

**RENCANA STRATEGIS SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
(RENSTRA SKPD) BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU
TAHUN 2013-2017 DENGAN MENGGUNAKAN ANALISIS SWOT**

***THE STRATEGIC PLAN WORK UNIT AREA (RENSTRA SKPD)
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU IN 2013-2017
USING SWOT ANALYSIS***

Oleh:

Febby Christi Chandany

NPM: 170720130005

Universitas Padjadjaran Bandung

ABSTRAK

Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang selanjutnya di singkat dengan Renstra SKPD BKD Provinsi Riau adalah dokumen perencanaan SKPD untuk periode lima tahun yang di dalamnya memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kualitatif dengan memaparkan isu-isu strategis. Penentuan isu-isu strategis menjadi bagian dalam suatu proses perencanaan. Keberhasilan mengidentifikasi isu-isu strategis dengan tepat pada gilirannya akan membuat perencanaan disusun menjadi tepat sasaran, efektif, dapat diterima oleh pihak-pihak terkait, dan dapat dipertanggungjawabkan. Penentuan isu strategis dengan menggunakan analisis SWOT guna memaksimalkan kekuatan dan peluang juga meminimalkan kelemahan dan ancaman. Teknis pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, observasi, dan studi kepustakaan.

Kata Kunci : Rencana Strategis, SWOT, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

ABSTRACT

Strategic plan Work Unit Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau hereinafter in brief with Renstra SKPD BKD Provinsi Riau is planning document SKPD for a period of five years which in it contains a vision, mission, goals, strategies, policies, programmes and development activities. In this study used qualitative research methods to expose strategic issues. The determination of strategic issues to be part in a planning process. The success of identifying strategic issues with proper planning will make in turn organized into right on target, effective, acceptable to the parties concerned, and can be accounted for. The determination of strategic issues with using SWOT analysis to maximize strengths and opportunities as well as minimizing the weaknesses and threats threats.. Technical data collection using interviews, observation, and study of librarianship.

Keywords : Strategic Plan , SWOT, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

I. PENDAHULUAN

Semenjak implementasi Otonomi Daerah, telah banyak perubahan yang dilaksanakan baik di bidang penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan maupun di bidang pembinaan kemasyarakatan. Tujuan utama penyelenggaraan otonomi daerah adalah meningkatkan pelayanan publik (*publik service*) dan memajukan perekonomian daerah.

Dengan dilaksanakannya otonomi daerah sesuai dengan misi di atas, diharapkan pemerintah memberikan keleluasaan dalam menentukan arah dan kelanjutan pembangunan daerah melalui usaha-usaha yang melibatkan peran serta Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan partisipasi masyarakat.

Melalui perencanaan pembangunan yang tepat, sangat diharapkan Pemerintah Provinsi Riau mampu mengembangkan ekonomi rakyat, meningkatkan daya saing daerah dan mempercepat proses, pembangunan unsur serta meningkatkan pertumbuhan dunia usaha di daerah. Dalam melangkah ke depan, sernua pihak perlu memiliki Visi, Misi dan Strategi Pembangunan yang sama antara Pemerintah dengan masyarakatnya. Menyikapi permasalahan tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau selaku institusi yang dipercaya sebagai pemegang peran sentral dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur yang profesional, sangat ditentukan sekali oleh kemampuan BKD Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi secara optimal dan kemampuan penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD) yang adaptif.

Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya di singkat dengan Renstra SKPD adalah dokumen perencanaan SKPD untuk periode lima tahun yang di dalamnya memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing SKPD serta berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat indikatif. Dokumen ini akan mengintegrasikan kegiatan secara internal dan sebagai informasi bagi sektor lain yang terkait perlu didukung sektor lainnya, sehingga akan terbangun sinkronisasi

antara Renstra BKD dengan RPJMD dan Renstra Kementerian/Lembaga Pemerintah.

Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Hessel Nogi S. Tangkilisan dalam bukunya yang berjudul Manajemen Modern untuk Sektor Publik (2003:57):

“Pada lingkungan birokrasi pemerintah (baik pusat maupun daerah) terdapat istilah atau konsep rencana strategi atau RENSTRA yang digunakan secara luas sebagai suatu komitmen institusi dalam melaksanakan mandat yang berkaitan dengan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman”

Untuk melaksanakan penelaahan lingkungan organisasi digunakan analisis SWOT yang didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*). Matriks SWOT digunakan untuk menemukan isu-isu strategis yang digunakan dalam menentukan strategi yang tepat dan handal bagi peningkatan kinerja organisasi secara optimal.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul : **“Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (RENSTRA SKPD) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2013-2017 dengan Menggunakan Analisis SWOT”**.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Isu-isu strategis apa yang akan ditangani oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.
2. Tujuan dan sasaran yang hendak dicapai berdasarkan visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

II. KAJIAN PUSTAKA

2. 1 Pengertian Strategi

Untuk memahami pengertian manajemen strategi, terlebih dahulu harus dapat dimengerti apakah strategi itu. Menurut William F. Glueck dan Lawrence Jauch, yang diartikan dengan strategi adalah (Djaslim Saladin, 2004:1) :

“Sebuah rencana yang disatukan, luas dan terintegrasi, yang menghubungkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan

lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi.”

Dari pengertian tersebut, dapatlah disimpulkan bahwa strategi perusahaan adalah suatu kesatuan rencana yang menyeluruh, komprehensif, dan terpadu yang diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mintzberg (dalam Tony Bovaird, 2005:56) konsep strategi itu sekurang-kurangnya mencakup lima arti yang saling terkait, di mana strategi adalah suatu :

1. Perencanaan untuk semakin memperjelas arah yang ditempuh organisasi secara rasional dalam mewujudkan tujuan-tujuan jangka panjangnya.
2. Acuan yang berkenaan dengan penilaian konsistensi ataupun inkonsistensi perilaku serta tindakan yang dilakukan oleh organisasi.
3. Sudut yang diposisikan oleh organisasi untuk memunculkan aktivitasnya.
4. Suatu perspektif yang menyangkut visi yang terintegrasi antara organisasi dengan lingkungannya yang menjadi batas bagi aktivitasnya.
5. Rincian langkah taktis organisasi yang berisi informasi untuk mengelabui para pesaing.

sumber : Henry Mintzberg (1987)

Henry Mintzberg di atas mendefinisikan strategi sebagai 5P, yaitu strategi sebagai perencanaan, strategi sebagai penipuan, strategi sebagai pola kegiatan, strategi sebagai posisi, dan strategi sebagai perspektif.

2.2 Pengertian Manajemen Strategis

Menurut Pearce dan Robinson (Hessel Nogi, 2003:8) manajemen strategis didefinisikan sebagai “sekumpulan keputusan dan tindakan yang menghasilkan perumusan (*formulation*) dan pelaksanaan (*implementation*) rencana-rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.”

Sedangkan menurut Hofer (1990:7) :

”manajemen strategic merupakan proses kesepakatan yang mendasar dalam pembaharuan dan pertumbuhan organisasi, dengan mengembangkan strategi, struktur, dan system yang dibutuhkan untuk mencapai pembaharuan dan perkembangan yang nyata, dengan jalan

melakukan pengaturan secara efektif melalui perumusan strategi dan proses implementasi.”

Manajemen strategik meliputi adaptasi organisasi dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahan yang ada di dalam organisasi itu sendiri terhadap lingkungan eksternalnya. Manajemen strategic lebih merupakan konsep atau lebih luas pengertiannya dibandingkan perencanaan strategik. Manajemen strategik lebih memfokuskan pada keputusan-keputusan strategic dan juga pada perencanaan strategic yang akan diletakkan dalam bentuk praktek.

2.3 Proses Perencanaan Strategis / Manajemen Strategis

Menurut John Bryson (1999:55) terdapat 10 Langkah Proses perencanaan strategis yaitu (dalam Hessel Nogi, 2003:3)

1. Memprakarsai dan menyetujui proses perencanaan strategis
2. Mengidentifikasi mandat organisasi
3. Memperjelas misi dan nilai-nilai organisasi
4. Menilai lingkungan internal dan eksternal organisasi untuk mengidentifikasi
5. Mengidentifikasi isu-isu strategis yang dihadapi organisasi
6. Merumuskan strategi untuk mengelola isu-isu tersebut
7. Mereview dan menyetujui strategi dan rencana
8. Menyusun suatu visi sukses organisasi
9. Mengembangkan proses implementasi yang efektif
10. Menilai kembali strategi dan proses perencanaan strategis”

Dari langkah proses di atas dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen strategis secara tepat dapat meningkatkan kinerja organisasi / perusahaan, karena manajemen strategis merupakan kerangka atau kesatuan konsep, prosedur, dan alat yang direncanakan untuk pimpinan, manajer, dan perencana untuk berfikir dan bertindak strategis mengantisipasi perubahan lingkungan yang bersifat *turbulence* dan tak terduga itu.

2.4 Manfaat Perencanaan Strategis

Manfaat perencanaan strategis (manajemen strategis) yang dicatat oleh Bryson (dalam Hessel Nogi, 2003:6) antara lain :

1. Mengembangkan cara berfikir dan bertindak strategis

2. Memperbaiki pengambilan keputusan
3. Meningkatkan daya tanggap organisasi dan memperbaiki kinerja
4. Dapat secara langsung bermanfaat bagi anggota organisasi.”

Sedangkan menurut Djaslim Saladin (2004:5) berpendapat bahwa mengapa manajemen strategi itu penting, dikarenakan :

1. Memberikan arah pencapaian tujuan organisasi/ perusahaan
2. Membantu memikirkan kepentingan berbagai pihak
3. Dapat mengantisipasi setiap perubahan kembali secara merata
4. Berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas.”

Penggunaan manajemen strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi akan berhasil apabila dilakukan oleh *team work*, dilaksanakan secara terpadu (*intergrated*) dan terdesentralisir sehingga menghasilkan inovasi-inovasi baru. Dan proses evaluasi harus terus berjalan agar berhasil, yang akhirnya akan dapat diajukan sebagai bahan pengambilan keputusan selanjutnya.

2.5 Analisis SWOT

Proses manajemen strategis mengarah kepada pencapaian misi-misi dan tujuan organisasi, untuk itu perlu dilakukan penelaahan terhadap lingkungan organisasi (*environmental scanning*), baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal sebagai dasar penyusunan isu-isu strategis dan pengembangan strategi. Untuk melaksanakan penelaahan lingkungan organisasi model yang paling populer digunakan adalah analisis SWOT. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*). Tujuan akhir dari hasil analisis matriks SWOT adalah menemukan isu-isu strategis yang akan digunakan dalam menentukan strategi yang tepat dan handal bagi peningkatan kinerja organisasi secara optimal (Hessel Nogi s. Tangkilisan, (2003:3)

III. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (RENSTRA-SKPD) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2013-2017 merupakan penelitian yang menggunakan metode kualitatif.

3.2 Sumber dan Jenis Data

Sumber data dengan menggunakan informan kunci yaitu pihak-pihak yang dianggap kompeten dalam memberikan data yang berguna untuk penelitian. Dalam hal ini adalah Sub Bagian Bina Program Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

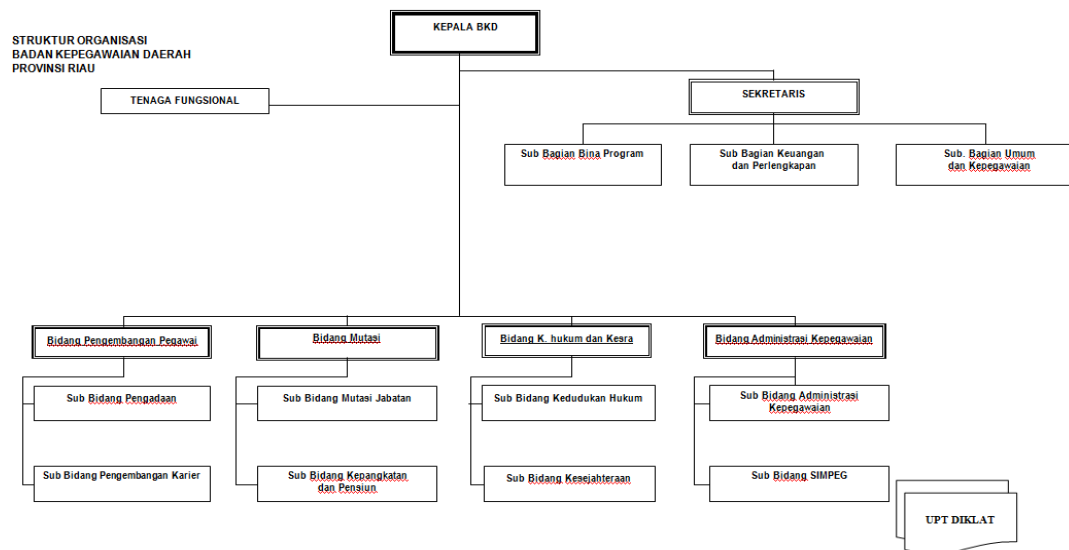
2.2 Teknik Pengumpulan Data

Informan ditetapkan berdasarkan kebutuhan data penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian yaitu dengan wawancara, observasi dan studi kepustakaan

IV. PEMBAHASAN

4.1 Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Riau Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau. Tujuan dibentuknya BKD Provinsi Riau adalah dalam rangka melaksanakan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawaian daerah. Struktur organisasi BKD berdasarkan Perda Nomor 8 Tahun 2008 sebagai berikut:



Gambar 4.1. Gambar Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 tahun 2008, Susunan Organisasi BKD Provinsi Riau sebagai berikut:

Kepala Badan

- a. Sekretaris
- b. Bidang Pengembangan Pegawai
- c. Bidang Mutasi
- d. Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai
- e. Bidang Administrasi Kepegawaian
- f. UPT Balai Diklat Pegawai (Kepala Balai dan Seksi)
- g. Sub.bag / sub.bidang
- h. Seksi
- i. Kelompok Jabatan Fungsional (Widyaiswara)

Sesuai dengan PP Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Perda Provinsi Riau Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau menjelaskan bahwa BKD Provinsi Riau mempunyai

tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawaian daerah serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, BKD Provinsi Riau mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Merumuskan kebijaksanaan
- b. Mengambil keputusan
- c. Perencanaan
- d. Pengorganisasian
- e. Pelayanan Umum dan Tehnis
- f. Pengendalian / pengarahan / pembinaan dan bimbingan
- g. Pengawasan
- h. Pemantauan dan evaluasi
- i. Pelaksanaan
- j. Pembiayaan
- k. Penelitian dan pengkajian
- l. Pelaporan

Sedangkan rincian uraian tugas dan fungsi BKD Provinsi Riau diatur dalam Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2010 tentang Uraian Tugas BKD Provinsi Riau. Dalam Peraturan Gubernur tersebut dijelaskan tentang rincian tugas dan fungsi masing-masing pejabat struktural mulai dari Kepala Badan hingga pada kepala sub bidang/sub bagian di lingkungan BKD Provinsi Riau.

4.2 Penentuan Isu-Isu Strategis

Penentuan isu-isu strategis mutlak menjadi bagian dalam suatu proses perencanaan. Keberhasilan mengidentifikasi isu-isu strategis dengan tepat pada gilirannya akan membuat perencanaan disusun menjadi tepat sasaran, efektif, dapat diterima oleh pihak-pihak terkait, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Hal-hal yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, apabila tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam jangka panjang. Di samping itu suatu isu strategis merupakan hal-hal yang bersifat mendasar, jangka panjang, mendesak, serta menentukan tujuan di masa yang akan datang.

Merumuskan perencanaan yang kontekstual dan tepat sasaran senantiasa melekat dan terkait dengan SKPD. Analisis lingkungan strategis didasarkan pada permasalahan-permasalahan pelayanan BKD Provinsi Riau baik internal maupun eksternal. Dengan telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah; dan Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dapat disusun penentuan isu-isu Strategis BKD Provinsi Riau.

Dalam hal menentukan isu-isu strategis, digunakan analisis SWOT (*strength, Weakness, Opportunities, Threats*) yang dikelompokkan menjadi 4 (empat) kelompok strategi, yaitu:

- ✓ **Strategi *Strength – Opportunities* (SO)**, yaitu strategi untuk memaksimalkan kekuatan dengan memanfaatkan peluang yang ada.
- ✓ **Strategi *Strength – Threats* (ST)**, yaitu strategi menggunakan kekuatan untuk mencegah dan mengatasi ancaman serta mengubahnya menjadi peluang.
- ✓ **Strategi *Weakness–Opportunity* (WO)**, yaitu strategi memperkecil kelemahan dengan memaksimalkan peluang yang ada.
- ✓ **Strategi *Weakness – Threats* (WT)**, yaitu strategi memperkecil kelemahan untuk mencegah dan mengatasi ancaman.

Berdasarkan paparan telaahan dapat disusun isu strategis yang akan ditangani. Berikut ini adalah isu-isu strategis yang menjadi program prioritas melalui Renstra BKD Provinsi Riau.

Tabel 4.2. Isu-Isu Strategis BKD Provinsi Riau

<p style="text-align: center;">Faktor Eksternal</p> <p style="text-align: center;">Faktor Internal</p>	<p>Peluang:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Daerah punya kewenangan untuk penataan dan pengembangan aparatur pemerintah di era Otda 2. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 3. Terbangunnya kerjasama Kepegawaian dengan Pihak Ketiga (perguruan Tinggi dalam dan luar negeri, negara lain) 4. Tersedianya dana dari lembaga Donor. 5. Adanya Pemekaran Kabupaten/Kota di Propinsi Riau dari 8 menjadi 12 Kabupaten/Kota 	<p>Tantangan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Praktik <i>Spoil System</i> Dalam Pembinaan Pegawai 2. Tuntutan Masyarakat terhadap Pemerintahan yang bersih dan baik 3. Meningkatkan kesejahteraan pegawai yang memasuki purna tugas 4. Peraturan kepegawaian yang sering berubah-ubah 5. Formasi PNS yang masih sentralistik 6. Adanya keinginan PNS Kab/Kota untuk pindah ke Pemda Provinsi 7. Adanya Pengurangan Dana Bagi Hasil DDU dan DAK
	<p>Kekuatan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eksistensi kelembagaan yang cukup kuat melalui Perda dan Pergub 2. Jumlah SDM pelaksana teknis sudah memadai 3. Adanya kondisi kerja yang kondusif antar pimpinan dan staf 	<p>Isu Strategis (SO):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas • Meningkatkan pelayanan kepegawaian • Optimalisasi kerjasama kelembagaan dengan pihak lain untuk meminimalisir kelemahan yang ada terutama untuk kegiatan diklat Struktural (Badan Diklat Propinsi dan Luar Daerah) serta perguruan tinggi (untuk kegiatan penelitian)
<p>Kelemahan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sarana Prasarana belum memadai 2. Kualitas SDM belum mencukupi kebutuhan 3. Implementasi tugas pokok 	<p>Isu Strategis (WO):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyediakan sarana dan prasarana yang sesuai dengan kemajuan teknologi • Koordinasi dan Sinkronisasi di tingkat pusat dan daerah secara bertahap 	<p>Isu Strategis (WT):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengembangkan sistem rekrutmen, penempatan dan pengisian jabatan yang lebih mengedepankan prinsip profesionalitas

<p>dan fungsi pegawai yang belum sesuai</p> <p>4. Uraian tugas yang belum terakomodir dalam anggaran</p> <p>5. Belum adanya SOP (tata laksana kerja)</p> <p>6. Tenaga fungsional widyaiswara yang terbatas</p> <p>7. Belum Adanya standar penilaian kinerja aparatur</p> <p>8. Rendahnya kedisiplinan pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perlu adanya SOP dan pedoman pembinaan dan pengembangan aparatur • Identifikasi kebutuhan tenaga widyaiswara • Peningkatan kapasitas SDM pengelola dan Widyaiswara 	<ul style="list-style-type: none"> • Optimalisasi sistem kepegawaian berbasis informasi teknologi Sinkronisasi kebijakan kepegawaian • Peningkatan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai • Peningkatan disiplin pegawai
---	--	--

4.3 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Visi dan misi memiliki kedudukan penting dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu perumusan visi dan misi perlu dilakukan secara seksama dengan melibatkan berbagai *stakeholders* yang terkait dengan tupoksi. Secara konseptual, visi menjelaskan arah atau suatu kondisi ideal di masa depan yang ingin dicapai berdasarkan kondisi dan situasi yang terjadi saat ini. Sebagai sebuah tujuan, visi bukan sekedar harapan maupun mimpi. Visi merupakan tujuan yang dapat diperkirakan kapan dapat dicapai. Selain itu juga bagaimana cara mencapainya.

Visi dari BKD Provinsi Riau yaitu;

“Menjadikan Badan Kepegawaian Daerah sebagai pusat Pembinaan dan Pengembangan Aparatur yang Profesional dan Sejahtera Menuju Visi Riau 2020”

Secara konseptual, misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi.

Misi BKD Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur Pemerintah Daerah Provinsi Riau;
- b. Mengembangkan sistem manajemen SDM pegawai negeri sipil yang sesuai dengan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*);

- c. Meningkatkan kapasitas kelembagaan BKD untuk mewujudkan pelayanan prima.

4.4 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah SKPD yang didasarkan pada rumusan misi yang telah ditetapkan.

Tabel 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

Misi 1: Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kesejahteraan Aparatur Pemerintah Daerah Provinsi Riau			
NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatkan kualitas SDM melalui pendidikan bergelar	1.1. Meningkatnya jumlah SDM pendidikan bergelar	1.1.1. Jumlah PNS yang berpendidikan S1
			1.1.2. Jumlah PNS yang berpendidikan S2
			1.1.3. Jumlah PNS yang berpendidikan S3
2.	Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia melalui diklat dalam jabatan	2.1. Meningkatnya jumlah SDM yang mengikuti Diklat Struktural	2.1.1. Jumlah PNS yang mengikuti Diklatpim I
			2.1.2. Jumlah PNS yang mengikuti Diklatpim II
			2.1.3. Jumlah PNS yang mengikuti Diklatpim III
			2.1.4. Jumlah PNS yang mengikuti Diklatpim IV
		2.2. Meningkatnya jumlah SDM yang mengikuti Diklat atau bintek manajerial	2.2.1. Jumlah PNS yang mengikuti diklat manajerial
		2.3. Meningkatnya jumlah SDM yang mengikuti Diklat teknis fungsional	2.3.1. Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis fungsional
3.	Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia melalui	3.1. Meningkatnya jumlah SDM yang mengikuti Diklat teknis	3.1.1. Jumlah PNS yang mengikuti diklat prajabatan

Misi 1: Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kesejahteraan Aparatur Pemerintah Daerah Provinsi Riau			
NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN
(1)	(2)	(3)	(4)
	diklat dalam jabatan	fungsional	
4.	Meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan	4.1. Meningkatnya kesesuaian da efektivitas program diklat baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota	4.1.1. Terkoordinasinya program penyelenggaraan diklat
5.	Meningkatkan Disiplin PNS	5.1. Menurunnya pegawai yang melakukan pelanggaran	5.1.1. Prosentase pegawai yang mendapat hukuman berat
			5.1.2. Prosentase pegawai yang mendapat hukuman sedang
			5.1.3. Prosentase pegawai yang mendapat hukuman ringan
6.	Meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil	6.1. Meningkatnya pendapatan pegawai negeri sipil	6.1.1. Rasio tunjangan kinerja
		6.2. Meningkatnya penghargaan dan penyediaan fasilitas kesejahteraan bagi pegawai negeri sipil	6.2.1. Prosentase pegawai yang memperoleh penghargaan dan fasilitas kesejahteraan
		6.3. Meningkatnya pelayanan kepada PNS yang memasuki masa purna bakti	6.3.1. Prosentase PNS yang memasuki masa purnabakti yang mengikuti pelatihan
6.3.2. Prosentase PNS yang memasuki masa purnabakti yang mendapatkan bantuan saguh hati.			

Misi 2: Mengembangkan sistem manajemen SDM pegawai negeri sipil yang sesuai dengan tata kelola pemerintahan yang baik (<i>good governance</i>)			
NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas melalui pengembangan sistem rekrutmen, penempatan dan pengisian jabatan yang lebih mengedepankan profesionalitas	1.1. Meningkatnya kesesuaian antara kualifikasi calon pegawai dengan ketersediaan formasi	1.1.1. Prosentase kesesuaian antara kualifikasi calon pegawai yang diterima dengan formasi yang terisi
		1.2. Meningkatnya kesesuaian antara kualifikasi PNS dengan kebutuhan	1.2.1. Prosentase kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan penempatan
		1.3. Meningkatnya kesesuaian antara kualifikasi PNS dengan jabatan	1.3.1. Pangkat/golongan
			1.3.2. Masa kerja
1.3.3. Pendidikan			
1.3.4. Kompetensi			
2.	Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan BKD	2.1. Meningkatnya akuntabilitas dan transparansi sistem perencanaan BKD	2.1.1. Tersedianya dokumen resntra dan renja
		2.2. Meningkatnya akuntabilitas dan transparansi sistem pelaporan	2.2.1. Tersedianya dokumen-dokumen pelaporan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
3.	Optimalisasi sistem kepegawaian berbasis informasi teknologi	3.1. Terintegrasinya data kepegawaian antar SKPD	3.1.1. Data base kepegawaian di tingkat Provinsi
			3.1.2. Prosentase pegawai yang memiliki kartu elektronik kepegawaian
		3.2. Meningkatnya Akurasi data kepegawaian	3.2.1. Akses data kepegawaian di masing-masing SKPD
			3.2.2. Adanya informasi kepegawaian secara berkala dari masing-masing SKPD
4.	Sinkronisasi Kebijakan	4.1. Meningkatnya Koordinasi	4.1.1. Frekuensi koordinasi dengan

Misi 2: Mengembangkan sistem manajemen SDM pegawai negeri sipil yang sesuai dengan tata kelola pemerintahan yang baik (<i>good governance</i>)			
NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN
(1)	(2)	(3)	(4)
	Kepegawaian	kepegawaian dengan pusat	4.1.2. Kementrian/ lembaga terkait
			4.1.3. Frekuensi koordinasi dengan kantor regional
		4.2. Meningkatnya koordinasi antar daerah	4.2.1. Koordinasi antar provinsi
			4.2.2. Koordinasi antar kabupaten

Misi 3: Meningkatkan kapasitas kelembagaan Badan Kepegawaian Daerah untuk Mewujudkan Pelayanan Prima			
NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatkan mutu dan jumlah sarana dan prasarana Badan	1.1. Meningkatnya jumlah sarana	1.1.1. Luas Bangunan perkantoran BKD
			1.1.2. Luas sarana diklat
		1.2. Tersedianya perlengkapan yang dibutuhkan bagi operasionalisasi kantor secara memadai	1.2.1. Ketersediaan peralatan kantor
			1.2.2. Ketercukupan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan
2.	Meningkatkan pelayanan kepegawaian	2.1. Meningkatkan panduan pedoman pembinaan dan pengembangan aparatur	2.1.1. Jumlah SOP yang tersedia
			2.1.2. Jenis media sosialisasi pembinaan dan pengembangan kepegawaian
		2.2. Meningkatnya ketertiban pengelolaan administrasi kepegawaian	2.2.1. Prosentase penyelesaian administrasi kepegawaian.

V. PENUTUP

Penetapan Visi, Misi, dan Renstra BKD berdasarkan atas berbagai perkembangan dan perubahan lingkungan strategis BKD. Selain itu juga mengacu pada arah kebijakan pembangunan daerah maupun kebijakan pembangunan kepegawaian nasional. Program dan kegiatan BKD disusun untuk mewujudkan aparatur yang profesional, bermoral etika, akuntabel dan sejahtera yang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Pengembangan kepegawaian juga diarahkan untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*), sebagaimana agenda reformasi birokrasi pada periode pembangunan aparatur lima tahun belum dapat dituntaskan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, dapat diuraikan pokok-pokok kesimpulan sebagai berikut:

1. Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau disusun sebagai wujud dukungan sistem administrasi publik yang mampu menjamin kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang makin andal, profesional, efisien, serta tanggap aspirasi masyarakat dan dinamika perubahan lingkungan strategis.
2. Penetapan Visi, Misi, dan Renstra BKD lebih didasarkan atas berbagai perkembangan dan perubahan lingkungan strategis BKD dan juga mengacu pada arah kebijakan pembangunan daerah maupun kebijakan pembangunan kepegawaian nasional juga pada pengembangan system manajemen kepegawaian.
3. Mengingat Rencana Strategis merupakan proses berkelanjutan, maka rencana strategis perlu dikaji secara terus menerus dan berkesinambungan. Untuk itu akan diambil upaya-upaya yang mencakup, *pertama*: Melakukan pengembangan Rencana Strategis sesuai dengan perkembangan perubahan lingkungan strategis. Perencanaan Strategis ini dilaksanakan dengan dukungan penuh dari Gubernur Riau. *Kedua*, melakukan komunikasi tentang Visi dan Misi yang terencana dan sistematis ke seluruh jajaran aparat BKD Provinsi

Riau sehingga diperoleh komitmen seluruh pegawai atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang lebih mengarah pada Visi dan Misi yang telah ditetapkan. Komunikasi juga perlu dilakukan kepada *Stakeholders* sehingga tercapai sistem umpan balik yang bermanfaat bagi pengguna informasi.

4. Dalam rangka menjaga konsistensi pelaksanaan program-program dan kegiatan di bidang pengembangan kapasitas kepegawaian Provinsi Riau, maka perlu ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaan Rencana Strategis sebagai berikut:
 - a. Seluruh unit kerja di lingkungan BKD Provinsi Riau berkewajiban untuk melaksanakan program-program dalam Rencana Strategis BKD Provinsi Riau secara murni dan konsekuen;
 - b. Seluruh unit kerja di lingkungan BKD Provinsi Riau berkewajiban untuk menjaga keterkaitan program dan kegiatan yang dilaksanakan dengan prioritas pembangunan Provinsi Riau;
 - c. Seluruh unit kerja di lingkungan BKD Provinsi Riau berkewajiban untuk menggunakan sumber daya organisasi secara efektif, efisien dan ekonomis melalui manajemen yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Bovaird, Tony. 2005. *Public Management and Governance*. London : Roudledge
- Hunger, J David dan Thomas L. Wheelen. 2003. *Manajemen Strategis*.
Yogyakarta : Andi
- Saladin, Djaslim. 2004. *Manajemen Strategi dan Kebijakan Perusahaan*.
Bandung:
Linda Karya
- Tangkilisan, Hessel Nogi. 2003. *Manajemen Modern untuk Sektor Publik*.
Yogyakarta : Balairung & Co
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau

