yang ditetapkan oleh masing-masing daerah. Penetapan standar pelayanan merupakan cara untuk menjamin dan meningkatkan akuntabilitas pelayanan pemerintah daerah kepada masyarakat.

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

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

Indikator Kinerja BKPSDM Kota Bima yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kota Bima adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai BKPSDM Kota Bima dalam rentang lima tahun (2019-2023) sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kota Bima.

Adapun Indikator Kinerja BKPSDM Kota Bima Periode Tahun 2019-2023 dapat diuraikan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 7.1  
Indikator Kinerja BKPSDM Kota Bima yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Bima Tahun 2019-2023

No	Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD (Tahun 2018)	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD Indikator
			2019	2020	2021	2022	2023	
1.	Persentase pejabat struktural dan fungsional yang memenuhi standar kompetensi	30,10%	32,92%	35%	38%	42,44%	46,46%	46,46%
2.	Persentase Penurunan ASN yang melanggar disiplin dan Kode Etik	100%	32,06%	35%	50%	75%	95%	100%
3.	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	15%	60%	70%	80%	95%	100%	50%
4.	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	1,6	1,8	1,8	2,1	2,3	2,5	2,75

## **BAB VIII PENUTUP**

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

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

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

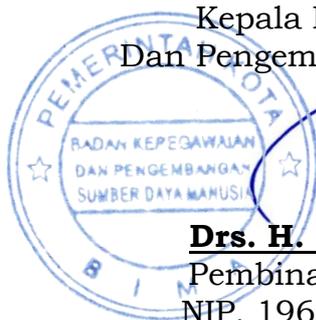
Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan dapat dicapai apabila ada komitmen dari seluruh unsur pimpinan Pemerintah Daerah dan adanya sinergitas, tanggung jawab serta pengabdian yang tinggi kepada Tuhan Yang Maha Kuasa serta menjunjung nilai-nilai pengabdian kepada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

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

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

Kota Bima, 17 Desember 2018.

Kepala Badan Kepegawaian  
Dan Pengembangan SDM Kota Bima,



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

Pembina Utama Muda (IV/c)

NIP. 19661231 199203 1 163