



RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KABUPATEN SIAK
TAHUN 2021-2026



BUPATI SIAK

PROVINSI RIAU

**PERATURAN BUPATI SIAK
NOMOR 16 TAHUN 2022**

TENTANG

**RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KABUPATEN SIAK TAHUN 2021-2026**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SIAK,

- Menimbang** :
- a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Pasal 123 tentang Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak Tahun 2021-2026;
- Mengingat** :
- 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ;
 - 2. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3902) sebagaimana telah diubah beberapa kali dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4880);
 - 3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);

4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6398);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaga Negara Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5679);
6. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4817);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6322);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6323);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Tahun 2019 Nomor 157);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Tahun 2017 Nomor 1312);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Tahun 2019 Nomor 1447);

13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Tahun 2020 Nomor 1781);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 7 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Siak Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Siak Tahun 2013 Nomor 05);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Siak Tahun 2016 Nomor 8) sebagaimana telah diubah beberapa kali dengan Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 7 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Siak Tahun 2022 Nomor 7);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 5 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Siak Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Siak Tahun 2021 Nomor 5);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN SIAK TAHUN 2021-2026.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Siak.
2. Pemerintahan Daerah adalah Penyelenggaraan urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas luasnya dalam sitem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
4. Bupati adalah Bupati Siak.
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah yang berkedudukan sebgai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
6. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Siak.
7. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak

8. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang selanjutnya disingkat RPJPD adalah Dokumen Perencanaan Daerah untuk priode 25 (dua puluh lima) tahun.
9. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan Daerah untuk priode 5 (lima) tahun terhitung sejak dilantik sampai dengan berakhirnya masa jabatan kepala daerah.
10. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah Rencana Pembangunan Tahunan Daerah dalam bentuk dokumen Perencanaan Daerah untuk priode 1 (satu) tahun.
11. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renstra PD adalah Dokumen Perencanaan perangkat daerah untuk priode 5 (lima) tahun.
12. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renja PD adalah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah untuk kurun waktu 1 (satu) tahun.

BAB II

FUNGSI RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2021-2026

Pasal 2

- (1) Renstra Perangkat Daerah merupakan dokumen Perencanaan Perangkat Daerah untuk priode 5 (lima) tahun terhitung mulai tahun 2022 dan berakhir pada tahun 2026.
- (2) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 memuat tujuan, sasaran, program, kegiatan, dan sub kegiatan pembangunan dalam pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai tugas dan fungsi Perangkat Daerah.
- (3) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berpedoman pada RPJMD Tahun 2021-2026.
- (4) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai landasan penyusunan Renja Perangkat Daerah Tahun 2022 sampai dengan Tahun 2026.

BAB III

SISTEMATIKA RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2021-2026

Pasal 3

- (1) Sistematika Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 sebagai berikut:
 - a. BAB I : PENDAHULUAN.
 - b. BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.
 - c. BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.
 - d. BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN.
 - e. BAB V : STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN.
 - f. BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN.
 - g. BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.
 - h. BAB VIII : PENUTUP.

- (2) Penjabaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.

BAB IV
PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
Pasal 4

- (1) Perubahan Renstra Perangkat Daerah dapat dilakukan apabila terdapat Perubahan atas Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Siak Tahun 2021-2026.
- (2) Dalam hal RPJMD tidak berubah maka Renstra Perangkat Daerah dapat disesuaikan pada pencapaian target output, nomenklatur output, jumlah output, target program, target kegiatan, target sub kegiatan dan target sasaran.
- (3) Dalam hal terjadi perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi tidak merubah target akhir pencapaian sasaran dan program Perangkat Daerah, maka perubahan tersebut dilakukan pada pembahasan perencanaan tahunan yang termuat pada RKPD dan Renja Perangkat Daerah.
- (4) Perubahan yang dimaksud pada ayat (3) tidak perlu diikuti dengan perubahan atas peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Siak.

Ditetapkan di Siak Sri Indrapura
pada tanggal 21 Januari 2022

BUPATI SIAK,

ALFEDRI



Diundangkan di Siak Sri Indrapura
pada tanggal 21 Januari 2022
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SIAK,

Drs. H. ARFAN USMAN, M.Pd
Pembina Utama Madya
NIP. 19650205 198903 1 022

BERITA DAERAH KABUPATEN SIAK TAHUN 2022 NOMOR 16

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur marilah senantiasa kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga kita dapat menyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak 2021-2026

Penyusunan Rencana Strategis ini dilakukan guna mendukung misi Bupati Siak yang pertama yaitu “*Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang amanah melalui penerapan E-government*” yang tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 5 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Siak Tahun 2021-2026

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan saran dan masukan dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak 2021-2026 ini semoga memberikan manfaat dalam menentukan arah kebijakan di bidang kepegawaian guna terwujudnya tata kelola Pemerintahan Kabupaten Siak yang baik dan bersih serta pelayanan publik yang prima.

Siak Sri Indrapura, Januari 2022
KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KABUPATEN SIAK



WAN ABD RAZAK
Pembina Utama Muda
NIP. 19630821 198903 1 004

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
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 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN SIAK	8
2.1. Tugas dan Fungsi	8
2.2. Sumber Daya	12
2.3. Kinerja Pelayanan	15
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan	25
BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS.....	27
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan fungsi	27
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kabupaten Siak	28
3.3. Telaahan Renstra K/L dan SKPD Provinsi.....	28
3.4. Telaahan RTRW dan KLHS.....	36
3.5. Penentuan Isu-isu Strategis	36
BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN	38
4.1. Tujuan dan Sasaran	38
BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	39
BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	40

BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	41
BAB VIII. PENUTUP	42

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 STRUKTUR ORGANISASI

TABEL 2.2 PNS BKPSDMD MENURUT JABATAN

TABEL 2.3 PNS BKPSDMD MENURUT GOLONGAN

TABEL 2.4 PNS BKPSDMD MENURUT PENDIDIKAN

TABEL 2.5 SARANA DAN PRASARANA

TABEL 2.6 KEADAAN PNS KABUPATEN SIAK MENURUT JABATAN

TABEL 2.7 KEADAAN PNS KABUPATEN SIAK MENURUT PENDIDIKAN

TABEL 2.8 KEADAAN PNS KABUPATEN SIAK MENURUT GOLONGAN

TABEL 2.9 JUMLAH PNS MENGIKUTI DIKLATPIM

TABEL 2.10 JUMLAH PNS MENGIKUTI DIKLAT PRAJABATAN

TABEL 2.11 JUMLAH PNS MENGIKUTI DIKLAT TEKNIS

TABEL 2.12 JUMLAH PNS MENGIKUTI DIKLAT FUNGSIONAL

TABEL 2.13 JUMLAH PENERAPAN SANKSI PELANGGARAN DISIPLIN

TABEL 2.14 JUMLAH PROSES KENAIKAN PANGKAT

TABEL T–C.23

TABEL T–C.24

TABEL T–C.25

TABEL T–C.26

TABEL T–C.27

TABEL T–C.28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Lahirnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menjadi dasar pembentukan Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Guna mewujudkan Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Siak yang memiliki integritas, profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, maka perlu dilaksanakan tata kelola manajemen aparatur sipil negara yang profesional sehingga dapat menjalankan tugas pelayanan publik dan mendukung pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik dan amanah di Pemerintah Daerah Kabupaten Siak, serta sejalan dengan misi 1 Bupati Terpilih tahun 2021-2026 yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang amanah melalui penerapan E-government, tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak adalah melaksanakan urusan dan pelayanan di bidang Kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan untuk membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah

Sebagai amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), bahwa Perangkat Daerah wajib menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) yang merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode lima tahun, Renstra PD ini memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan

sesuai tugas dan fungsi perangkat daerah dan berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat indikatif

1.2. Landasan Hukum

Landasan Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak Tahun 2021-2026 :

1. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana telah diubah beberapa kali dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5679);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5887);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
10. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)
12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka

Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah

14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah
15. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 tahun 2021 tanggal 27 Desember 2021 tentang hasil verifikasi, validasi dan inventarisasi klasifikasi, kodefikasi, dan nomenklatur perencanaan dan pembangunan dan keuangan daerah
16. Peraturan Daerah Kabupaten Siak nomor 7 tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJP) Kabupaten Siak Tahun 2005-2025
17. Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Siak (Lembaran Daerah Kabupaten Siak Tahun 2016 Nomor 8)
18. Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 5 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Siak tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Siak Tahun 2021 Nomor 5)
19. Peraturan Bupati Siak Nomor 87 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak (Berita Daerah Kabupaten Siak Tahun 2016 Nomor 87)
20. Peraturan Bupati Siak nomor 20 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Siak Nomor 87 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak (Berita Daerah Kabupaten Siak Tahun 2019 Nomor 20)

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Maksud Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak tahun 2021-2026 untuk menentukan program dan kegiatan di bidang kepegawaian serta pendidikan

dan pelatihan

1.3.2 Tujuan

Tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak tahun 2021-2026 adalah sebagai pedoman dalam menyelenggarakan urusan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Memuat latar belakang penyusunan Rencana strategis

1.2. Landasan Hukum

Memuat tentang dasar hukum sebagai acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran OPD.

1.3. Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Rencana strategis

1.4. Sistematika Penulisan.

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Rencana strategis OPD

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN SIAK

2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan, struktur organisasi, uraian tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak

2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak.

Memuat penjelasan ringkas tentang macam sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, aset/modal, dan unit usaha yang masih operasional.

2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak.

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak berdasarkan sasaran target Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak periode sebelumnya menurut indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak.

BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN SIAK

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak. Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

3.2 Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih. Bagian ini mengemukakan tugas dan fungsi OPD yang terkait dengan visi dan misi, serta program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih.

3.3 Telaahan RENSTRA K/L dan RENSTRA Provinsi dan Kabupaten.

Bagian ini mengemukakan apa saja faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong dari pelayanan OPD yang mempengaruhi permasalahan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak ditinjau dari sasaran jangka menengah RENSTRA K/L ataupun RENSTRA OPD Provinsi/Kabupaten/Kota.

- 3.4 Telaahan Rencana TataRuang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.5 Penentuan Isu-isu Strategis.

BAB IV. TUJUAN, SASARAN

- 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak

BAB V. STRATEGI, DAN ARAH KEBIJAKAN

- 5.1 Strategi dan Kebijakan

BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII. PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN SIAK

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 87 Tahun 2016 tanggal 29 November 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak, merupakan penunjang urusan pemerintah daerah di bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan.

2. 1. TUGAS DAN FUNGSI

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak mempunyai tugas melaksanakan urusan dan pelayanan di bidang Kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan untuk membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan Pemerintah Daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretaris mempunyai tugas membantu kepala badan dalam melaksanakan tugas dan fungsi, melaksanakan koordinasi dengan bidang-bidang, pengawasan dan pembinaan penyelenggaraan administrasi umum perkantoran, Penyusunan Program dan penyelenggaraan administrasi keuangan serta mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi penyusunan rencana, program, anggaran, evaluasi dan pelaporan dinas;
- b. pemberian dukungan administrasi yang meliputi kepegawaian, ketatausahaan, keuangan, kerumahtanggaan, kerjasama, hubungan masyarakat, kearsipan dan dokumentasi;
- c. penataan organisasi dan tatalaksana;
- d. koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan;
- e. pengelolaan barang/kekayaan milik daerah;
- f. dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan serta bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.

Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan pengawasan pelaksanaan tugas di bidang administrasi kepegawaian agar berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan yang meliputi pelaksanaan urusan dan pelayanan administrasi kepangkatan, mutasi, jabatan, pengadaan, data dan informasi kepegawaian serta koordinasi pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. perumusan rencana pelaksanaan urusan dan pelayanan administrasi kepangkatan, mutasi, jabatan, pengadaan, data dan informasi kepegawaian;
- b. pengawasan pelaksanaan tugas di Bidang Administrasi Kepegawaian;
- c. pembinaan dan pengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan sesuai tugas dan fungsi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja;
- d. koordinasi pelaksanaan tugas dan fungsi bidang;
- e. penyiapan bahan pelaporan hasil pelaksanaan tugas kepada Pimpinan;
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.

Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur mempunyai tugas pokok melaksanakan pengawasan pelaksanaan tugas di bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur agar berjalan sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah

ditetapkan meliputi pelaksanaan urusan dan pelayanan pengembangan karir pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai, dan pengembangan pendidikan formal pegawai serta koordinasi pelaksanaan tugas dan fungsi, antara lain sebagai berikut :

- a. perumusan rencana pelaksanaan urusan dan pelayanan pengembangan karir, Pendidikan dan Pelatihan struktural, Pendidikan dan Pelatihan fungsional dan teknis serta pendidikan formal pegawai;
- b. pengawasan pelaksanaan tugas di Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur;
- c. pembinaan dan pengarahan pelaksanaan tugas bawahan sesuai tugas dan fungsi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja;
- d. koordinasi pelaksanaan tugas dan fungsi bidang;
- e. penyiapan bahan laporan hasil pelaksanaan tugas kepada Pimpinan; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.

Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Aparatur mempunyai tugas pokok melaksanakan pengawasan pelaksanaan tugas di bidang Pembinaan dan Pengawasan Aparatur agar berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan yang meliputi penyelenggaraan urusan dan pelayanan administrasi pembinaan pegawai, kesejahteraan pegawai dan kinerja pegawai serta koordinasi pelaksanaan tugas dan fungsi antara lain sebagai berikut :

- a. perumusan rencana pelaksanaan urusan dan pelayanan administrasi pembinaan, kesejahteraan dan kinerja pegawai;
- b. pengawasan pelaksanaan tugas di Bidang Pembinaan dan Pengawasan Aparatur;
- c. pembinaan dan pengarahan pelaksanaan tugas bawahan sesuai tugas dan fungsi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja;
- d. penyiapan bahan laporan hasil pelaksanaan tugas kepada Pimpinan;
- e. koordinasi pelaksanaan tugas dan fungsi bidang; dan

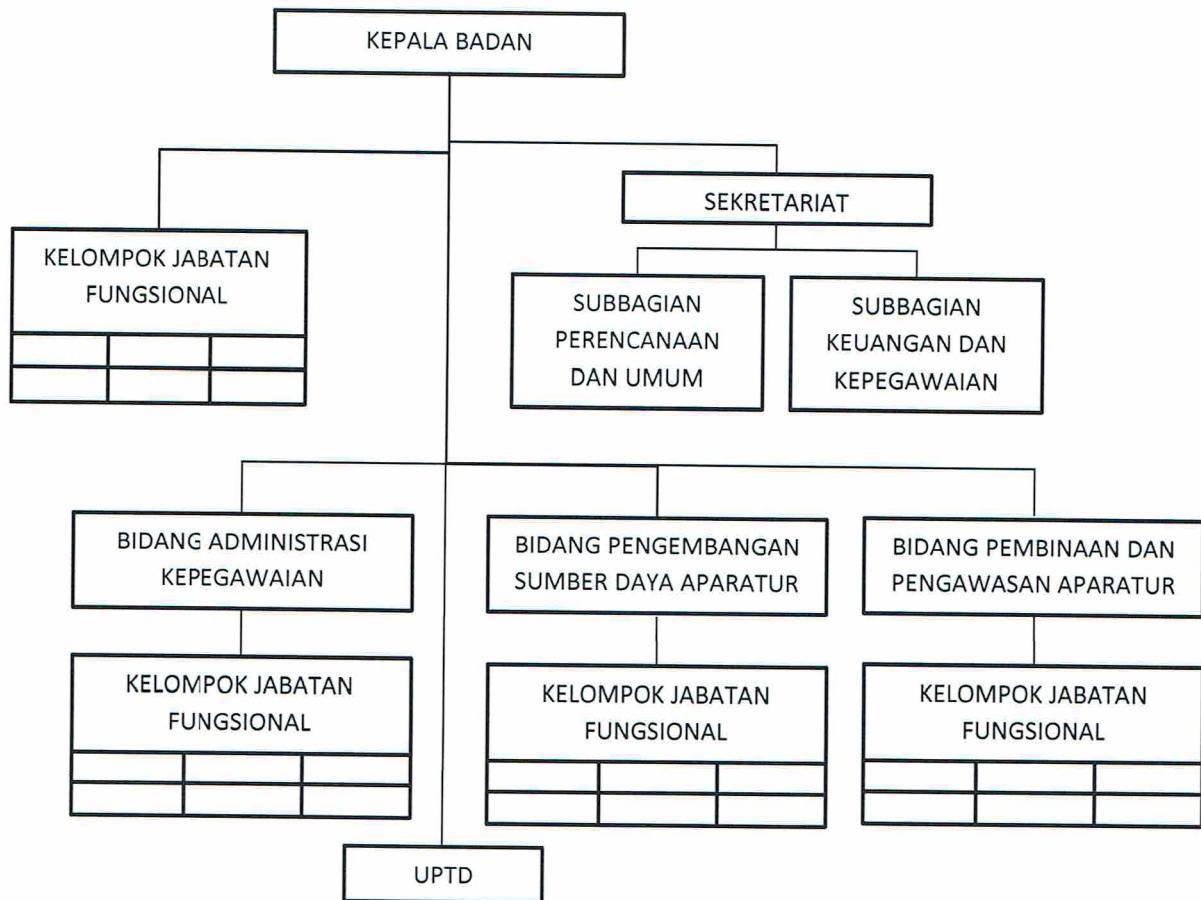
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas:

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat, membawahi :
 - 1. Sub Bagian Perencanaan dan Umum; dan
 - 2. Sub Bagian Keuangan dan Kepegawaian.
- c. Bidang Administrasi Kepegawaian
- d. Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur
- e. Bidang Pembinaan dan Pengawasan Aparatur

Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupa ten Siak sebagaimana tersebut diatas, dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.1.
Struktur Organisasi BKPSDMD Kab. Siak



2. 2. SUMBER DAYA

2. 2. 1. SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi merupakan faktor sentral dan strategis dalam suatu organisasi. Berdasarkan Daftar Urut Kepangkatan Tahun 2020, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak didukung dengan 32 orang pegawai negeri sipil, dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 2.2.
Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan per Desember 2020

NO	JABATAN/ESELON	JUMLAH		%	
		LK	PR	LK	PR
1.	Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama	1	0	3,13	0,00
2.	Pejabat Administrator	3	1	9,38	3,13
3.	Pejabat Pengawas	5	6	15,63	18,75
4.	Pejabat Pelaksana	6	10	18,75	31,25
JUMLAH		15	17	46,88	53,13

Sumber Data : DUK BKPSDMD Tahun 2020

Tabel 2.3.
Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut pangkat/Golongan per Desember 2020

NO	PANGKAT/ GOL RUANG	JUMLAH		%	
		LK	PR	LK	PR
1.	Golongan IV/ c	1	0	3,13	0,00
2.	Golongan IV/ b	1	1	0,00	3,13
3.	Golongan IV/ a	2	0	6,25	0,00
4.	Golongan III/d	1	4	3,13	12,50
5.	Golongan III/c	4	4	12,50	12,50
6.	Golongan III/b	2	3	6,25	9,38
6.	Golongan III/a	2	3	6,25	9,38
4.	Golongan II/d	1	0	3,13	0,00
5.	Golongan II/c	1	1	3,13	3,13
6.	Golongan II/b	1	1	3,13	3,13
JUMLAH		15	17	46,88	53,13

Sumber Data : DUK BKPSDMD Tahun 2020

Tabel 2.4.
Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Pendidikan per Desember 2020

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH		%	
		LK	PR	LK	PR
1.	Sarjana Strata II (S.2)	2	1	6,25	3,13
2.	Sarjana Strata I (S.1)/ Diploma IV	10	12	31,25	37,50
3.	Diploma II(D II)	1	0	3,13	0,00
4.	SLTA Sederajat	2	4	6,25	12,50
JUMLAH		15	17	46,88	53,13

Sumber Data : DUK BKPSDMD Tahun 2020

2. 2. 1. ASSET MODAL

Adapun alat sarana dan prasarana yang tersedia saat ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.5.
Sarana dan Prasarana BKPSDMD Kabupaten Siak

A.	Tanah dan Bangunan	Jumlah	Satuan
1.	Luas tanah gedung kantor BKD	676	M ²
B.	Alat-Alat Angkutan		
1.	Kendaraan bermotor:		
	- Roda empat	9	unit
	- Roda dua	17	unit
C.	Peralatan Kantor		
	Filing Kabinet	24	unit
	Kursi	35	unit
	Laptop	16	unit
	Lemari	25	unit
	Mesin Tik	1	unit
	Meja Komputer	14	unit
	Wireles	4	unit
	Komputer	16	unit
	TV	1	unit
	Mesin Fotocopy	1	unit
	Proyektor Infocus	4	unit
	Rak Arsip	20	unit
	Printer	12	unit
	Rak Kertas	7	unit
	Dispenser	2	unit
	Hard disk External	5	unit
	Kulkas	2	unit
	Roliing Filling	1	unit
	Scanner	5	unit
	AC	15	unit
	Sofa/Kursi Tamu	6	unit
	Tabung Racun Api	4	unit
	Meja Kerja	64	unit
	Mesin Penghancur Kertas	2	unit
	Brangkas	1	unit
	Jaringan Internet	1	unit
	Megaphone	8	unit

2.3 KINERJA PELAYANAN

Di tahun 2020, berdasarkan pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak, dapat dilihat capaian kinerja sebagai berikut :

PENGUKURAN KINERJA BKPSDMD KAB. SIAK TAHUN 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	2020		% CAPAIAN
			TARGET	REALISASI	
1	Meningkatnya kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase Pegawai Aparatur Sipil Negara yang telah lulus mengikuti Pendidikan dan pelatihan	100%	100%	100%
Pengukuran berdasarkan Jumlah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang lulus mengikuti Pendidikan dan pelatihan dibagi jumlah Pegawai yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan dikali 100% Jumlah peserta diklatpim II berjumlah 1 orang dan jumlah peserta yang lulus berjumlah 1 orang dikali 100% = 100% Jumlah peserta diklat Prajabatan berjumlah 4 orang dan jumlah peserta yang lulus berjumlah 4 orang dikali 100% = 100% Sumber data dari laporan tahunan 2020 kasubbid Pendidikan dan Pelatihan					
2	Meningkatnya disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase tingkat kedisiplinan Pegawai Aparatur Sipil Negara	100%	99,80%	99,80%
Pengukuran berdasarkan Jumlah Pegawai Aparatur Sipil Negara dikurangi jumlah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang mendapatkan hukuman disiplin dibagi Jumlah Pegawai Aparatur Sipil Negara dikali 100% Data jumlah PNS Pemkab Siak 5631 orang dikurangi jumlah PNS yang mendapat hukuman disiplin 11 orang (hukuman disiplin sedang 4 orang dan hukuman disiplin berat 7 orang) dibagi jumlah PNS Pemkab Siak 5631 orang dikali 100% = $(5631-11)/5631 \times 100\% = 99,80\%$ Sumber data dari laporan tahunan 2020 kasubbid pembinaan					
3	Meningkatnya kualitas Layanan Kepegawaian	Persentase layanan kepegawaian yang tepat waktu sesuai prosedur	100%	100%	100%
Pengukuran berdasarkan Jumlah Pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu dibagi jumlah total pelayanan kepegawaian yang dilaksanakan dikali 100% 1. Jumlah kenaikan gaji berkala sebanyak 820 berkas dibagi jumlah pelayanan 820 berkas yang masuk dikali 100% = 100% Sumber data dari laporan tahunan 2020 kasubbid kesejahteraan 2. Jumlah kenaikan pangkat sebanyak 1430 berkas dibagi jumlah pelayanan 1430 dikali 100% = 100% Sumber data dari laporan tahunan 2020 kasubbid kepangkatan					

Kriteria keberhasilan pencapaian kinerja diukur dengan menggunakan asumsi sebagaimana digolongkan dalam tabel di bawah ini :

No	Rentang Capaian Kinerja	Kategori Capaian
1	$\geq 85\%$	Sangat Baik
2	70% sampai dengan $< 85\%$	Baik
3	55% sampai dengan $< 70\%$	Cukup
4	Kurang dari 55%	Kurang

Pengelompokan Capaian Kinerja Sasaran

No	Kategori Capaian	Jumlah Sasaran	Jumlah Indikator Kinerja sasaran
1	Sangat Baik	3	3
2	Baik		
3	Cukup		
4	Kurang		
	Total	3	3

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja Tahun 2020 yang terdiri dari Tiga (3) sasaran strategis dan Tiga (3) indikator kinerja, dapat disimpulkan bahwa terdapat Tiga (3) sasaran dengan Tiga (3) indikator kinerja termasuk kategori capaian **“Sangat Baik”** artinya capaian kinerja $\geq 85\%$

Uraian dari analisis capaian kinerja sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Sasaran 1 : Meningkatnya kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara

Hasil pengukuran capaian kinerja sasaran dengan indikator kinerja Persentase Pegawai Aparatur Sipil Negara yang telah lulus mengikuti Pendidikan dan Pelatihan sesuai jabatan dengan capaian kinerja sasaran sebesar 100% termasuk kategori capaian **“Sangat Baik”**.

Pencapaian kinerja sasaran ini didukung melalui Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara dengan indikator kinerja program Persentase Pegawai ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dan capaian kinerja program 100% dari target yang ditetapkan 100%, dimana jumlah peserta yang mengikuti diklat pim II sebanyak 1 orang dan jumlah peserta yang mengikuti diklat prajabatan sebanyak 4 orang telah lulus 100%

Sasaran 2 : Meningkatnya disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara

Hasil pengukuran capaian kinerja sasaran dengan indikator Persentase Pegawai Aparatur Sipil Negara yang mematuhi aturan disiplin sebesar 99.80% termasuk kategori capaian **“Sangat Baik”**.

Pencapaian kinerja sasaran ini berdasarkan perhitungan Persentase jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan hukuman disiplin dikurangi jumlah total Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Siak, dimana terdapat 11 orang yang mendapatkan hukuman disiplin dikurangi jumlah Pegawai Negeri Sipil 5631 orang dengan persentase tingkat kedisiplinan 99.80%

Sasaran 3 : Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian

Hasil capaian kinerja sasaran sebesar 100% termasuk kategori capaian **“Sangat Baik”**. Keberhasilan capaian sasaran ini didukung dengan terlaksananya kegiatan pengelolaan kenaikan pangkat sebanyak 1430 berkas dan kegiatan pengelolaan kenaikan gaji berkala sebanyak 820 berkas dan dikerjakan selesai tepat waktu sesuai periodenya

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak dalam melaksanakan tugas dan fungsi memberikan pelayanan urusan administrasi Pegawai Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Kabupaten Siak, kondisi PNS Kabupaten Siak dapat dilihat melalui tabel berikut

Tabel 2.6
Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan per Desember 2020

NO	JABATAN/ESELON	JUMLAH	%
1.	Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama	30	0,53
2.	Pejabat Administrator	148	2,63
3.	Pejabat Pengawas	450	7,99
4.	Pejabat Pelaksana	1337	23,74
5.	Fungsional Guru	2690	47,77
6.	Fungsional Tenaga Kesehatan	903	16,04
7.	Fungsional Lainnya	73	1,30
JUMLAH		5631	100

Sumber Data : Subbid Data dan Informasi BKPSDMD

Tabel 2.7
Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Pendidikan per Desember 2020

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH		%	
		LK	PR	LK	PR
1.	Sarjana Strata III (S.3)	5	0	0,09	0,00
2.	Sarjana Strata II (S.2)	262	125	4,65	2,22
3.	Sarjana Strata I (S.1)	1244	2245	22,09	39,87
4.	Diploma IV(D IV)	18	45	0,32	0,80
5.	Diploma III(D III)	100	505	1,78	8,97
6.	Diploma II(D II)	46	109	0,82	1,94
7.	Diploma I(D I)	6	11	0,11	0,20
8.	SLTA Sederajat	547	266	9,71	4,72
9.	SLTP Sederajat	42	16	0,75	0,28
10.	SD Sederajat	28	11	0,50	0,20
JUMLAH		2298	3333	40,81	59,19

Sumber Data : Subbid Data dan Informasi BKPSDMD

Tabel 2.8
Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan per Desember 2020

NO	PANGKAT (GOLONGAN/RUANG)	JUMLAH		%	
		LK	PR	LK	PR
1.	Golongan IV/ c	29	6	0,52	0,11
2.	Golongan IV/ b	126	213	2,24	3,78
3.	Golongan IV/ a	258	301	4,58	5,35
4.	Golongan III/d	324	435	5,75	7,73
5.	Golongan III/c	352	650	6,25	11,54
6.	Golongan III/b	315	618	5,59	10,97
7.	Golongan III/a	281	592	4,99	10,51
8.	Golongan II/d	167	230	2,97	4,08
9.	Golongan II/c	174	195	3,09	3,46
10.	Golongan II/b	141	74	2,50	1,31
11.	Golongan II/a	87	18	1,55	0,32
12.	Golongan I/d	13	1	0,23	0,02
13.	Golongan I/c	16	0	0,28	0,00
14.	Golongan I/b	14	0	0,25	0,00
15.	Golongan I/a	1	0	0,02	0,00
JUMLAH		2298	3333	40,81	59,19

Sumber Data : Subbid Data dan Informasi BKPSDMD

Tabel 2.9
JUMLAH PEGAWAI YANG MENGIKUTI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN

No	JENIS DIKLAT STRUKTURAL	JUMLAH (ORANG)				
		TAHUN 2016	TAHUN 2017	TAHUN 2018	TAHUN 2019	TAHUN 2020
1	Diklatpim Tk. II	-	-	-	1	1
2	Diklatpim Tk. III	-	-	-	6	-
3	Diklatpim Tk. IV	40	-	40	30	-
Jumlah		40	-	40	37	1

Sumber Data : Subbid Diklat BKPSDMD

Tabel 2.10
JUMLAH PEGAWAI YANG MENGIKUTI DIKLAT PRAJABATAN

No	GOLONGAN	JUMLAH (ORANG)				
		TAHUN 2016	TAHUN 2017	TAHUN 2018	TAHUN 2019	TAHUN 2020
1	Golongan I	37	-	-	-	-
2	Golongan II	255	25	107	14	4
3	Golongan III	56	54	6	191	-
Jumlah		348	79	113	205	4

Sumber Data : Subbid Diklat BKPSDMD

Tabel 2.11
JUMLAH PEGAWAI YANG MENGIKUTI DIKLAT TEKNIS

No	GOLONGAN	JUMLAH (ORANG)				
		TAHUN 2016	TAHUN 2017	TAHUN 2018	TAHUN 2019	TAHUN 2020
1	Diklat TOF SATPOL PP				1	
2	Bimtek, Sosialisasi dan Ujian Sertifikasi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah				2	
3	Diklat Dasar Satuan Polisi Pamong Praja				9	
4	Diklat dan Kursus Kepemimpinan Eksekutif Pemerintah Daerah (Strategi Meningkatkan Potensi dan Penerimaan Pajak Daerah)				2	

5	Pelatihan Bimbingan Teknis Nasional dengan tema Implementasi Penerapan Standar Biaya Masukan				2	
6	Bimtek Implementasi Transaksi Non Tunai Pada OPD				5	
7	Diklat APRM				1	
8	Diklat Manajemen Perpustakaan				1	
9	Diklat Non Gelar PPD-RPJMD				2	
10	Bimbingan Teknis Keuangan Daerah				1	
11	Pelatihan Teknis Penggunaan Aplikasi Sitem Informasi Kepegawaian Daerah (SIKDA)				5	
12	Diklat Pengembangan Kompetensi Penyusunan Dokumen Perencanaan dalam Penerapan Standar Pelayanan Minimal di Daerah				5	
13	Pendidikan dan Penilai Analis Dampak Lalu Lintas	1	1		2	
14	Pelatihan Kajian Lingkungan Hidup Strategis					2
15	Diklat Kepamongprajaan bagi Camat					2
16	Diklat Pembentukan PPNS Penegak Perda Pola 300JP					1
17	Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) 200 JP				1	
18	Bimtek Sumber Daya Pemadam Kebakaran dalam Inspeksi Peralatan Proteksi Kebakaran di Wilayah Perkotaan Tahun 2017		2			
19	Pelatihan/Pendidikan dan Sertifikasi Ahli Kepelabuhanan		1			
20	Pelatihan Humas dan Diskominfo		1			
21	Diklat Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PPTSP) di Bidang Penanaman Modal			2		

22	Bimbingan Teknis, Monitoring dan Pra Penilaian Pemenuhan Dokumen Sub Unsur SPIP pada Pemerintahan Kabupaten Siak			2		
23	Diklat Teknis Revolusi Mental	1				
24	Diklat Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah Aset Bagi Pengurus Barang Tingkat Pemula	3				
25	Pendidikan dan Pelatihan Ahli Kepelabuhan Indonesia Pusat	1				
26	Diklat Perencanaan Pasca Tambang Bawah Tanah	1				
27	Diklat Manajemen Kepegawaian	2				
28	Diklat Pengembangan Kepribadian bagi Pejabat Administrator	1				
29	Bimbingan Teknis Perencanaan Penganggaran Responsif Gender	1				
30	Pelatihan Pembuatan Materi Promosi Pariwisata	1				
31	Diklat Management of Training (MOT)	1				
32	Pelatihan Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	1				
33	Diklat Orientasi Perhubungan Tahun 2016	1	2			
34	Bimtek Penilaian Aset Penyusunan Neraca Pemerintah	1				
35	Pelatihan Plebotomi	1				
36	Bimtek Dasar Digitalisasi Bahan Perpustakaan Tercetak	1				
37	Bimtek Peningkatan Kapasitas pejabat Daerah Bidang Pencatatan Sipil	1				
38	Pembinaan Anjab Se-Provinsi Riau Tahun 2016 dan Pembinaan Analisis Beban Kerja, Peta Jabatan, Formasi Jabatan dan Proyeksi Kebutuhan Pegawai Tahun 2016	2				
39	Kegiatan Pembinaan Tata Naskah Dinas di Lingkungan	2				

	Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten/Kota se Provinsi Riau					
40	Bimtek Pelacakan Tapal Batas	1				
41	Diklat Teknis Manajemen Operasional Kemetrollogian (MOK)	1				
42	Training of Trainer (TOT) bagi Pelatihan Aparatur Desa Wilayah I Tahun 2016	2				
43	Bimbingan Teknis Pengelolaan Limbah B3 dan Limbah Non B3	1				
44	Diklat Evaluasi Dokumen AMDAL	1				
45	Diklat Teknis Kependudukan dan Pencatatan Sipil	2				
46	Bimbingan Teknis Nasional Pedoman Pengelolaan Perpajakan bagi Bendahara Pemerintah	3				
Jumlah		34	7	4	39	5

Sumber Data : Subbid Pengembangan Karir BKPSDMD

Tabel 2.12

JUMLAH PEGAWAI YANG MENGIKUTI DIKLAT FUNGSIONAL

No	JENIS DIKLAT FUNGSIONAL	JUMLAH (ORANG)				
		TAHUN 2016	TAHUN 2017	TAHUN 2018	TAHUN 2019	TAHUN 2020
1	Diklat Penjenjangan Auditor Muda	1				
2	Diklat Berjenjang Muda Jabatan Fungsional Pengawas Pemerintahan (PPUPD)		1	1		
3	Bimbingan Teknis dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Analis Ketahanan Pangan		2			
4	Diklat Jabatan Fungsional Pengawas Pemerintah bagi Peserta Diklat Jenjang Madya dan Uji Kompetensi		1			
5	Diklat Sertifikasi JFA Penjenjangan Auditor Muda		1			
6	Diklat Fungsional		1			

	Kemetrologian (Diklat Fungsional Pengamat tera)					
7	Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Mutu Hasil Pertanian (PMHP)			2		
8	Diklat Penjeangan Auditor Madya			2		
9	Kegiatan Pembekalan dan Uji Kompetensi Penyesuaian/Inpassing P2UPD dan Polisi Pamong Praja			10		
10	Diklat Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Metrologi Legal Tahun 2018			1		
11	Diklat Jabatan Fungsional Bidan			1		
12	Uji Kompetensi untuk pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Pengendali Dampak Lingkungan			1		
13	Diklat Pembentukan Jabatan Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintah di Daerah Bagi Pegawai Negeri Sipil yang disesuaikan/Inpassing				6	
14	Diklat Penjenjangan Auditor Muda dengan metode e-learning					2
15	Bimbingan Teknis untuk Jabatan Fungsional Pengendali Dampak Lingkungan					1
Jumlah		1	6	18	6	3

Sumber Data : Subbid Pengembangan Karir BKPSDMD

Tabel 2.13
JUMLAH PENERAPAN SANKSI PELANGGARAN DISIPLIN

No	INDIKATOR	JUMLAH (ORANG)				
		TAHUN 2016	TAHUN 2017	TAHUN 2018	TAHUN 2019	TAHUN 2020
1	SANKSI BERAT	4	1	15	3	7
	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 Tahun	2			1	
	Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah					
	Pembebasan Dari Jabatan					
	Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS	2	1		1	7
	Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS			15	1	
2	SANKSI SEDANG				6	4
	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 Tahun				1	4
	Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 Tahun				5	
	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 Tahun					
3	SANKSI RINGAN	1				
	Teguran Lisan	1				
	Teguran Tertulis					
	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis					
Jumlah		5	1	15	9	11

Sumber Data : Subbid Pembinaan BKPSDMD

Tabel 2.14
JUMLAH PEMROSESAN KENAIKAN PANGKAT

No	JENIS KP	JUMLAH (ORANG)									
		TAHUN 2016		TAHUN 2017		TAHUN 2018		TAHUN 2019		TAHUN 2020	
		Usul	Terbit SK	Usul	Terbit SK	Usul	Terbit SK	Usul	Terbit SK	Usul	Terbit SK
1	Gol. IV/d ke IV/e										
2	Gol. IV/c ke IV/d										
3	Gol. IV/b ke IV/c			3	3	6	6	4	4	4	4
4	Gol. IV/a ke IV/b	9	9	9	7	47	45	90	88	189	187
5	Gol. III/d ke IV/a	35	35	31	28	58	55	88	88	89	89
6	Gol. III/c ke III/d	150	146	91	76	145	130	172	165	194	186
7	Gol. III/b ke III/c	145	143	145	136	265	254	372	368	251	248
8	Gol. III/a ke III/b	374	369	238	228	277	273	328	323	182	176
9	Gol. II /d ke III /a	259	254	208	203	157	149	98	96	283	283
10	Gol. II/c ke II /d	116	100	48	48	98	98	146	143	150	150
11	Gol. II/b ke II/c	144	144	77	77	103	103	62	62	40	39
12	Gol. IIa / ke II/b	41	41	120	120	56	56	132	131	11	11
13	Gol. I/d ke II/a	10	10	27	27	7	7	2	2	36	36
14	Gol. I/c ke I/d			4	4	8	8	18	18		
15	Gol. I/b ke I/c	2	2	16	16	5	5				
16	Gol. I/a ke I/b			9	9	3	3	9	9	1	1
Jumlah		1285	1253	1026	982	1235	1192	1521	1497	1430	1410

Sumber Data : Subbid Kepangkatan BKPSDMD

2.4 TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dituntut untuk dapat menyelenggarakan Manajemen ASN berdasarkan sistem merit sehingga menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, berkompeten, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyajikan Sistem Informasi ASN mengenai data Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

Adapun tantangan yang berpengaruh terhadap pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak kedepan antara lain :

1. Pengelolaan Manajemen kepegawaian yang semakin kompleks berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
2. Harus adanya peningkatan profesionalisme, integritas dan etos kerja pegawai ASN yang berbasis kompetensi
3. Sarana dan prasarana yang kurang memadai untuk dilaksanakan pengelolaan manajemen kepegawaian
4. Kebutuhan anggaran yang meningkat untuk mencapai pegawai ASN yang profesional.

Adapun peluang yang berpengaruh terhadap pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak kedepan antara lain :

1. Adanya dukungan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan manajemen kepegawaian guna terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih
2. Teknologi informasi yang memudahkan dalam menyelenggarakan Sistem Informasi Pelayanan yang mendukung pelaksanaan pelayanan administrasi Kepegawaian
3. Adanya perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pegawai sehingga berdampak terhadap capaian kinerja organisasi

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN SIAK

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak

Adapun permasalahan yang dihadapi saat ini oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak antara lain :

1. Belum optimalnya penggunaan sarana teknologi informasi guna mencapai pelayanan manajemen kepegawaian yang prima dikarenakan keterbatasan anggaran.
2. Belum optimalnya pemutakhiran data kepegawaian yang terintegrasi dalam sistem layanan informasi berbasis teknologi
3. Belum optimalnya peningkatan kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara dikarenakan keterbatasan anggaran.
4. Belum optimalnya pengembangan karier Pegawai Aparatur Sipil Negara melalui penerapan system merit yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja.
5. Belum optimalnya monitoring dan evaluasi kinerja pegawai secara berkala guna pembinaan disiplin dan capaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Sedangkan kekuatan-kekuatan yang dimiliki diantaranya :

1. Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian
2. Optimalisasi sumber daya yang ada guna mendukung penyelenggaraan administrasi kepegawaian.
3. Komitmen penyelenggara manajemen kepegawaian dalam melaksanakan tugas dan fungsi sesuai urusan kepegawaian.

Faktor penghambat capaian kinerja adalah sebagai berikut berikut:

- 1) Keterbatasan anggaran guna mendukung pelaksanaan tata kelola manajemen Aparatur Sipil Negara
- 2) Keterbatasan sarana dan prasarana dalam mengelola dan mengembangkan sistem informasi berbasis teknologi

Langkah-langkah untuk mengatasi faktor-faktor penghambat adalah:

- 1) Perlunya Penetapan kebijakan yang mendukung terlaksananya tata kelola manajemen ASN
- 2) Efisiensi anggaran agar dapat mengakomodir program dan kegiatan prioritas yang akan dilaksanakan

3.2. Telaahan Misi Pemerintah Kabupaten Siak

Salah satu misi Pemerintah Kabupaten Siak pada masa pemerintahan Bupati terpilih tahun 2021-2026 adalah Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang amanah melalui penerapan E-government, sesuai amanat dalam Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa tata kelola pemerintahan sejalan dengan tata kelola manajemen Aparatur Sipil Negara, sehingga dipandang perlu untuk melaksanakan tata kelola manajemen kepegawaian Pemerintah Daerah Kabupaten Siak guna mendukung terlaksananya tata kelola pemerintahan yang amanah melalui penerapan E-government

3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan SKPD Provinsi

Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan SKPD Provinsi (yang masih berlaku) ditujukan untuk menghasilkan keserasian, keterpaduan, sinkronisasi, dan sinergitas pencapaian sasaran pelaksanaan Renstra SKPD kabupaten/kota terhadap sasaran Renstra K/L dan Renstra SKPD Provinsi sesuai dengan urusan yang menjadi kewenangan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing SKPD, dalam hal ini Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak tahun 2016 - 2021 disusun dengan memperhatikan Rencana Strategis yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, Badan Kepegawaian Negara, Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Biokrasi dan Lembaga Administrasi Negara.

3.3.1. Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2020-2024

Tujuan yang telah dirumuskan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam kurun waktu 5 (lima) tahun adalah: Terwujudnya Profesionalisme ASN di Provinsi Riau;

Sasaran yang ingin dicapai dalam manajemen kepegawaian pada misi adalah:

1. Optimalisasi Manajemen Pelayanan ASN; dan
2. Optimalisasi Pembinaan ASN

Strategi yang dilakukan untuk mendukung tujuan dan sasaran organisasi adalah:

1. Optimalisasi Perencanaan Kebutuhan;
2. Kesesuaian antara pengadaan pegawai dan kebutuhan pegawai;
3. Optimalisasi Promosi, Mutasi dan Rotasi;
4. Optimalisasi Manajemen Kinerja;
5. Optimalisasi Sistem Pendukung;
6. Optimalisasi Pemberian Perlindungan dan Kemudahan;
7. Optimalisasi Pembinaan Karier dan Peningkatan Kompetensi;
8. Optimalisasi Penggajian, Penghargaan dan Disiplin.

Sedangkan kebijakan yang diambil guna mendukung strategi tersebut adalah:

Strategi 1 : Mengoptimalkan perencanaan kebutuhan PNS Provinsi Riau:

- Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun);
- Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan real time;
- Ketersediaan data pegawai yang akan pensiun dalam jangka menengah (5 tahun); dan
- Ketersediaan rencana pengadaan untuk memenuhi kebutuhan ASN untuk jangka menengah (5 tahun)

Strategi 2 : Melakukan kesesuaian antara pengadaan dan kebutuhan pegawai :

- Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;
- Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Pergub /Perbup/Perwali) terkait pengadaan ASN;
- Pelaksanaan penerimaan CPNS/PPPK/pengalihan PNS dari instansi lain pada tahun terakhir dilakukan secara terbuka dan kompetitif; dan
- Penempatan PNS yang sesuai jabatan yang dilamar

Strategi 3 : Melakukan optimalisasi terhadap pelaksanaan promosi, mutasi dan rotasi :

- Kebijakan internal tentang pola karier;
- Kebijakan internal (Permen/Pergub/Perbup/Perwali) tentang mutasi, rotasi dan promosi dengan mengacu kepada rencana suksesi; dan
- Pelaksanaan mutasi, rotasi dan promosi ke JPT, Administrator dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif;

Strategi 4 : Mengoptimalkan pelaksanaan manajemen kinerja :

- Penetapan kontrak kinerja yang terukur;
- Penerapan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur;
- Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;
- Analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya; dan
- Kebijakan penggunaan hasil penilaian kinerja bagi penentuan keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karier (promosi, mutasi, demosi, rotasi, diklat);

Strategi 5 : Mengoptimalkan sistem pendukung :

- Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai; dan
- Pembangunan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan;

Strategi 6 : Mengoptimalkan pemberian perlindungan dan kemudahan :

- Adanya komitmen dan perhatian pemerintah daerah terhadap perlindungan dan pemberian kemudahan pegawai dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun
- Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian

Strategi 7 : Mengoptimalkan pembinaan karier dan peningkatan kompetensi :

- Menyusun standar kompetensi manajerial, bidang, dan sosio kultural untuk setiap jabatan;
- Menyusun profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;
- Membangun talent pool dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir;

- Menyusun analisis tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;
- Menyusun analisis kesenjangan kinerja;
- Menyusun strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;
- Menyelenggarakan Diklat yang dalam rangka mengatasi kesenjangan;
- Meningkatkan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai; dan
- Meningkatkan kompetensi melalui coaching, counseling dan mentoring

Strategi 8 : Mengoptimalkan penggajian penghargaan dan disiplin :

- Peningkatan penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya
- Optimisasi pelaksanaan kebijakan internal untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial kepada pegawai berprestasi luar biasa; dan
- Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai

3.3.2 Renstra Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024

1. Peranan Strategis BKN dalam Pengelolaan ASN Bersama-sama dengan KASN dan LAN (dengan fungsi dan tugas masing-masing),

BKN mempunyai peranan penting dan strategis dalam pengelolaan ASN. Jumlah ASN saat ini sekitar 4,5 juta orang. Peran yang penting dan strategis BKN itu dapat dilihat dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Salah satu mandat dan tugas yang diberikan pada BKN adalah merevitalisasi sistem dan manajemen birokrasi sehingga lebih efisien, responsif, dan berorientasi pada pencapaian kinerja. Juga diamanatkan BKN untuk melakukan pengembangan kualitas modal manusia sebagai pendorong utama (prime mover) reformasi birokrasi. Dalam melakukan semua itu secara eksternal BKN harus memperhatikan dan mempertimbangkan lingkungan strategis. Ada 3 (tiga) isu strategis bidang aparatur negara sebagaimana tercantum dalam RPJMN 2020-2024, yaitu (1) pemerintahan yang bersih dan

akuntabel; (2) pemerintahan yang efektif dan efisien; dan (3) peningkatan kualitas pelayanan publik.

Di samping itu, hal-hal yang perlu diperhatikan adalah antara lain: perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang makin mutakhir; proses demokratisasi dan desentralisasi; dan kultur birokrasi yang masih diwarnai politisasi, praktik KKN, inefisiensi dan rendahnya kapasitas sumber daya aparatur. Secara internal, juga ada tiga faktor yang harus diperhatikan dan dipertimbangkan supaya BKN mampu merealisasikan potensi dan tugasnya. Ketiga faktor itu adalah: 1) kompetensi dan profesionalitas modal manusia, 2) budaya organisasi yang mendorong pada kemajuan, peningkatan produktivitas dan inovasi, dan 3) kualitas kepemimpinan di dalam tubuh BKN sendiri.

2. Peran Strategis BKN dalam Sistem Integritas Nasional Reformasi birokrasi sudah menjadi agenda dan kepentingan nasional.

Pemerintah Presiden Joko Widodo dengan Program Nawacita_nya, menempatkan reformasi birokrasi sebagai salah satu program unggulan. BKN perlu ambil bagian dan memberikan kontribusi penting dalam agenda nasional tersebut. Dalam bingkai roadmap reformasi birokrasi ini maka ada dua aspek penting yang melekat dan dapat disumbangkan BKN yaitu: kompetensi organisasi dan fokus organisasi. Dalam hal kompetensi organisasi, BKN perlu senantiasa meningkatkan kompetensi dan keunggulannya sepanjang waktu. Dalam konteks fokus organisasi, maka BKN harus memilah dan memilih skala prioritas dalam merealisasikan visi dan misi, dengan memberikan fokus pada penanganan reformasi birokrasi. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mengembangkan sistem pencegahan dan pemberantasan korupsi yang disebut sebagai sistem Integritas Nasional. Dalam sistem itu ada tiga elemen pokok yaitu pondasi, tiang/pilar penyangga dan atap. Pondasinya adalah sistem ekonomi, politik dan budaya. Tiangnya adalah badan/lembaga legislatif, eksekutif, kehakiman/ peradilan, sektor publik, sektor keuangan, penegak hukum, komisi pemilihan umum, komisi Ombudsman, lembaga audit, organisasi anti korupsi, partai politik, media massa, masyarakat madani dan dunia usaha. Atapnya, yaitu hasil akhir yang akan dicapai berupa integritas nasional. BKN merupakan salah satu pilar karena merupakan salah satu

lembaga eksekutif, tugas dan kewenangan BKN mempunyai peranan sangat penting dan determinan dalam membangun Sistem Integritas Nasional.

3. Mencegah dan Memberantas Korupsi dalam Tubuh BKN

Keberadaan sasaran strategis nomor enam ini juga mengejawantahkan salah satu arah kebijakan reformasi birokrasi, yaitu mewujudkan birokrasi yang bersih yang bebas dari KKN. Ada 5 indikator Kinerja Utama yang terkait dengan upaya pengembangan dan optimalisasi pencegahan dan pemberantasan korupsi. Kelima indikator itu adalah 1) persentase PNS yang terlibat dalam tindak pidana korupsi (yang sudah berketetapan hukum, minimal tingkat pengadilan negeri) dalam satu instansi, 2) persentase nilai kerugian keuangan negara terhadap nilai belanja instansi dalam satu tahun fiskal, 3) adanya sistem manajemen anti suap (penerapan SNI ISO 37001) dalam setiap instansi, 4) adanya unit pengendalian gratifikasi dalam setiap instansi, dan 5) adanya mekanisme penanganan keluhan publik yang responsif dan efektif terkait perkara korupsi. Memasukkan ini sebagai salah satu sasaran strategis berimplikasi pada perlunya merevisi kerangka peraturan perundang-undangan sehingga ada payung hukum yang memadai untuk menerapkannya.

4. Peran BKN dalam agenda Revolusi Mental Di dalam Inpres Nomor 12 Tahun 2016, salah satu Gerakan Revolusi Mental adalah Program Gerakan Indonesia Melayani.

BKN sebagai lembaga negara yang melakukan pembinaan manajemen ASN dan memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan dan pengendalian, bentuk dukungan yang diberikan adalah membangun sebuah sistem pengembangan karier PNS. BKN mendorong instansi pemerintah agar di dalam pengembangan karier PNS tidak hanya dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah saja tetapi juga mempertimbangan integritas dan moralitas sebagaimana tercantum dalam UU No. 5 Tahun 2014 Pasal 69 Ayat 2. Integritas yang dimaksud diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerjasama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Sedangkan moralitas yang dimaksud diukur dari penerapan nilai etika

agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan. Maka BKN akan mengeluarkan guidance dalam bentuk Peraturan Kementerian PAN & RB tentang penerapan integritas dan moralitas serta Peraturan Kepala BKN terkait penerapan integritas dan moralitas dalam pengembangan karier PNS. Kemudian langkah selanjutnya BKN melalui Kedeputan Pengawasan dan Pengendalian akan melakukan pengukuran sampai sejauh mana instansi menerapkan integritas dan moralitas di dalam pengembangan karier PNS.

3.3.3 Renstra Kementerian PAN - RB 2020-2024

Arah kebijakan dan strategi Kementerian PAN-RB disusun dengan memperhatikan arah kebijakan nasional tentang Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola. Arah kebijakan dan strategi Kementerian PANRB juga disusun dengan memperhatikan lingkungan dan isu strategis yang sedang terjadi dan yang diproyeksikan akan terjadi, baik secara eksternal maupun internal. Arah kebijakan kemudian disusun dengan merujuk kepada visi, misi, tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Arah kebijakan tersebut akan menjadi acuan bagi strategi atau kegiatan utama yang akan dijalankan oleh Kementerian PANRB. Arah kebijakan dan strategi Kementerian PANRB untuk mencapai tujuan pertama dijabarkan sebagai berikut:

1. Reformasi kelembagaan dan ketatalaksanaan, melalui:
 - a. Penguatan kebijakan kelembagaan;
 - b. Pengembangan Tata Kelola SPBE;
 - c. Pengembangan Arsitektur SPBE yang terintegrasi pada tingkat nasional;
 - d. Pengembangan strategi penerapan SPBE terintegrasi pada tingkat K/L/D;
 - e. Penguatan koordinasi inter-organisasi dan antar organisasi K/L/D lintas sektor;
 - f. Pengembangan proses bisnis (holistik - integratif), berbasis tematik;
 - g. Penyederhanaan struktur;
2. Penguatan implementasi manajemen ASN berbasis merit, melalui:
 - a. Penguatan kebijakan implementasi manajemen ASN berbasis merit;
 - b. Penguatan standarisasi jabatan dan kompetensi berbasis kebutuhan;
 - c. Penguatan perencanaan dan pengadaan berbasis prioritas strategis;
 - d. Pengembangan model pengadaan ASN;
 - e. Penerapan manajemen talenta nasional ASN;

- f. Penguatan manajemen kinerja;
 - g. Pengembangan sistem kesejahteraan;
 - h. Penguatan budaya integritas ASN;
 - i. Peningkatan implementasi sistem merit;
3. Peningkatan kualitas implementasi SAKIP, melalui:
- a. Penguatan kebijakan penerapan SAKIP;
 - b. Penguatan implementasi perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja yang terintegrasi (e-performance based budgeting);
 - c. Penyelarasan kinerja nasional (trilateral kinerja);
 - d. Intensifikasi sistem alih pengetahuan, replikasi dan/atau adaptasi best practices;
 - e. Penguatan penerapan teknologi informasi dan komunikasi dalam manajemen kinerja;
 - f. Pemberian insentif penerapan SAKIP;
4. Penguatan pengawasan, melalui:
- a. Penguatan Sistem Integritas Nasional;
 - b. Peningkatan independensi dan profesionalisme lembaga pengawasan;
 - c. Peningkatan Sinergitas Pengawasan;
 - d. Perluasan pembangunan zona integritas pada sektor-sektor strategis;
5. Peningkatan kapasitas dan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik, melalui:
- a. Penguatan dan pembaharuan kebijakan pelayanan publik;
 - b. Pengembangan pelayanan publik berbasis elektronik (e-service);
 - c. Penguatan inovasi pelayanan publik yang berkelanjutan; dan
 - d. Peningkatan pelayanan publik yang integratif;
6. Peningkatan sinergitas dan koordinasi pelaksanaan reformasi birokrasi nasional, melalui:
- a. Penguatan kebijakan pelaksanaan RB nasional;
 - b. Penguatan kelembagaan dan proses bisnis pelaksana RB Nasional (KPRBN, TRBN, UPRBN, Tim Teknis) dan instansional;
 - c. Intensifikasi pembinaan pelaksanaan RB instansional;
 - d. Internalisasi pelaksanaan RB nasional dan instansional;
 - e. Peningkatan partisipasi masyarakat;
 - f. Penguatan sistem monitoring dan evaluasi pelaksanaan RB.

3.3.4 Renstra Lembaga Administrasi Negara Tahun 2020-2024

Arah kebijakan dan strategi Reformasi Birokrasi dan tata kelola adalah:

1. Penguatan implementasi manajemen ASN melalui penerapan manajemen talenta nasional ASN, peningkatan sistem merit ASN, penyederhanaan eselonisasi, serta penataan jabatan fungsional
2. Penataan kelembagaan dan proses bisnis, melalui: penataan kelembagaan instansi pemerintah dan penerapan SPBE terintegrasi;
3. Reformasi sistem akuntabilitas kinerja, melalui: perluasan implementasi sistem integritas, penguatan pengelolaan reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja organisasi, serta reformasi sistem perencanaan dan penganggaran;
4. Transformasi pelayanan publik, melalui: pelayanan publik berbasis elektronik (e-service), penguatan pengawasan masyarakat atas kinerja pelayanan publik, penguatan ekosistem inovasi dan pelayanan terpadu.

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

Sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 87 Tahun 2016 tanggal 29 November 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak, bahwa kedudukan dan susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak merupakan penunjang urusan pemerintah daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan, maka tidak ada hubungan yang cukup signifikan terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Siak tahun 2021-2026 pada misi ke-1 yaitu “Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang amanah melalui penerapan E-government”, akan diselaraskan dengan tugas dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak

Pada saat sekarang ini di era reformasi birokrasi, pemerintah telah melakukan beberapa perubahan kebijakan dan yang menjadi perhatian utama adalah dalam penyelenggaraan tata kelola manajemen aparatur sipil negara, dimana seorang aparatur dituntut untuk memiliki kompetensi dan potensi dibidangnya, memiliki integritas dan kinerja yang tinggi serta amanah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga dapat melaksanakan tata kelola pemerintahan yang profesional

Dari gambaran situasi dan kondisi tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa isu-isu strategis berdasarkan urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan saat ini adalah sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang menitikberatkan pada peningkatan dan pengembangan kompetensi
2. Pelaksanaan pengembangan karir Pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan sistem merit sesuai yang diamanatkan Undang-undang kepegawaian
3. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kinerja pegawai secara sistematis dan berkala yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas, integritas dan etos kerja sehingga mendongkrak kinerja birokrasi.
4. Pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung pengelolaan administrasi kepegawaian dan meningkatkan pelayanan yang prima.

TABEL T-C.23
Penetapan Indikator Kinerja Daerah terhadap capaian kinerja penyelenggaraan urusan Pemerintahan Kabupaten Siak

No	Aspek/Fokus/Urusan/Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran Pembangunan Daerah	Satuan	Realisasi Thn.2020	Target Kinerja						Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD (2026)
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	ASPEK PELAYANAN UMUM									
	Penunjang Urusan									
3	Kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan									
	3.1 Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	JP	11,54	20	20	20	20	20	20	20
	3.2 Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	%	16,88%	31,21%	45,55%	59,88%	74,21%	88,55%	100%	100%
	3.3 Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	%	77,80%	80,58%	80,71%	88,28%	93,84%	97,99%	100%	100%
	3.4 Jumlah Jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	jabatan	34	34	35	35	35	35	35	35
	3.5 Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	jabatan	598	653	653	653	653	653	653	653
	3.6 Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	Pemangku jabatan	3666	3692	3721	3750	3779	3808	3837	3837

Siak Sri Indrapura, Januari 2022

KEPALA

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN

SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

KABUPATEN SIAK



Tabel T-C.24
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Daerah
Kabupaten Siak

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
Program Pengembangan Karir Pegawai ASN	851.370.000	1.073.472.000	1.831.914.100	912.278.600		609.994.800	792.436.334	1.073.470.899	768.178.112		72%	74%	59%	84%		20.302.867	52.727.771
Program Pembinaan Pegawai ASN	399.220.000	463.872.000	711.382.000	250.476.000		387.392.900	418.053.352	586.229.600	196.614.764		97%	90%	82%	78%		(49.581.333)	(63.592.712)
Program Pelayanan Administrasi ASN	272.105.000	530.370.000	554.900.000	324.740.000		240.343.784	490.020.763	491.540.200	213.593.100		88%	92%	89%	66%		17.545.000	(8.916.895)
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Pegawai ASN	2.602.175.100	3.041.025.600	6.607.566.000	597.951.115		2.571.471.974	2.644.763.298	5.712.974.432	492.624.702		99%	87%	86%	82%		(668.074.662)	(692.949.091)

Siak Sri Indrapura, Januari 2022
Kepala
Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Daerah
WAN ABD RAZAK
NIP. 19630821 198903 1 004



BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak

Guna mendukung terlaksananya tata kelola pemerintahan yang amanah dan penerapan e-government, maka diperlukan aparatur yang siap dan kompeten dalam melaksanakan tugas dan fungsi sesuai urusan organisasi perangkat daerah tempat bertugas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak sebagai pelaksana urusan penunjang di bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan, mempunyai tugas melakukan tata kelola manajemen Aparatur Sipil Negara

Sebagai pelaksana tata kelola manajemen Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak memiliki tujuan yang akan dicapai adalah **“Terselenggaranya Tata Kelola Manajemen Aparatur Sipil Negara yang Profesional”**, dengan indikator Indeks profesional Pegawai Aparatur Sipil Negara dan target capaian minimal diatas 65%

Agar terwujudnya tujuan diatas, maka ada 3 (tiga) sasaran yang akan dicapai yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatnya kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara

Indikator : Persentase Pegawai Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan

2. Terlaksananya pembinaan dan pengawasan Pegawai Aparatur Sipil Negara

Indikator : Persentase Pegawai ASN mematuhi aturan disiplin

3. Terlaksananya layanan administrasi kepegawaian

Indikator : Persentase layanan kepegawaian yang tepat waktu sesuai prosedur

TABEL T-C.25
TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN SIAK 2021-2026

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran pada Tahun ke -				
					1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Terselenggaranya Tata Kelola Manajemen Aparatur Sipil Negara yang Profesional	Indeks Profesional Pegawai Aparatur Sipil Negara	Meningkatnya kompetensi Pegawai ASN	Persentase Pegawai Aparatur Sipil Negara yang lulus mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	100%	100%	100%	100%	100%
			Terlaksananya pembinaan dan pengawasan Pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase Pegawai ASN yang mematuhi aturan disiplin	100%	100%	100%	100%	100%
			Terlaksananya pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase layanan kepegawaian tepat waktu sesuai prosedur	100%	100%	100%	100%	100%

Siak Sri Indrapura, Januari 2022

KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KABUPATEN SIAK



WAN ABD RAZAK

★ Pembina Utama Muda
NIP. 19630821 198903 1 004

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Agar terwujudnya tujuan dan sasaran yang akan dicapai, maka disusun strategi dan arah kebijakan antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatnya kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara

Strategi : pengelolaan pengembangan kompetensi Pegawai ASN

Arah Kebijakan :

1. Penyusunan kebijakan pengembangan kompetensi Pegawai ASN
2. Penyusunan profil kompetensi PNS
3. Penyusunan rencana kebutuhan pengembangan kompetensi PNS
4. Fasilitasi pengembangan kompetensi PNS

2. Terlaksananya pembinaan dan pengawasan Pegawai Aparatur Sipil Negara

Strategi : Penegakan disiplin Pegawai ASN sesuai aturan yang berlaku

Arah Kebijakan :

1. Penyusunan kebijakan penegakan disiplin Pegawai ASN
2. Pelaksanaan pemantauan dan penegakan disiplin (pemberian reward dan punishment)
3. Meningkatkan pengawasan dan memberikan pembinaan pegawai serta evaluasi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi guna meningkatkan integritas dan loyalitas pegawai

3. Terlaksananya pelayanan administrasi kepegawaian

Strategi : Pemanfaatan teknologi informasi

Arah Kebijakan :

1. Memanfaatkan sistem teknologi informasi untuk memberikan pelayanan administrasi kepegawaian sehingga dapat menyajikan sistem informasi kepegawaian yang efektif dan efisien.
2. Pemutakhiran data dan informasi profil pegawai ASN

Tabel T-C.26

**Strategi dan arah Kebijakan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Kabupaten Siak**

MISI	Mewujudkan Tata Kelola Kepemerintahan yang amanah melalui penerapan E- government		
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terselenggaranya Tata Kelola Manajemen Aparatur Sipil Negara yang Profesional	Meningkatnya kompetensi Pegawai ASN	Pengembangan kompetensi bagi Pegawai ASN	Penyusunan kebijakan pengembangan kompetensi Pegawai ASN Proyeksi rencana kebutuhan pengembangan kompetensi melalui Manajemen Talenta, profil kompetensi dan rencana suksesi berdasarkan uji kompetensi (asesment) Fasilitasi Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN
	Terlaksananya pembinaan dan pengawasan Pegawai Aparatur Sipil Negara	Penegakan disiplin Pegawai ASN sesuai aturan yang berlaku	Pengelolaan sistem informasi berbasis teknologi guna mendukung pelaksanaan monitoring dan evaluasi penegakan disiplin Pelaksanaan pemantauan dan penegakan disiplin (pemberian reward n punishment)
	Terlaksananya pelayanan administrasi kepegawaian	Pemanfaatan Teknologi Informasi	Pemutakhiran data dan informasi profil Pegawai ASN Memanfaatkan sistem teknologi informasi untuk memberikan pelayanan administrasi kepegawaian sehingga dapat menyajikan sistem informasi kepegawaian yang efektif dan efisien.

Siak Sri Indrapura, Januari 2022

KEPALA

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KABUPATEN SIAK**

**WAN ABD RAZAK**

Pembina Utama Muda

NIP. 19630821 198903 1 004

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program dan kegiatan yang direncanakan sesuai dengan pemutakhiran Permendagri 90 tahun 2019 tentang tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, secara garis besar dapat disampaikan sebagai berikut:

I. PRORAM KEPEGAWAIAN DAERAH

Kegiatannya antara lain :

2. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
3. Mutasi dan Promosi ASN
4. Pengembangan Kompetensi ASN
5. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

II. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/ KOTA

Kegiatannya anatara lain :

1. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
2. Administrasi Umum Perangkat Daerah
3. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang urusan Pemerintah Daerah
4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Untuk lebih detail dalam penyusunan rencana program, kegiatan dan sub kegiatan serta Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak tahun 2021-2026 dapat dilihat pada Tabel T-C.27.

TABELT-C.27																				
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif																				
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN SIAK																				
Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada awal tahun perencanaan	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD		SKPD penanggung jawab	Lokasi
							2022		2023		2024		2025		2026					
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
1	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
				UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN		0,00%	100%	15.317.521.000	100%	26.361.633.800	100%	28.856.168.030	100%	29.145.601.200	100%	29.696.525.200	100%	129.037.449.230		
Terselenggaranya Tata Kelola Manajemen Aparatur Sipil Negara yang Profesional	Indeks Profesional Pegawai Aparatur Sipil Negara	Terlaksananya pelayanan administrasi kepegawaian	5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Profesional Pegawai Aparatur Sipil Negara	51,06%	60%	7.749.024.000	65%	8.160.537.800	70%	9.213.691.530	75%	9.395.348.000	80%	9.407.077.000	80%	43.925.678.330		
			5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terlaksananya Pengadaan, Pemberhentian Pegawai ASN dan Informasi Kepegawaian	0%	100%	1.535.006.000	100%	1.273.315.000	100%	1.405.506.500	100%	1.648.852.000	100%	1.573.978.000	100%	7.436.657.500		
			5.03.02.2.01.03	Koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	0 dokumen					1 dokumen	958.580.000	1 dokumen	1.188.462.000	1 dokumen	1.087.309.000	5 laporan	3.234.351.000		
			5.03.02.2.01.04	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah laporan hasil evaluasi pengadaan ASN	0 laporan	1 laporan	1.116.911.000	1 laporan	933.760.000						5 laporan	2.050.671.000			
			5.03.02.2.01.08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang difasilitasi	0 lembaga	1 lembaga	319.260.000	1 lembaga	319.260.000	1 lembaga	338.190.000	1 lembaga	340.800.000	1 lembaga	355.120.000	1 lembaga	1.672.630.000		
			5.03.02.2.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	0 dokumen	1 dokumen	98.835.000	1 dokumen	20.295.000	1 dokumen	108.736.500	1 dokumen	119.590.000	1 dokumen	131.549.000	5 dokumen	479.005.500		
			5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Terlaksananya Mutasi dan Promosi Pegawai ASN	0%	100%	746.764.000	100%	527.242.800	100%	821.441.000	100%	903.586.000	100%	993.944.000	100%	3.992.977.800		
			5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah	0 dokumen	1 dokumen	184.352.000	1 dokumen	132.370.000	1 dokumen	202.787.000	1 dokumen	223.066.000	1 dokumen	245.373.000	5 dokumen	987.948.000		
			5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	0 dokumen	1220 dokumen	369.226.000	1220 dokumen	225.000.000	1220 dokumen	406.149.000	1220 dokumen	446.764.000	1220 dokumen	491.440.000	6100 dokumen	1.938.579.000		
			5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	0 dokumen	1 dokumen	193.186.000	1 dokumen	169.872.800	1 dokumen	212.505.000	1 dokumen	233.756.000	1 dokumen	257.131.000	5 dokumen	1.066.450.800		
		Meningkatnya kompetensi Pegawai ASN	5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN	0%	100%	4.992.296.000	100%	5.939.620.000	100%	6.464.291.000	100%	6.320.458.000	100%	6.292.504.000	100%	30.009.169.000		
			5.03.02.2.03.01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	0 orang	90 Orang	910.613.000	90 Orang	889.620.000	90 Orang	961.675.000	90 Orang	987.842.000	90 Orang	979.626.000	450 Orang	4.729.376.000		
			5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	0 orang	3 Orang	488.106.000	203 Orang	460.000.000	4 Orang	382.616.000	254 Orang	402.616.000	4 Orang	432.878.000	468 orang	2.166.216.000		
			5.03.02.2.03.05	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	0 dokumen	4 dokumen	3.213.577.000	4 dokumen	4.110.000.000	4 dokumen	4.540.000.000	4 dokumen	4.350.000.000	4 dokumen	4.300.000.000	20 dokumen	20.513.577.000		
			5.03.02.2.03.14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	0 orang	30 Orang	380.000.000	30 Orang	480.000.000	50 Orang	580.000.000	70 Orang	580.000.000	70 Orang	580.000.000	250 Orang	2.600.000.000		
		Terlaksananya pembinaan dan pengawasan Pegawai Aparatur Sipil Negara	5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Pegawai ASN	0%	100%	474.958.000	100%	420.360.000	100%	522.453.030	100%	522.452.000	100%	546.651.000	100%	2.486.874.030		
			5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	0 dokumen	5663 dokumen	90.706.000	5663 dokumen	133.000.000	5801 dokumen	99.776.600	5801 dokumen	99.776.000	5801 dokumen	109.754.000	5801 dokumen	533.012.600		
			5.03.02.2.04.05	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	0 orang	526 orang	65.931.000	529 orang	6.700.000	331 orang	72.524.430	331 orang	72.524.000	331 orang	79.776.000	2048 Orang	297.455.430		
			5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	0 orang	5663 Orang	63.360.000	5663 orang	74.455.000	5663 orang	69.696.000	5663 orang	69.696.000	5663 orang	76.665.000	5663 orang	353.872.000		
			5.03.02.2.04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	0 laporan	1 laporan	177.013.000	7 laporan	141.605.000	7 laporan	194.714.000	7 laporan	194.714.000	7 laporan	194.714.000	34 Laporan	902.760.000		
		5.03.02.2.04.09	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	0 dokumen	15 Dokumen	77.948.000	20 Dokumen	64.600.000	20 Dokumen	85.742.000	20 Dokumen	85.742.000	20 Dokumen	85.742.000	95 Dokumen	399.774.000			

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada awal tahun perencanaan	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD		SKPD penanggung jawab	Lokasi
							2022		2023		2024		2025		2026					
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
1	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			5.03.02	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Terselenggaranya Administrasi Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	0%	100%	7.568.497.000	100%	18.201.096.000	100%	19.642.476.500	100%	19.750.253.200	100%	20.289.448.200	100%	85.111.770.900	BKPSDMD Kab. Siak	Kab. Siak
			5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Cakupan Layanan Administrasi Keuangan	0%	100%	5.200.000.000	100%	5.200.000.000	100%	5.400.000.000	100%	5.400.000.000	100%	5.800.000.000	100%	27.000.000.000		
			5.03.01.2.02.01	Penyediaan gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	0 orang	35 Orang	5.200.000.000	36 Orang	5.200.000.000	38 Orang	5.400.000.000	40 Orang	5.400.000.000	40 Orang	5.800.000.000	40 Orang	27.000.000.000		
			5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Cakupan Layanan Administrasi kepegawaian	0%	100%	-	100%	355.000.000	100%	355.000.000	100%	355.000.000	100%	355.000.000	100%	1.420.000.000		
			5.03.01.2.05.01	Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Jumlah Unit Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	0 unit			1 unit	50.000.000	1 unit	50.000.000	1 unit	50.000.000	1 unit	50.000.000	4 unit	200.000.000		
			5.03.01.2.05.02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	0 paket			1 paket	25.000.000	1 paket	25.000.000	1 paket	25.000.000	1 paket	25.000.000	4 paket	100.000.000		
			5.03.01.2.05.04	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	0 dokumen			1 dokumen	50.000.000	1 dokumen	50.000.000	1 dokumen	50.000.000	1 dokumen	50.000.000	4 dokumen	200.000.000		
			5.03.01.2.05.05	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	0 dokumen			1 dokumen	80.000.000	1 dokumen	80.000.000	1 dokumen	80.000.000	1 dokumen	80.000.000	4 dokumen	320.000.000		
			5.03.01.2.05.09	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	0 orang			35 orang	50.000.000	35 orang	50.000.000	35 orang	50.000.000	35 orang	50.000.000	140 orang	200.000.000		
			5.03.01.2.05.10	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	0 orang			25 orang	50.000.000	25 orang	50.000.000	25 orang	50.000.000	25 orang	50.000.000	100 orang	200.000.000		
			5.03.01.2.05.11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	0 orang			25 orang	50.000.000	25 orang	50.000.000	25 orang	50.000.000	25 orang	50.000.000	100 orang	200.000.000		
			5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terlaksananya administrasi umum perangkat daerah	0%	100%	1.067.702.000	100%	1.136.702.000	100%	1.270.702.000	100%	1.288.302.200	100%	1.318.302.200	100%	6.081.710.400		
			5.03.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	0 paket	9 paket	160.160.000	9 paket	165.160.000	9 paket	195.160.000	9 paket	205.160.000	9 paket	235.160.000	9 paket	960.800.000		
			5.03.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	0 paket	2 paket	72.222.000	2 paket	78.222.000	2 paket	82.222.000	2 paket	85.822.200	2 paket	85.822.200	2 paket	404.310.400		
			5.03.01.2.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	0 dokumen	6 dokumen	11.672.000	6 dokumen	14.672.000	6 dokumen	14.672.000	6 dokumen	18.672.000	6 dokumen	18.672.000	6 dokumen	78.360.000		
			5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	0 laporan	247 laporan	823.648.000	400 laporan	828.648.000	450 laporan	928.648.000	450 laporan	928.648.000	500 laporan	928.648.000	2047 laporan	4.438.240.000		
			5.03.01.2.06.11	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	0 dokumen			1 dokumen	50.000.000	1 dokumen	50.000.000	1 dokumen	50.000.000	1 dokumen	50.000.000	4 dokumen	200.000.000		
			5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang urusan Pemerintah Daerah	Cakupan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	0%	100%	140.000.000	100%	10.649.000.000	100%	11.669.000.000	100%	11.649.000.000	100%	11.669.000.000	100%	45.776.000.000		
			5.03.01.2.07.01	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	0 unit					1 unit	500.000.000	1 unit	500.000.000	1 Unit	500.000.000	1 Unit	1.500.000.000		
			5.03.01.2.07.02	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	0 unit					1 Unit roda empat dan 3 unit roda dua	500.000.000	1 Unit roda empat dan 3 unit roda dua	500.000.000	1 Unit roda empat dan 3 unit roda dua	500.000.000	1 Unit roda empat dan 3 unit roda dua	1.500.000.000		
			5.03.01.2.07.05	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	0 unit	5 Unit Meja dan 5 Unit kursi kerja	40.000.000	5 Unit Meja dan 5 Unit kursi	89.000.000	5 Unit Meja dan 5 Unit kursi	89.000.000	5 Unit Meja dan 5 Unit kursi	89.000.000	5 Unit Meja dan 5 Unit kursi	89.000.000	15 unit meja dan 15 unit kursi	396.000.000		
			5.03.01.2.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	0 unit	5 Unit	100.000.000	5 Unit	160.000.000	8 Unit	180.000.000	6 Unit	160.000.000	8 Unit	180.000.000	27 Unit	780.000.000		
			5.03.01.2.07.09	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	0 unit			1 Unit	10.000.000.000	1 Unit	10.000.000.000	1 Unit	10.000.000.000	1 Unit	10.000.000.000	1 Unit	40.000.000.000		
			5.03.01.2.07.10	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	0 unit			30 Unit	400.000.000	30 Unit	400.000.000	30 Unit	400.000.000	30 Unit	400.000.000	3 Unit	1.600.000.000		

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada awal tahun perencanaan	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD		SKPD penanggung jawab	Lokasi
							2022		2023		2024		2025		2026					
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
1	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terlaksananya administrasi umum perangkat daerah	0%	100%	819.795.000	100%	884.394.000	100%	941.774.500	100%	1.051.951.000	100%	1.141.146.000	100%	4.839.060.500		
			5.03.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	0 laporan	3 laporan	134.400.000	3 laporan	146.250.000	3 laporan	187.840.000	3 laporan	222.624.000	3 laporan	228.886.000	3 laporan	920.000.000		
			5.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	0 laporan	33 laporan	685.395.000	33 laporan	738.144.000	33 laporan	753.934.500	33 laporan	829.327.000	33 laporan	912.260.000	33 laporan	3.919.060.500		
			5.03..01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	0%	100%	341.000.000	100%	331.000.000	100%	361.000.000	100%	361.000.000	100%	361.000.000	100%	1.415.000.000		
			5.03..01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	0 unit	1 Unit	41.000.000	1 Unit	41.000.000	1 Unit	41.000.000	1 Unit	41.000.000	1 Unit	41.000.000	1 Unit	205.000.000		
			5.03..01.2.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	0 unit	9 Unit	185.000.000	9 Unit	185.000.000	10 Unit	205.000.000	10 Unit	205.000.000	10 Unit	205.000.000	9 Unit	985.000.000		
			5.03..01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	0 unit	96 Unit	45.000.000	96 Unit	45.000.000	96 Unit	45.000.000	96 Unit	45.000.000	96 Unit	45.000.000	96 Unit	225.000.000		
			5.03..01.2.09.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	0 unit	1 unit	20.000.000	1 unit	20.000.000	1 unit	30.000.000	1 unit	30.000.000	1 unit	30.000.000	1 unit	130.000.000		
			5.03..01.2.09.10	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	0 unit	5 unit	50.000.000	5 unit	40.000.000	5 unit	40.000.000	5 unit	40.000.000	5 unit	40.000.000	15 Unit	210.000.000		
						100%	100%	15.317.521.000	100%	26.361.633.800	100%	28.856.168.030	100%	29.145.601.200	100%	29.696.525.200	100%	129.377.449.230		

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator Kinerja merupakan ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Indikator Kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan untuk menilai tingkat kinerja dan tingkat keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran, selanjutnya indikator kinerja yang digunakan adalah indikator yang telah dikembangkan dari hasil analisis standar kebutuhan pelayanan sesuai tugas dan fungsinya.

Untuk mendukung salah satu misi Pemerintah Kabupaten Siak Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang amanah melalui penerapan E-government, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah telah menyusun Indikator Kinerja yang akan mendukung tercapainya indikator tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Pemerintah Kabupaten Siak tahun 2021-2026, untuk lebih detail terkait indikator kinerja penyelenggaraan urusan dapat dilihat secara lengkap pada Tabel T-C.28

TABEL-C.28
INDIKATOR KINERJA BKPSDMD KAB. SIAK
YANG MENGACU KEPADA SASARAN DAN TUJUAN RPJMD

No	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian setiap tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	Persentase Pegawai Aparatur Sipil Negara yang lulus mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Persentase Pegawai ASN yang mematuhi aturan disiplin	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	Persentase layanan kepegawaian tepat waktu sesuai prosedur	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Siak Sri Indrapura, Januari 2022

KEPALA
BADAN KEREGAWAAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KABUPATEN SIAK



WAN ABD RAZAK
Pembina Utama Muda
NIP. 19630821 198903 1 004

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak 2021-2026 ini memuat hal-hal penting dalam menentukan arah Tujuan dan Sasaran sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, untuk itu sangat diperlukan profesionalitas, integritas dan etos kerja dari seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak dalam menentukan keberhasilan program dan kegiatan yang telah direncanakan, dan perlu dilakukannya monitoring dan evaluasi melalui mekanisme yang efektif, terstruktur dan terarah sehingga indikator kinerja pada setiap tingkatan dapat dicapai sesuai kerangka acuan yang telah ditentukan, dan jika ada faktor penghambat untuk mencapai target yang telah ditetapkan dapat diketahui sejak dini sehingga dapat dicarikan solusi untuk mengantisipasinya.

Semoga dengan adanya Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak 2021-2026, dapat memberikan arah dan menjadi pedoman dalam menyusun rencana kerja tahunan guna terwujudnya Pegawai Aparatur Sipil Negara yang berAKHLAK sehingga dapat mendukung tata kelola pemerintahan yang amanah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak