



PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) PERIODE 2013-2018



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI BALI**



PEMERINTAH PROVINSI BALI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Kapten Tjok Agung Tresna, Telp. (0361) 227217 Fax. (0361) 224238
DENPASAR- BALI (Kode Post 80234)
Website : www.bkd.baliprov.go.id

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BALI

NOMOR 050/5111/BKD

TENTANG

PERUBAHAN KEDUA ATAS KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH PROVINSI BALI NOMOR 050/4113/BKD TENTANG RENCANA
STRATEGIS (RENSTRA) BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BALI
TAHUN 2013-2018

- Menimbang :
- a. Bahwa Rencana Strategis (Renstra) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali Tahun 2013-2018, telah ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali Nomor 050/4113/BKD;
 - b. Bahwa dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016, tentang Perangkat Daerah, memuat perubahan tipologi urusan layanan pemerintahan, kedudukan dan tugas fungsi perangkat daerah, serta perubahan indikator program sasaran pembangunan daerah yang berdampak kepada Perubahan Perda Nomor 1 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Bali;
 - c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali tentang Perubahan Kedua atas Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali Nomor :050/4113/BKD, tentang Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali Tahun 2013-2018 sebagaimana telah dirubah sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah nomor 050/5784/BKD tentang Perubahan atas Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali Nomor : 050/4113 /BKD tentang Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali Tahun 2013-2018;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1649);

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
6. 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);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2010-2014;
10. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);

11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
12. Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 6 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Bali Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Bali Tahun 2009 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Bali Nomor 6);
13. Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Bali (Lembaran Daerah Provinsi Bali Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Bali Nomor 8);
14. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Nomor 1 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Bali Tahun 2013-2018;
15. Peraturan gubernur Bali Nomor 94 tahun 2016 kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali;
16. Keputusan Gubernur Bali Nomor 1399/04-a/HK/2017 tanggal 4 Juli 2017 tentang Pengesahan Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Bali Tahun 2013-2018.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Beberapa ketentuan dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali Nomor : 050 /5784/BKD tentang Perubahan atas Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali Nomor : 050/4113 /BKD tentang Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali Tahun 2013-2018, diubah sehingga berbunyi sebagaimana tercantum dalam keputusan ini.

KEDUA : Segala Biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan ini, dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Denpasar
pada tanggal 7 Juli 2017

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI BALI

I KETUT ROCHINENG,SH,MH
Pembina Utama Madya
NIP. 19581231 198103 1 210

Keputusan ini disampaikan kepada :

1. Gubernur Bali di Denpasar;
2. Kepala Bappeda Litbang Provinsi Bali di Denpasar;
3. Inspektur Provinsi Bali di Denpasar;
4. Kepala Biro Hukum dan HAM Setda Provinsi Bali;

KATA PENGANTAR

Sesanthi Angayubagya kami panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa karena atas asung kerta wara nugraha-Nya Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali tahun 2013-2018 ini dapat diselesaikan.

Penyusunan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali merupakan amanat Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Dalam penyusunan rencana ini, kami sejauh mungkin berusaha mengikuti Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.

Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah ini disusun karena adanya perubahan Organisasi Perangkat Daerah serta formulasi ulang terhadap sejumlah sasaran strategis serta indikator-indikator kinerjanya berdasarkan analisis terhadap isu-isu strategis yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali.

Penyusunan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah tahun 2013 – 2018 ini tidak akan terlaksana tanpa kerja keras jajaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali, baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih atas partisipasi tersebut.

Sebaik apapun sebuah rencana harus dibarengi dengan implementasi yang baik. Untuk itu kami berharap agar Rencana Strategis ini dapat dijadikan pedoman dalam menyusun dokumen perencanaan tahunan yang kemudian dibarengi dengan implementasi yang baik sehingga Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali dapat menjadi Pengelola Manajemen Aparatur Sipil Negara yang Berkualitas.

Denpasar, 7 Juli 2017
Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Bali

I Ketut Rochineng, SH, MH
Pembina Utama Madya
NIP. 19581231 198103 1 210

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Landasan Hukum.....	3
1.3 Maksud dan Tujuan.....	6
1.4 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BALI	9
2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi.....	9
2.2. Sumber Daya.....	30
2.3 Kinerja Pelayanan.....	32
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan.....	44
BAB III ISU-ISU STRATEGIS	45
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi.....	45
3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.....	47
3.3 Telaahan Renstra K/L.....	52
3.4 Penentuan isu-isu Strategis.....	58
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN, SERTA STRATEGI DAN KEBIJAKAN.....	62
4.1 Tujuan dan sasaran jangka menengah perangkat daerah.....	62
4.2 Strategi dan Arah Kebijakan	73
BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN.....	76
5.1 Rencana Program dan Kegiatan.....	76
5.2 Kerangka Pendanaan	77

**BAB VI INDIKATOR KINERJA PERANGKAT DAERAH YANG MENGACU PADA
TUJUAN DAN SASARAN RPJMD..... 84**

BAB VI PENUTUP..... 89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Negara merupakan unsur penting dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan di Negara Kesatuan Republik Indonesia, Aparatur Negara menjadi pelopor dalam mensukseskan pembangunan untuk mencapai keadilan dan kesejahteraan masyarakat, sebagaimana dicita-citakan seluruh bangsa Indonesia.

Peranan aparatur negara tersebut menjadi semakin strategis sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi dewasa ini. Peranan tersebut juga menjadi penting dijalankan untuk menghadapi dan mengantisipasi dinamika lingkungan strategis yang begitu pesat, yaitu tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang berkualitas. Sebagai bagian dari aparatur Pemerintah Daerah Provinsi Bali, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Bali harus memberikan kontribusi sesuai dengan tugas dan fungsinya di bidang kepegawaian bagi terwujudnya visi dan misi Pemerintah Provinsi Bali.

Berpedoman pada Undang-undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan pembangunan Nasional dan Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 264 ayat 5 dinyatakan bahwa RPJPD, RPJMN dan RKPD dapat dirubah apabila berdasarkan hasil pengendalian dan evaluasi tidak sesuai lagi dengan dinamika yang terjadi dan atau tidak sesuai lagi dengan kebijakan pemerintah pusat. Memperhatikan transisi regulasi dan relevansi ketentuan yang berlaku serta perubahan kebijakan lingkungan yang mendasar dan telah dilakukannya evaluasi terhadap RPJMD Provinsi Bali Tahun 2013-2018 dengan ditetapkannya Perda No. 2 tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Nomor 1 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Bali Tahun

2013-2018. Dengan telah dilakukan evaluasi terhadap RPJMD 2013-2018 dan ditetapkannya RPJMD Perubahan Beberapa tahapan kegiatan telah diikuti dan dilakukan antara lain: 1) Menyusun Tabel.8.1 Indikasi Rencana Program Prioritas yang didampingi oleh tim dari Bappeda Litbang Provinsi Bali dengan melibatkan kelompok ahli pembangunan; 2) Menyusun Rencana awal Renstra secara simultan penyusunan revisi RPJMD; 3) Menyusun kesepakatan billateral meeting BKD Provinsi Bali dengan Jajaran Bappeda Litbang Provinsi Bali; 3) Mengikuti sosialisasi Perda No. 2 tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Nomor 1 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Bali Tahun 2013-2018. Rekomendasi hasil evaluasi terhadap dokumen perencanaan strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali periode 2013-2018, terdapat beberapa masukan dari tim jajaran Bappeda beserta kelompok ahli pembangunan Provinsi Bali antara lain : 1) Perlu memperhatikan isu-isu strategis terkini terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah; 2) Perlu dilakukan penyempurnaan indikator kinerja sehingga ada perbedaan yang jelas antara indikator kinerja utama, indikator kinerja program (out come) dan indikator kegiatan (out put); 3) Perlu penyesuaian pencapaian target indikator sampai akhir masa renstra dengan memperhatikan indikasi pendanaan sesuai yang tertuan dalam RPJMD Perubahan; 4) perlu dilakukan penyempurnaan dokumen perencanaan strategis (Renstra) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali, yang disusun dengan melibatkan seluruh pejabat di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali.

Penetapan Organisasi perangkat Daerah yang baru berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah ditindaklanjuti Peraturan Daerah tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Provinsi Bali Tahun 2013-2018, Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Bali serta

Peraturan Gubernur Bali Nomor 94 tahun 2016 kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali, maka Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali menyesuaikan terhadap perubahan organisasi perangkat daerah. Mengacu pada Peraturan Gubernur Bali Nomor 94 tahun 2016 Badan Kepegawaian Daerah memiliki tugas pokok melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah provinsi di bidang kepegawaian, serta melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Berdasarkan kondisi-kondisi tersebut di atas dan sejalan dengan amanat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali menyusun perubahan Rencana Strategis (Renstra) yang pada hakekatnya merupakan dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun. Renstra ini memuat Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah, Isu-isu strategis, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali.

1.2 Landasan Hukum

- a. Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Pemerintah Daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat (NTB), dan Nusa Tenggara Timur (NTT).
- b. Undang-Undang No, 25 Tahun 2004 Tentang Sistem perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4421)

- c. Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
- d. Undang-Undang Nomor 26 tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
- e. Undang -Undang Nomor 17 tahun 2013 tentang keuangan negara (lembaran Negara republik Indonesia Tahun 2003 No.47,Tambahan lembaran negara Republik Indonesia No. 4286)
- f. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
- g. 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);
- h. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- i. Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah provinsi, dan pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
- j. Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4816);

- k. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan dan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
- l. Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2010-2014;
- m. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No, 59 Tahun 2007 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
- n. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- o. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelasanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- p. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
- q. Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 01 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Bali tahun 2013-2018;
- r. Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Bali (Lembaran Daerah Provinsi Bali Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Bali Nomor 8);
- s. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2017 tentang tentang Perubahan Atas Peraturan Nomor 1 Tahun 2014 tentang Rencana

Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Bali Tahun 2013-2018;

- t. Peraturan gubernur Bali Nomor 94 tahun 2016 kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali.

1.3 Maksud dan Tujuan

Perubahan Rencana strategis (Renstra) Badan kepegawaian Daerah Provinsi Bali periode 2013-2014 disusun dengan maksud menyediakan dokumen perencanaan strategis jangka menengah sebagai acuan resmi bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali dalam menyusun program /kegiatan, dan rencana kerja (Renja). Tujuan disusunnya Perubahan RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali tahun 2013-2018 adalah:

- a. Penetapan Organisasi Perangkat Daerah baru sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Bali serta Peraturan gubernur Bali Nomor 94 tahun 2016 kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali.
- b. Menjabarkan Perda No. 2 tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Nomor 1 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Bali Tahun 2013-2018 ke dalam Perubahan Renstra.
- c. Sebagai gambaran tentang kondisi kepegawaian daerah Provinsi Bali masa kini dan kondisi yang diinginkan dalam lima tahun ke depan.
- d. Sebagai acuan bagi seluruh jajaran Badan Kepegawaian Daerah dalam penentuan prioritas program dan kegiatan yang akan dilaksanakan selama dua tahun, 2017-2018.

- e. Sebagai tolok ukur penilaian kinerja Kepala Badan Kepegawaian daerah beserta jajarannya.

1.4 Sistematika Penulisan

Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali periode 2013 – 2018 ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

- 2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
- 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah
- 2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.

BAB III ISU-ISU STRATEGIS

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
- 3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 3.3 Telaahan Renstra K/L
- 3.4 Penentuan Isu-isu Strategis.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN SERTA STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

4.2 Strategi dan Kebijakan

BAB V RENCANA PROGRAM,KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN

BAB VI INDIKATOR KINERJA PERANGKAT DAERAH YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

BAB VII PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BALI

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan gubernur Bali Nomor 94 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali, Badan Kepegawaian Daerah memiliki tugas pokok Badan mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah provinsi di bidang kepegawaian, serta melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali memiliki fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis lingkup bidang kepegawaian;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah bidang kepegawaian; dan
- e. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

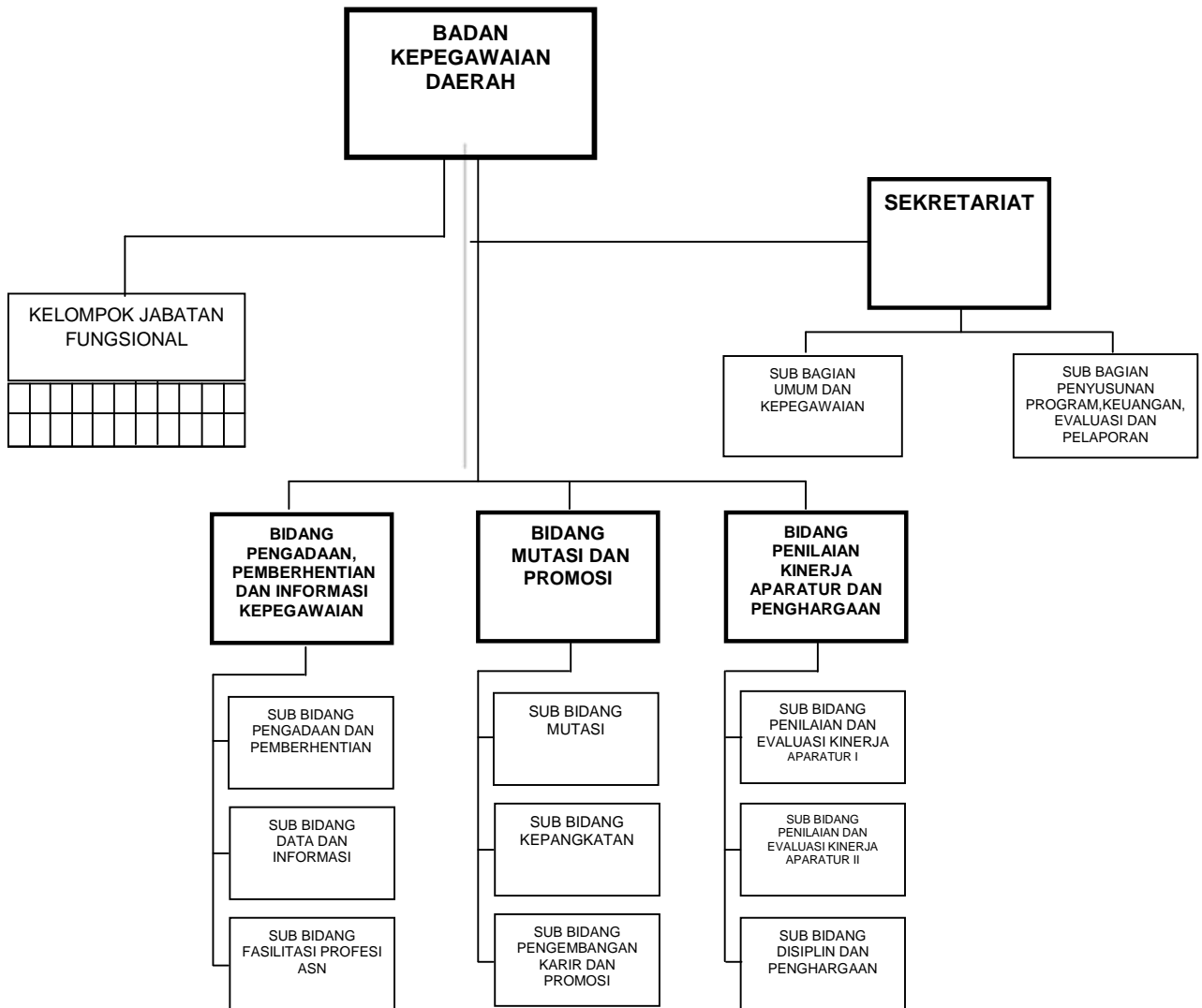
Keputusan Presiden Nomor 159 tahun 2000 ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 2 tahun 2001 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah yang didalamnya termuat antara lain susunan organisasi dan tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali. Pada tahun 2007 Pemerintah Republik Indonesia menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 tentang Organisasi

Perangkat Daerah ditindaklanjuti dengan Peraturan Gubernur Bali Nomor 59 tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali. Pada Tahun 2011 Pemerintah Provinsi Bali menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah serta Peraturan Gubernur Bali Nomor 80 Tahun 2011 tentang Rincian Tugas Pokok Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali, dan dengan adanya perubahan organisasi perangkat daerah, pada tahun 2016 Pemerintah Republik Indonesia menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Bali serta Peraturan gubernur Bali Nomor 94 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah selalu berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, salah satu yang utama adalah undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pertimbangan lain adalah bahwa pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Undang-undang ini mengamanatkan tentang perlunya aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Besarnya tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali dapat dilihat dari jumlah pegawai dan instansi yang ditangani. Menurut data tanggal 30 Desember 2016, jumlah pegawai pada Pemerintah Provinsi Bali tercatat sejumlah 12.625 orang yang terdiri dari 6.027 orang PNS dan CPNS (5.995 PNS dan 32 orang CPNS) dan 6.598 orang pengalihan guru SMA/SMK di Provinsi Bali.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Bali, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali termasuk kategori Tipe B, terdiri dari 1 (satu) orang pejabat Eselon II a, 4 (empat) orang pejabat Eselon IIIa yaitu Sekretaris dan para Kepala Bidang, dan 11 (sebelas) orang pejabat Eselon IVa yaitu para Kepala Sub Bagian dan Kepala Sub Bidang. Selain itu, terdapat juga Pejabat Fungsional yaitu 2 (dua) orang Arsiparis penyelia,. Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali disajikan pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.1 Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali Sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016

Seperti terlihat pada gambar di atas, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali terdiri dari sekretariat dan tiga bidang, yang masing-masing dibagi lagi menjadi sub bagian dan sub bidang sebagai berikut:

- a. Sekretariat, terdiri dari:
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2) Sub Bagian Penyusunan Program, Keuangan, evaluasi dan pelaporan
- b. Bidang Pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian:
 - 1) Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian
 - 2) Sub Bidang Data dan Informasi
 - 3) Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN
- c. Bidang Mutasi dan Promosi
 - 1) Sub Bidang Mutasi
 - 2) Sub Bidang Kepangkatan
 - 3) Sub Bidang Pengembangan Karir dan promosi
- d. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
 - 1) Sub Bidang Penilaian dan evaluasi kinerja Aparatur I
 - 2) Sub Bidang Penilaian dan evaluasi kinerja Aparatur II
 - 3) Sub Bidang disiplin dan Penghargaan

A. RINCIAN TUGAS

1. Kepala Badan mempunyai tugas :

- a. menyelenggarakan perumusan dan penetapan program kerja Badan;
- b. membimbing dan memberi petunjuk kepada bawahan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- c. menilai prestasi kerja bawahan;
- d. menyelenggarakan perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan Provinsi;
- e. menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan provinsi di bidang kepegawaian, meliputi bidang pengadaan, informasi dan pemberhentian, bidang kepangkatan, perpindahan dan administrasi kepegawaian, serta bidang

- pengembangan kompetensi, jabatan dan kesejahteraan aparatur;
- f. menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan fungsi penunjang urusan pemerintahan provinsi di bidang kepegawaian;
 - g. menyelenggarakan, pembinaan dan pengendalian teknis atas pelaksanaan fungsi penunjang urusan pemerintahan provinsi di bidang kepegawaian;
 - h. menyelenggarakan pengembangan terkait bidang kepegawaian;
 - i. menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi pemerintah, swasta dan lembaga terkait lainnya, dalam dan luar negeri di bidang kepegawaian;
 - j. menyelenggarakan monitoring pelaksanaan fungsi penunjang urusan pemerintahan provinsi di bidang kepegawaian;
 - k. menyelenggarakan pembinaan administrasi dan pengadministrasian Badan;
 - l. menyelenggarakan perumusan bahan penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Strategis (RENSTRA), Rencana Kerja (RENJA), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Rencana Kerja Anggaran (RKA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) dan Perjanjian Kinerja, serta Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban (LKPJ), dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) lingkup Badan;
 - m. menyelenggarakan Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan lingkup Badan;
 - n. menyelenggarakan verifikasi, menyampaikan rekomendasi dan pemantauan terhadap permohonan dan realisasi bantuan keuangan dan hibah/bantuan sosial di bidang kepegawaian;
 - o. menyelenggarakan penyampaian saran pertimbangan mengenai bidang kepegawaian sebagai bahan penetapan kebijakan Pemerintah Daerah;

- p. menyelenggarakan perumusan dan menetapkan pemberian dukungan tugas atas penyelenggaraan administrasi kepegawaian ASN;
- q. menyelenggarakan fasilitasi yang berkaitan dengan penyelenggaraan program kesekretariatan, pengadaan dan informasi pegawai ASN, mutasi dan administrasi kepegawaian, pengembangan karir, kesejahteraan dan fasilitasi profesi ASN, disiplin dan pemberhentian;
- r. pengawasan manajemen ASN di kabupaten/kota;
- s. menyelenggarakan koordinasi kegiatan teknis operasional dalam rangka penyelenggaraan pelayanan umum kepegawaian;
- t. menyelenggarakan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah provinsi dan unit kerja terkait;
- u. menyelenggarakan norma, standar, prosedur dan kriteria manajemen pegawai ASN;
- v. menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- w. menyelenggarakan evaluasi dan pelaporan Badan;
- x. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintah;
- y. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku; dan
- z. melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

2. Sekretaris mempunyai tugas :

- a. menyelenggarakan pengkajian program kerja Sekretariat dan Badan;
- b. memimpin seluruh kegiatan Sekretariat;
- c. membimbing dan memberi petunjuk kepada bawahan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;

- d. menilai prestasi kerja bawahan;
- e. menyelenggarakan koordinasi dan menghimpun bahan kebijakan teknis di bidang kepegawaian yang dilaksanakan oleh Bidang-Bidang;
- f. menyelenggarakan perencanaan dan pelaporan;
- g. menyelenggarakan pelayanan administrasi keuangan meliputi penganggaran, penatausahaan, serta pengelolaan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan Badan;
- h. menyelenggarakan pelayanan administrasi kepegawaian meliputi pengusulan formasi, mutasi, pengembangan karir dan kompetensi, pembinaan disiplin, kesejahteraan pegawai serta pensiun pegawai Badan;
- i. mengkoordinasikan kajian dan pelaksanaan analisis jabatan dan pengukuran beban kerja;
- j. menyelenggarakan pelayanan administrasi umum meliputi ketatausahaan, kerumahtanggaan, pengelolaan barang/aset, kehumasan, pengelolaan dan pelayanan sistem informasi, keprotokolan serta pengelolaan perpustakaan dan kearsipan Badan;
- k. menyelenggarakan pengkajian bahan penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan Badan;
- l. menyelenggarakan koordinasi penyusunan bahan rancangan dan pendokumentasian peraturan perundang-undangan lingkup Badan;
- m. menyelenggarakan pengumpulan dan pengolahan bahan Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Strategis (RENSTRA), Rencana Kerja (RENJA), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Rencana Kerja Anggaran (RKA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) dan Perjanjian Kinerja, serta Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban (LKPJ), dan

Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) lingkup Badan;

- n. mengkoordinir penyusunan produk hukum daerah dan penyusunan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Badan;
- o. menyelenggarakan koordinasi dan mengolah bahan Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan lingkup Badan;
- p. menyelenggarakan koordinasi dan pengkajian bahan verifikasi, bahan rekomendasi dan pemantauan terhadap permohonan dan realisasi bantuan keuangan dan hibah/bantuan sosial di bidang kepegawaian;
- q. menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- r. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- s. menyelenggarakan evaluasi dan pelaporan Sekretariat dan Badan;
- t. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintah;
- u. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku; dan
- v. melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Badan.

Bagian Sekretariat terdiri dari (Dua) Sub Bagian Yaitu :

(1) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana dan program kerja Sub Bagian;
- b. membimbing dan memberi petunjuk kepada bawahan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- c. menilai prestasi kerja bawahan;
- d. melakukan penyusunan anggaran/pembiayaan kegiatan di Sub Bagian untuk disampaikan kepada Sekretaris;

- e. melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan kegiatan di Sub Bagian setiap : bulan, triwulan, semester dan tahunan untuk disampaikan kepada Sekretaris;
- f. melaksanakan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat;
- g. melaksanakan penyelenggaraan perpustakaan dan dokumentasi badan;
- h. melaksanakan penyusunan bahan pembinaan disiplin pegawai;
- i. melaksanakan urusan rumah tangga;
- j. melaksanakan administrasi Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- k. penatausahaan barang milik daerah;
- l. menyiapkan bahan telaahan, kajian dan analisis pelaksanaan struktur organisasi, ketatalaksanaan, analisis jabatan dan pengukuran beban kerja;
- m. menyiapkan dan meneliti bahan penyusunan produk hukum daerah, kehumasan dan keprotokolan;
- n. melaksanakan penyusunan bahan telaah staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- o. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- p. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintah;
- q. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku; dan
- r. melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Sekretaris.

(2) Kepala Sub Bagian Penyusunan Program, Keuangan, Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana dan program kerja Sub Bagian;
- b. membimbing dan memberi petunjuk kepada bawahan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku
- c. menilai prestasi kerja bawahan;

- d. melaksanakan pengurusan gaji pegawai dan tunjangan lainnya;
- e. melaksanakan penatausahaan keuangan;
- f. melaksanakan pengawasan keuangan;
- g. menyusun dan menyampaikan laporan pertanggungjawaban keuangan;
- h. melakukan penyusunan anggaran/pembiayaan kegiatan di Sub Bagian untuk disampaikan kepada Sekretaris;
- i. menghimpun penyusunan anggaran/pembiayaan kegiatan pada sekretariat dan masing-masing bidang untuk disampaikan kepada Sekretaris;
- j. menghimpun dan memverifikasi hasil monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan pada sekretariat dan masing-masing bidang serta UPT Badan setiap; bulan, triwulan, semester dan tahunan untuk disampaikan kepada Sekretaris;
- k. menghimpun bahan kebijakan dan menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Strategis (RENSTRA), Rencana Kerja (RENJA), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Rencana Kerja Anggaran (RKA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) dan Perjanjian Kinerja, serta Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban (LKPJ), dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) lingkup Badan;
- l. melaksanakan penyusunan bahan telaah staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- m. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- n. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintah;
- o. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku; dan
- p. melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Sekretaris.

3. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana dan program kerja Bidang;
- b. mengkoordinasikan program kerja masing-masing Sub Bidang;
- c. mengkoordinasikan para Kepala Sub Bidang;
- d. membimbing dan memberi petunjuk kepada Kepala Sub Bidang dan bawahan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- e. menilai prestasi kerja bawahan;
- f. mengkoordinasikan penyusunan anggaran/pembiayaan kegiatan pada Bidang untuk disampaikan kepada Kepala Badan melalui Sekretaris;
- g. mengkoordinasikan hasil monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan kegiatan di Bidang setiap : bulan, triwulan, semester dan tahunan untuk disampaikan kepada Kepala Badan melalui Sekretaris;
- h. merumuskan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi;
- i. menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- j. menyelenggarakan pengadaan CPNS dan PPPK;
- k. mengkoordinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- l. memverifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
- m. memverifikasi database informasi kepegawaian;
- n. mengkoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian;
- o. memfasilitasi lembaga profesi ASN;
- p. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- q. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintah;
- r. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku; dan

- s. melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Badan melalui Sekretaris.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian terdiri dari 3 (Tiga) Sub Bidang yaitu :

(1) Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana dan program kerja Sub Bidang;
- b. membimbing dan memberi petunjuk kepada bawahan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- c. menilai prestasi kerja bawahan;
- d. menyusun anggaran/pembiayaan kegiatan Sub Bidang untuk disampaikan kepada Kepala Bidang;
- e. melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan kegiatan di Sub Bidang setiap : bulan, triwulan, semester dan tahunan untuk disampaikan kepada Kepala Bidang;
- f. merencanakan dan melaksanakan pengadaan;
- g. menyusun konsep pelaporan pelaksanaan pengadaan;
- h. memproses dokumen pemberhentian;
- i. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- j. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintah;
- k. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku; dan
- l. melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang

(2) Kepala Sub Bidang Data dan Informasi mempunyai tugas:

- a. menyusun rencana dan program kerja Sub Bidang;
- b. membimbing dan memberi petunjuk kepada bawahan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- c. menilai prestasi kerja bawahan;

- d. menyusun anggaran/pembiayaan kegiatan Sub Bidang untuk disampaikan kepada Kepala Bidang;
- e. melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan kegiatan di Sub Bidang setiap : bulan, triwulan, semester dan tahunan untuk disampaikan kepada Kepala Bidang;
- f. merencanakan pengembangan sistem informasi kepegawaian;
- g. mengelola sistem informasi kepegawaian;
- h. menyusun data kepegawaian;
- i. mengkoordinasikan pelaksanaan pemutakhiran data Pegawai ASN di Kabupaten/Kota;
- j. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- k. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintah;
- l. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku; dan
- m. melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang.

(3) Kepala Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana dan program kerja Sub Bidang;
- b. membimbing dan memberi petunjuk kepada bawahan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- c. menilai prestasi kerja bawahan;
- d. menyusun anggaran/pembiayaan kegiatan Sub Bidang untuk disampaikan kepada Kepala Bidang;
- e. melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan kegiatan di Sub Bidang setiap : bulan, triwulan, semester dan tahunan untuk disampaikan kepada Kepala Bidang;
- f. merencanakan dan melaksanakan fasilitasi kelembagaan profesi ASN (KORPRI dan lembaga profesi ASN lainnya);

- g. mengelola administrasi umum, kepegawaian dan kegiatan keorganisasian untuk mendukung tugas dan fungsi lembaga profesi ASN;
- h. mengkoordinasikan tata hubungan kerja di setiap jenjang kepengurusan;
- i. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- j. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintah;
- k. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku; dan
- l. melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang.

4. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana dan program kerja Bidang;
- b. mengkoordinasikan program kerja masing-masing Sub Bidang;
- c. mengkoordinasikan para Kepala Sub Bidang;
- d. membimbing dan memberi petunjuk kepada Kepala Sub Bidang dan bawahan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- e. menilai prestasi kerja bawahan;
- f. mengkoordinasikan penyusunan anggaran/pembiayaan kegiatan pada Bidang untuk disampaikan kepada Kepala Badan melalui Sekretaris;
- g. mengkoordinasikan hasil monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan kegiatan di Bidang setiap : bulan, triwulan, semester dan tahunan untuk disampaikan kepada Kepala Badan melalui Sekretaris;
- h. merumuskan kebijakan mutasi dan promosi;
- i. menyelenggarakan proses mutasi dan promosi;
- j. mengkoordinasikan pelaksanaan mutasi dan promosi;
- k. memverifikasi dokumen mutasi dan promosi;

- l. mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi dan promosi;
- m. merumuskan kebijakan pengembangan pegawai;
- n. mengkoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
- o. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- p. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintah;
- q. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku; dan
- r. melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Badan melalui Sekretaris.

Bidang Mutasi dan Promosi terdiri dari 3 (Tiga) Sub Bidang yaitu

(1) Kepala Sub Bidang Mutasi mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana dan program kerja Sub Bidang;
- b. membimbing dan memberi petunjuk kepada bawahan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- c. menilai prestasi kerja bawahan;
- d. menyusun anggaran/pembiayaan kegiatan Sub Bidang untuk disampaikan kepada Kepala Bidang;
- e. melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan kegiatan di Sub Bidang setiap : bulan, triwulan, semester dan tahunan untuk disampaikan kepada Kepala Bidang;
- f. merencanakan dan melaksanakan mutasi;
- g. memverifikasi dokumen mutasi;
- h. melaksanakan administrasi penempatan dari dan dalam jabatan pegawai berdasarkan klasifikasi jabatan;
- i. membuat daftar penempatan pensiun;
- j. memverifikasi dokumen usulan pensiun;
- k. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- l. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintah;

- m. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku; dan
- n. melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang.

(2) Kepala Sub Bidang Kepangkatan mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana dan program kerja Sub Bidang;
- b. membimbing dan memberi petunjuk kepada bawahan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- c. menilai prestasi kerja bawahan;
- d. menyusun anggaran/pembiayaan kegiatan Sub Bidang untuk disampaikan kepada Kepala Bidang;
- e. melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan kegiatan di Sub Bidang setiap : bulan, triwulan, semester dan tahunan untuk disampaikan kepada Kepala Bidang;
- f. membuat daftar penjaminan kenaikan pangkat;
- g. memverifikasi berkas usul kenaikan pangkat;
- h. mengusulkan berkas kenaikan pangkat;
- i. memverifikasi Draft Keputusan Kenaikan Pangkat;
- j. memproses Kenaikan Gaji Berkala;
- k. mengevaluasi dan pelaporan hasil kegiatan kepengkatan;
- l. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- m. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintah;
- n. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku; dan
- o. melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang.

(3) Kepala Sub Bidang Pengembangan Karir dan Promosi mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana dan program kerja Sub Bidang;
- b. membimbing dan memberi petunjuk kepada bawahan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- c. menilai prestasi kerja bawahan;
- d. menyusun anggaran/pembiayaan kegiatan Sub Bidang untuk disampaikan kepada Kepala Bidang;
- e. melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan kegiatan di Sub Bidang setiap : bulan, triwulan, semester dan tahunan untuk disampaikan kepada Kepala Bidang;
- f. menyusun pedoman pola pengembangan karier;
- g. menyusun Daftar Urutan Kepangkatan;
- h. menganalisis dan memverifikasi berkas usulan promosi;
- i. mengevaluasi dan pelaporan pengembangan karir dan promosi;
- j. membuat konsep pelaksanaan seleksi jabatan;
- k. menganalisis metode yang akan digunakan dalam pengembangan kompetensi aparatur;
- l. mengevaluasi dan pelaporan hasil kegiatan pengembangan kompetensi;
- m. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- n. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintah;
- o. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku; dan
- p. melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang.

5. Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana dan program kerja Bidang;

- b. mengkoordinasikan program kerja masing-masing Sub Bidang;
- c. mengkoordinasikan para Kepala Sub Bidang;
- d. membimbing dan memberi petunjuk kepada Kepala Sub Bidang dan bawahan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- e. menilai prestasi kerja bawahan;
- f. mengkoordinasikan penyusunan anggaran/pembiayaan kegiatan pada Bidang untuk disampaikan kepada Kepala Badan melalui Sekretaris;
- g. mengkoordinasikan hasil monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan kegiatan di Bidang setiap : bulan, triwulan, semester dan tahunan untuk disampaikan kepada Kepala Badan melalui Sekretaris;
- h. merumuskan kebijakan penilaian kinerja dan penghargaan;
- i. merencanakan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja dan penghargaan;
- j. mengkoordinir kegiatan penilaian kinerja;
- k. mengevaluasi hasil penilaian kinerja;
- l. memverifikasi usulan pemberian penghargaan;
- m. mengkoordinasikan usulan pemberian penghargaan;
- n. mengevaluasi dan pelaporan Penilaian Kinerja dan Penghargaan;
- o. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- p. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintah;
- q. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku; dan
- r. melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Badan melalui Sekretaris.

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan terdiri dari 3 (Tiga) Sub Bidang yaitu

(1) Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur I mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana dan program kerja Sub Bidang;
- b. membimbing dan memberi petunjuk kepada bawahan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- c. menilai prestasi kerja bawahan;
- d. menyusun anggaran/pembiayaan kegiatan Sub Bidang untuk disampaikan kepada Kepala Bidang;
- e. melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan kegiatan di Sub Bidang setiap : bulan, triwulan, semester dan tahunan untuk disampaikan kepada Kepala Bidang;
- f. merencanakan dan melaksanakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
- g. membuat informasi terkait indikator penilaian kinerja aparatur;
- h. menganalisis hasil penilaian kinerja apatur;
- i. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- j. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintah;
- k. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku; dan
- l. melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang.

(2) Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur II mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana dan program kerja Sub Bidang;
- b. membimbing dan memberi petunjuk kepada bawahan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- c. menilai prestasi kerja bawahan;

- d. menyusun anggaran/pembiayaan kegiatan Sub Bidang untuk disampaikan kepada Kepala Bidang;
- e. melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan kegiatan di Sub Bidang setiap : bulan, triwulan, semester dan tahunan untuk disampaikan kepada Kepala Bidang;
- f. merencanakan dan melaksanakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
- g. membuat informasi terkait indikator penilaian kinerja aparatur;
- h. menganalisis hasil penilaian kinerja aparatur;
- i. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- j. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintah;
- k. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku; dan
- l. melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang.

(3) Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana dan program kerja Sub Bidang;
- b. membimbing dan memberi petunjuk kepada bawahan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- c. menilai prestasi kerja bawahan;
- d. menyusun anggaran/pembiayaan kegiatan Sub Bidang untuk disampaikan kepada Kepala Bidang;
- e. melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan kegiatan di Sub Bidang setiap : bulan, triwulan, semester dan tahunan untuk disampaikan kepada Kepala Bidang;
- f. merencanakan dan melaksanakan pembinaan aparatur;
- g. memverifikasi tingkat kehadiran aparatur;

- h. mengkaji penjatuhan hukuman disiplin aparatur;
- i. menyusun dan memproses usulan pemberian penghargaan;
- j. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- k. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintah;
- l. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
dan
- m. melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang.

2.2 Sumber Daya

Kinerja sebuah organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut. Demikian pula dengan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali., untuk mencapai kinerja yang ditargetkannya melalui pelaksanaan sejumlah program dan kegiatan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali didukung sejumlah sumber daya, baik sumber daya manusia, finansial, maupun sumber daya fisik. Berdasarkan data per tanggal 31 Desember 2016, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali memiliki sumber daya manusia sejumlah 109 orang PNS yang terdiri atas 1 orang Kepala Badan, 1 orang Sekretaris, 4 orang Kepala Bidang, 11 orang Kepala Sub.bag dan Kepala Sub.bid, 92 orang staf diantaranya 41 orang staf Sekretariat, 14 orang staf Bidang Data dan Kedudukan Hukum Pegawai, 12 orang staf Bidang Formasi, Pengadaan, dan Kesejahteraan Pegawai, 13 orang staf Bidang Pengembangan Pegawai, dan 12 orang Bidang Mutasi Pegawai. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali.

Dilihat dari golongan, pegawai Badan Kepegawaian Daerah provinsi Bali terdiri dari 1 orang golongan I, 14 orang golongan II, 84 orang golongan III, dan 10 orang golongan IV.

Selain sumber daya manusia, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali juga memiliki sumber daya fisik berupa 2 unit bangunan gedung beserta

perlengkapan kerja seperti komputer *desktop*, *laptop*, kendaraan dinas dan sarana bakat dan minat pegawai berupa gamelan dan alat *band*. Sumber daya lain yang tidak kalah pentingnya adalah sumber daya finansial berupa dukungan anggaran yang dituangkan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran. Untuk tahun anggaran 2016, besar anggaran yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali adalah sebesar Rp. 26.323.515.828,- yang terdiri dari belanja tidak langsung sebesar Rp. 10.254.906.166,- dan belanja langsung sebesar Rp. 16.068.609.662,-

Tabel 2.1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Golongan	Jumlah Orang
1	I	1
2	II	14
3	III	84
4	IV	10
JUMLAH		109

(Sumber: Sub bag Kepegawaian BKD Provinsi Bali, per 31 Desember 2016)

Tabel 2.2. Jumlah PNS Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)
1	S2	24
2	S1	66
3	D3	2
4	SLTA	16
5	SLTP	
6	SD	1
JUMLAH		109

(Sumber: Sub bag Kepegawaian BKD Provinsi Bali, per 31 Desember 2016)

Tabel 2.3 Jumlah pegawai berdasarkan jabatan

NO	KETERANGAN	JUMLAH
1	Pejabat Eselon II	1 orang
2	Pejabat Eselon III	4 orang
3	Pejabat Eselon IV	11 orang
4	Staf	92 orang
JUMLAH		109 orang

(Sumber: Sub bag Kepegawaian BKD Provinsi Bali, per 31 Desember 2016)

2.3 Kinerja Pelayanan

Pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali pada hakekatnya berupa pelayanan dalam bidang kepegawaian, baik kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali maupun *stakeholder* lain seperti misalnya sebagian pegawai di lingkungan Kabupaten/kota se-Bali maupun masyarakat umum.

Capaian kinerja berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diemban Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali sampai pada tahun 2016 periode RPJM 2013-2018 dapat disajikan dalam Tabel 2.4. berikut:

Tabel 2.4
Target dan Capaian Kinerja s/d Tahun 2016

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	s/d Capaian 2015 (%)	2016			Target Akhir Renstra	Capaian s/d 2016 terhadap 2018
			Target	Realisasi	Capaian %		
Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur	Persentase pemenuhan usulan dari formasi yang ditetapkan	0	70	0	0	90	0
Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase PNS yang memenuhi kompetensi pada bidang tugasnya	59.41	70	70.01	99.97	98.4	71.14
Meningkatnya kualitas data ASN yang akurat	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian yang dimutakhirkan	88.44	85	100	117.65	100	100
Terlaksananya sistem merit dalam manajemen ASN di lingkungan Pemprov. Bali	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi	98.96	100	97.31	97.31	100	97.31
	Persentase pengangkatan pejabat Fungsional	1.07	0.78	0.75	96.15	1.1	68.18
	Persentase PNS yang mengikuti Test Psikologi sebagai bahan pertimbangan Pembinaan karier PNS	3.18	3.16	3.16	100	3.16	100
Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	Rasio penetapan PNS yang mendapatkan penghargaan terhadap usulan	100	99	98.72	99.71	99	99.71
	Persentase pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin*)	0.06	0.05	0.03	140	0.02	50
	Persentase jumlah PNS Pemprov Bali yang memiliki prestasi kerja baik**)	-	-	-	-	100	-
Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Persentase kepuasan pegawai terhadap kualitas layanan BKD Provinsi Bali	68.92	60	72.03	120.05	80	90.03
	Persentase SK Kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	85.23	85	89.16	104.89	90	99.06

Sumber : Renstra dan LKJip BKD Provinsi Bali

*) Cara perhitungan capaian : $(2 \times \text{Target} - \text{Realisasi}) / \text{Target}$, karena realisasi makin kecil makin bagus

***) Dimulai dari Tahun 2018

Untuk melaksanakan pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali memperoleh dukungan anggaran yang bersumber dari APBD Provinsi Bali. Statistik anggaran beserta kinerja keuangan BKD Provinsi Bali selama periode 2009 – 2016 disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2.6 Realisasi Anggaran Tahun 2009 s/d 2016

Tahun	Anggaran	Realisasi	% Realisasi
2009	17.919.881.010	15.925.415.470	88,87%
2010	24.721.396.850	20.875.836.186	84,44%
2011	27.545.808.605	25,173,962,355	91,39%
2012	23.255.965.077	20.640.664.897	88,75%
2013	24.622.324.922	19.809.394.423	80,45%
2014	32.920.194.722,13	26.740.800.330	81,23%
2015	28.314.891.144	24.668.824.529	87,12%
2016	26.323.515.828	24.477.500.672	92,99%

(Sumber: Data LK BKD Provinsi Bali 2009-2016)

Anggaran yang diperoleh dan digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali selama kurun waktu 2009 – 2013 digunakan untuk mendanai sejumlah program yang masing-masing terdiri dari satu atau lebih kegiatan, dimana pada akhirnya pelaksanaan program dan kegiatan tersebut ditujukan untuk mencapai sejumlah sasaran strategis yang telah ditetapkan. Dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali periode 2008-2013, terdapat tiga sasaran strategis yang ingin dicapai, dimana target dan capaiannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.7 Capaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi PD ***)	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target (%) Renstra PD Tahun ke-					Realisasi (%) Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Persentase usulan formasi ASN yang ditetapkan	-	-	-	50	60	70	80	90	49,50	0	0	-	-	99,00	0	0	-	-
2	Persentase PNS yang memenuhi kompetensi pada bidang tugasnya	-	-	-	50	58.32	70	83.39	98.4	55,27	59.41	70.01	-	-	110,54	101.87	99.97	-	-
3	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian yang dimutakhirkan	-	-	-	80.05	100	100	100	100	79,99	88.44	100	-	-	99,37	107.2	117.65	-	-
4	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi	-	-	-	100	100	100	100	100	96,17	98.96	97.31	-	-	96,17	98.96	97.31	-	-

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi PD ***)	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target (%) Renstra PD Tahun ke-					Realisasi (%) Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
5	Persentase pengangkatan pejabat Fungsional	-	-	-	0,39	0,63	0,78	2,83	1,1	0,68	1.07	0.75	-	-	173,82	169.08	0.75	-	-
6	Persentase PNS yang mengikuti Test Psikologi sebagai bahan pertimbangan Pembinaan karier PNS	-	-	-	1,58	3,16	3,16	3,16	3,16	1,58	3.18	3.16	-	-	100	100.62	3.16	-	-
7	Persentase pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin	-	-	-	0,08	0,06	0,05	0,03	0,02	0,05	0.06	0.03	-	-	137,5	100	140	-	-
8	Rasio penetapan PNS yang mendapatkan penghargaan terhadap	-	-	-	99	99	99	99	99	98,58	100	98.72	-	-	99,58	101.01	99.71	-	-

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi PD ***)	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target (%) Renstra PD Tahun ke-					Realisasi (%) Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	usulan																		
9	Persentase jumlah PNS Pemprov Bali yang memiliki prestasi kerja baik	-	-	-	-	-	-	-	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Persentase kepuasan pegawai terhadap kualitas layanan BKD Provinsi Bali	-	-	-	-	50	60	70	80	-	68.92	72.03	-	-	-	137.84	120.05	-	-
11	Persentase SK Kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	-	-	-	80	82	85	87	90	76,73	85.23	89.16	-	-	95,91	103.94	104.89	-	-

Dengan anggaran yang diterima tersebut di atas, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali telah memberikan sejumlah layanan kepegawaian, antara lain: penerimaan calon pegawai negeri sipil (CPNS), penerimaan calon praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN), pindah tugas antar instansi, mutasi pegawai di lingkungan Pemprov. Bali, mutasi pejabat struktural, kenaikan pangkat Pegawai Negeri sipil (PNS), pemberian bantuan tugas belajar dan ijin belajar, pemberian diklat/kursus/job training, dan pengurusan pensiun PNS.

Tabel 2.8 Jumlah Pegawai Provinsi Bali

Tahun	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Jumlah Pegawai	6991	7164	7082	6746	6491	6343	6207	6027

(Sumber : Sub Bidang Data Kepegawaian BKD Provinsi Bali Tahun 2009-2016)

Tabel 2.9 Jumlah PNS Pemerintah Provinsi Bali Berdasarkan Ijazah Terakhir yang Dimiliki

Jenjang Pendidikan	Tahun							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
SD	162	144	122	104	93	78	83	69
SMP	236	210	188	156	140	121	120	95
SMA Sederajat	3099	2968	2778	2563	2264	2138	2087	1950
Diploma	484	535	552	509	448	422	425	387
S1	2391	2660	2767	2727	2785	2774	2714	2631
S2	617	645	673	685	759	808	776	883
S3	2	2	2	2	2	2	2	6
Total	6991	7164	7082	6746	6491	6343	6207	6027

(Sumber : Sub Bidang Data Kepegawaian BKD Provinsi Bali Tahun 2009-2016)

Berdasarkan jenjang pendidikan formal yang dimiliki, sebagian besar PNS Pemerintah Provinsi Bali memiliki pendidikan SMA sederajat, Diploma, S1 atau S2. Dari tabel tersebut juga terlihat bahwa pegawai

dengan jenjang pendidikan terakhir SMA/Sederajat jumlahnya terus menurun dari tahun 2009 hingga 2016, sedangkan yang bergelar S1 dan S2 terus mengalami peningkatan dalam kurun waktu tersebut. Hal ini terjadi karena adanya pegawai yang lulus ujian penyesuaian ijazah, lulusan praja IPDN yang ditempatkan di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali serta penerimaan CPNS dari jalur umum maupun honorer. Ujian penyesuaian ijazah merupakan ujian yang dilaksanakan dalam rangka proses kenaikan pangkat berdasarkan ijazah yang diperoleh setingkat lebih tinggi.

Tabel 2.10 Data Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah (KPPI)

Uraian	Tahun							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Jumlah Peserta Ujian KPPI	31	50	71	69	101	29	37	34

(Sumber : Sub Bidang Mutasi BKD Provinsi Bali Tahun 2009-2016)

Komposisi Pegawai Pemerintah Provinsi Bali juga ditentukan oleh adanya penerimaan CPNS dari jalur umum, pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS, Penerimaan Calon Praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN), perpindahan antar instansi baik yang masuk maupun keluar dari Pemerintah Provinsi Bali, serta pegawai yang pensiun. Tabel 2.11 menyajikan statistik penerimaan CPNS, Tabel 2.12 menyajikan penerimaan calon praja IPDN.

Tabel 2.11 Statistik Penerimaan CPNS Pemerintah Provinsi Bali

Rekrutmen CPNS	Jumlah SK yang diterbitkan							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Jalur umum	148	43	276	-	43	-	136	-
Dari tenaga honorer daerah	258	206	-	-	-	-	47	-
Total	406	249	276	0	43	0	183	0

(Sumber : Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai BKD Provinsi Bali Tahun 2009-2016)

Pada tahun 2012 Pemerintah Provinsi Bali tidak melaksanakan penerimaan CPNS karena adanya kebijakan nasional penundaan sementara (moratorium) penerimaan CPNS sedangkan untuk pengangkatan CPNS 2013 hanya difokuskan untuk tenaga kesehatan dan guru.

Selain penerimaan CPNS dari jalur umum dan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS, tambahan pegawai Pemerintah Provinsi Bali juga berasal dari lulusan Institut Pemerintahan Dalam Negeri. Data penerimaan Calon Praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Utusan Pemerintah Provinsi Bali dari tahun 2009-2016 disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.12

Penerimaan Calon Praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN)
Utusan Pemerintah Provinsi Bali

	Tahun							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Rekrutmen Calon praja IPDN	25	29	45	50	50	27	16	16

(Sumber : Bidang Pengembangan Pegawai BKD Provinsi Bali Tahun 2009-2016)

Dari tabel diatas, Praja IPDN yang telah lulus pendidikan Tahun 2009 berjumlah 25 orang, sesuai Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri penempatan praja IPDN lulusan tahun 2009 ditempatkan di Pemerintah Provinsi Bali sebanyak 15 orang, 8 orang ditempatkan di kabupaten/kota se Bali dan 2 orang ditempatkan di Kementerian Dalam Negeri. Sedangkan Praja IPDN lulusan tahun 2010 belum ditempatkan dan masih berstatus pegawai pusat yang saat ini sedang melakukan magang di Pemerintah Provinsi Bali.

Jumlah pegawai tidak hanya ditentukan oleh banyaknya pegawai yang direkrut, tetapi juga oleh jumlah pegawai yang diberhentikan, baik karena telah mencapai batas usia pensiun, atas permintaan sendiri (pensiun muda), meninggal dunia maupun diberhentikan karena melakukan pelanggaran disiplin. Dalam kurun waktu 2009-2016 jumlah pegawai yang diberhentikan sebanyak 2.214 orang. Data pegawai yang diberhentikan tahun 2009-2016 disajikan pada Tabel 2.13

Tabel 2.13 Data Pemberhentian PNS

	Tahun								Total 2009- 2016
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
Jumlah PNS yang diberhentikan karena memasuki batas usia pensiun	285	339	306	320	344	165	31	194	1984
Jumlah PNS yang diberhentikan karena atas permintaan sendiri (pensiun muda)	8	3	4	1	7	9	6	10	48
Jumlah PNS yang diberhentikan karena meninggal dunia	22	26	29	19	15	30	17	12	170
Jumlah PNS yang diberhentikan karena melakukan pelanggaran disiplin	-	4	2	2	3	-	1	-	12
Jumlah	315	372	341	342	369	204	55	216	2.214

(Sumber : Sub Bidang Kedudukan Hukum Pegawai BKD Provinsi Bali Tahun 2009-2016)

Selain PNS, Provinsi Bali juga mempekerjakan tenaga kontrak (pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja) yang direkrut untuk kebutuhan-kebutuhan tertentu seperti tenaga sopir dan penjaga kantor. Jumlah rekrutmen tenaga kontrak selama lima tahun terakhir disajikan dalam Tabel 2.14.

Tabel 2.14 Rekrutmen Tenaga Kontrak di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Jumlah penerimaan tenaga kontrak pada tahun berjalan	158	175	248	325	128	436	369	994
Jumlah total seluruh tenaga kontrak	1004	1179	1427	1752	1753	2188	2379	3373

(Sumber : Sub Bidang formasi dan pengadaan BKD Provinsi Bali Tahun 2009-2016)

Dari tabel di atas terlihat bahwa jumlah tenaga kontrak yang bekerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali relatif besar dan jumlahnya dari tahun ke tahun terus meningkat. Hal ini harus mendapat perhatian karena sejumlah alasan mendasar. Pertama, anggaran yang harus dialokasikan untuk honorarium tenaga kontrak relatif besar. Kedua, sistem rekrutmen juga perlu diperbaiki dengan menerapkan sistem rekrutmen terbuka dan transparan sehingga diperoleh tenaga kontrak yang benar-benar memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh Pemerintah Provinsi Bali. Hal ini juga sejalan dengan amanat Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik yang mengamanatkan semua badan publik untuk mengumumkan informasi publik kepada masyarakat.

Setelah proses penerimaan pegawai, layanan berikutnya yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali adalah pengembangan kapasitas pegawai melalui diklat/kursus/job training, proses administrasi kenaikan pangkat PNS, mutasi atau perpindahan PNS, serta pengembangan karir pegawai melalui jabatan struktural dan fungsional.

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS terhadap negara. Kenaikan pangkat dibedakan atas kenaikan pangkat reguler, kenaikan pangkat pilihan, kenaikan pangkat anumerta dan kenaikan pangkat pengabdian.

Pengembangan pegawai berbasis kompetensi menjadi salah satu solusi terbaik bagi upaya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia. Upaya-upaya yang dilakukan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali untuk meningkatkan kompetensi pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali adalah menyiapkan bantuan biaya penyelenggaraan diklat/kursus/job training bagi PNS Pemerintah

Provinsi Bali, pemberian bantuan tugas belajar / ijin belajar. Jumlah pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali yang memperoleh bantuan untuk meningkatkan kompetensinya disajikan pada Tabel 2.15 di bawah ini.

Tabel 2.15 Data Pengembangan Kapasitas Pegawai

URAIAN	Tahun							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Jumlah pegawai yang mendapatkan bantuan dana diklat/kursus/job <i>training</i>	416	229	64	364	60	80	101	43
Jumlah PNS yang memperoleh bantuan tugas belajar/ijin belajar	149	204	226	263	220	105	56	59

(Sumber : Bidang Pengembangan BKD Provinsi Bali Tahun 2009-2016)

Salah satu *business process* lain yang tidak kalah pentingnya dalam manajemen kepegawaian adalah pengembangan karir pegawai melalui jabatan struktural dan jabatan fungsional. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara, sedangkan Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Tabel 2.16 dan Tabel 2.17 menunjukkan data jabatan struktural dan data jabatan fungsional di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali selama lima tahun terakhir.

Tabel 2.16 Data Jabatan Struktural

URAIAN	Tahun							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Formasi jabatan struktural yang tersedia	995	995	995	977	965	965	965	965
Formasi jabatan struktural yang terisi	953	948	761	971	835	928	955	939

(Sumber : Sub Bidang Jabatan Struktural BKD Provinsi Bali Tahun 2009-2016)

Tabel 2.17 Data Jabatan Fungsional

URAIAN	Tahun							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Jenis jabatan fungsional yang ada	40	40	47	50	49	50	51	51
Jumlah pejabat fungsional	1089	1179	1263	1261	1374	1133	1036	1079

(Sumber : Sub Bidang Jabatan Fungsional BKD Provinsi Bali Tahun 2009-2016)

Selama ini ada kesan bahwa orientasi karir PNS masih lebih condong ke jabatan struktural dibandingkan dengan jabatan fungsional. Akan tetapi dengan pemberlakuan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dimana jabatan aparatur sipil negara dikelompokkan ke dalam tiga kelompok jabatan, yaitu jabatan fungsional, jabatan administrasi, dan jabatan pimpinan tinggi, pengembangan karir pegawai juga harus disesuaikan.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

Sejumlah tantangan dan peluang pengembangan pelayanan dalam bidang kepegawaian untuk lima tahun ke depan, antara lain dapat dikaji kedalam lingkungan Internal dan eksternal:

2.4.1 Kajian Internal dan Eksternal

Kajian internal dan eksternal terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian Provinsi Bali dapat dijabarkan sebagai berikut :

2.4.1.1 Lingkungan Internal

a. Kekuatan (Strength) :

1. Dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak 109 orang.
2. Tersedianya sarana dan prasarana untuk mendukung Pelayanan di Bidang Kepegawaian.
3. Terbetuknya susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang mengacu pada peraturan perundang-undangan.
4. Tersedianya peraturan perundang-undangan berkaitan dengan Kepegawaian.

b. Kelemahan (Weakness) :

1. Belum optimalnya sarana dan prasarana pendukung untuk memberikan pelayanan administrasi kepegawaian.
2. Kurangnya anggaran yang dialokasikan untuk pengembangan kapasitas pegawai.

2.4.1.2 Lingkungan Eksternal

a. Tantangan

1. Kompetensi pegawai yang belum optimal
2. Adanya ketentuan tentang porsi belanja pegawai dalam struktur APBD.
3. Sebagian besar pelayanan kepegawaian belum dilaksanakan berdasarkan sebuah SOP (*standard operating procedure*) baku.
4. Pemenuhan pemerataan Distribusi pegawai
5. Implementasi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengubah secara mendasar beberapa aspek manajemen PNS menjadi Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)

b. Peluang

1. Tersedianya sistem teknologi informasi untuk mendukung pelayanan kepegawaian.
2. Adanya program reformasi birokrasi sebagai agenda nasional untuk memperbaiki kinerja birokrasi.
3. Perubahan regulasi kepegawaian yang diarahkan untuk membangun aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas intervensi politik, bebas dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.
4. Makin banyak calon-calon potensial lulusan perguruan tinggi yang ingin meniti karir menjadi Pegawai Negeri Sipil.

BAB III

ISU-ISU STRATEGIS

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Permasalahan sumber daya manusia adalah persoalan kompleks yang mencakup sejumlah aspek seperti perencanaan, pengadaan (rekrutmen), mutasi, promosi, kenaikan pangkat, pengembangan kapasitas melalui pendidikan dan pelatihan maupun tugas belajar, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penjatuhan hukuman (*reward and punishment*), dan regulasi. Kompleksitas permasalahan kepegawaian makin meningkat karena urusan kepegawaian tidak berdiri sendiri tetapi terkait juga dengan aspek kelembagaan (struktur organisasi) dan pendanaan.

Untuk Pemerintah Provinsi Bali, kompleksitas urusan kepegawaian makin tinggi karena jumlah pegawai yang dikelola mencapai 6.027 orang (data per 30 Desember 2016) dan pengalihan guru SMA/SMK sebesar 6.598 orang, yang tersebar di berbagai Perangkat Daerah maupun lokasi geografis yang memiliki kekhasan masing-masing. Hal ini tidak dapat dihindari telah melahirkan sejumlah permasalahan dalam manajemen kepegawaian yang ditangani oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali.

Sejumlah permasalahan yang telah diidentifikasi yang terkait dengan tugas dan fungsi BKD Provinsi Bali yang dipilah berdasarkan aspek-aspek pengelolaan kepegawaian disajikan dalam tabel di bawah ini.

Aspek Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Pegawai

1. Ketidaksesuaian rincian formasi dengan kebutuhan OPD
2. SOP pengadaan CPNS masih harus diperbaiki untuk memastikan proses rekrutmen berjalan jujur, terbuka, dan bebas KKN
3. Tuntutan penyelenggaraan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*) dan pelayanan prima yang tidak diimbangi dengan pemberian formasi pegawai sesuai dengan jumlah pegawai yang pensiun
4. Pemanfaatan data sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dalam pengambilan keputusan kepegawaian masih perlu dioptimalkan.
5. Undang-undang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamanatkan tentang perlunya penerapan sistem informasi ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi, sementara sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) BKD Provinsi Bali saat ini belum terintegrasi dengan sistem informasi kepegawaian secara nasional dan belum dimutakhirkan secara *real time*.

Aspek Mutasi, promosi dan Pengembangan Pegawai

1. Pemerataan distribusi Pegawai belum optimal
2. Secara umum kompetensi pegawai Pemprov. Bali masih perlu ditingkatkan.
3. Anggaran untuk pengembangan kapasitas pegawai melalui diklat maupun tugas belajar dan ijin belajar masih kurang.
4. Keikutsertaan dan kelulusan dalam diklat belum sepenuhnya dijadikan dasar dalam mutasi maupun promosi.
5. Penerbitan dan penyerahan SK kenaikan pangkat belum sepenuhnya dapat dilakukan sebelum atau selambat-lambatnya pada periode kenaikan pangkat
6. Belum adanya *standar kompetensi jabatan* (SKJ) sebagai kriteria objektif dalam pengangkatan pejabat struktural.
7. Proses tahap “lelang jabatan” yang memungkinkan pegawai yang kompeten dan memenuhi syarat untuk berkompetisi secara terbuka memperebutkan formasi jabatan pimpinan tinggi yang kosong.

8. Minat pegawai untuk meniti karir melalui jabatan fungsional masih rendah 9. Promosi ASN belum didasarkan pada hasil penilaian prestasi kerja pegawai
Aspek Penilaian kinerja dan Kesejahteraan Pegawai
1. Seluruh PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Bali harus memiliki dokumen penilaian prestasi kerja. 2. Pemberian tambahan Penghasilan Pegawai belum didasarkan pada hasil penilaian prestasi kerja pegawai.
Aspek Regulasi
1. Sejumlah regulasi di bidang kepegawaian berubah-ubah dan membutuhkan waktu untuk sosialisasi.
Aspek Sarana dan Prasarana
1. Belum optimalnya sarana dan prasarana pendukung untuk memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang memadai.

3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Dengan memperhatikan potensi, kondisi, permasalahan, kearifan lokal yang hidup di masyarakat, serta mengantisipasi tantangan dan peluang, Pemerintah Provinsi Bali telah merumuskan visi yang akan dicapai dalam periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Bali tahun 2013 – 2018 yaitu **"Bali yang Maju, Aman, Damai, dan Sejahtera"** atau disingkat **"Bali Mandara"** jilid II. Visi Bali Mandara Jilid II ini merupakan kelanjutan dari visi Bali Mandara Jilid I.

"Bali Maju" adalah Bali yang dinamis, terus bergerak menurut dinamika pergerakan dan perkembangan dunia. Bali yang maju adalah Bali yang modern menurut ukuran dan tuntutan nilai-

nilai universal namun tidak menyimpang atau bertentangan dengan nilai-nilai Agama Hindu serta adat istiadat Bali.

"**Bali Aman**" adalah Bali yang "dabdab" teratur secara sekala niskala. Bali yang memiliki keseimbangan hubungan antar manusia dengan manusia lainnya, hubungan manusia dengan alam lingkungannya, serta hubungan manusia dengan Tuhannya.

"**Bali Damai**" adalah Bali yang selalu diselimuti atmosfer kesejukan lahir bathin serta selalu dalam kondisi yang kondusif.

"**Bali yang sejahtera**" adalah Bali yang "sukerta sekala niskala" (*sejahtera lahir bathin*) sebagai hasil dari diperolehnya kemajuan, keamanan, dan kedamaian yang sejati.

Untuk mewujudkan visi "Bali Mandara" tersebut di atas, maka ditetapkan "**Misi Pembangunan Provinsi Bali Tahun 2013-2018**" serta tujuan dan sasaran yang lebih detail agar semua pemangku kepentingan (*stakeholder*) dapat mengetahui apa sesungguhnya yang ingin dicapai dalam lima tahun ke depan. Ketiga misi Provinsi Bali adalah:

Misi Pertama: Mewujudkan Bali yang Berbudaya, *Metaksu*, Dinamis, Maju, dan Modern

Misi Kedua: Mewujudkan Bali yang Aman, Damai, Tertib, Harmonis, Serta Bebas dari Berbagai Ancaman

Misi Ketiga: Mewujudkan Bali yang Sejahtera dan Sukerta Lahir Bathin.

Dalam upaya mewujudkan visi dan misi ke pertama Pemerintah Provinsi Bali, peran sumber daya manusia (SDM) sangatlah menentukan. Tanpa SDM yang kompeten, yang dikelola dengan

manajemen sumber daya manusia yang baik, visi dan misi ke pertama Provinsi Bali hanya akan menjadi untaian kata-kata indah di atas kertas. Oleh karenanya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali sebagai unit organisasi yang mengemban tugas dalam bidang kepegawaian memiliki peran strategis dalam memastikan tersedianya SDM yang memiliki profil yang dibutuhkan untuk pencapaian visi dan misi Pemerintah Provinsi Bali. Peran ini makin penting dewasa ini mengingat bahwa salah satu tujuan yang ingin dicapai Pemerintah Provinsi Bali adalah terwujudnya pemerintahan yang baik (good governance), yang hingga saat ini masih harus diperjuangkan, sebagaimana tabel 3.2.1 berikut.

Tabel 3.2.1 Keselarasan Sasaran RPJMD Provinsi Bali dengan
sasaran Renstra BKD Prov Bali 2013-2018

RPJMD PROVINSI BALI			RENSTRA BKD
MISI	TUJUAN	SASARAN	SASARAN STRATEGIS
Misi pertama : Mewujudkan Bali yang berbudaya, Metaksu, Dinamis, <u>Maju dan Modern</u> ".	Tujuan misi pertama : Meningkatkan; mutu pendidikan, kesehatan, IPTEK, peran perempuan, kelestarian budaya Bali, daya saing, kecerdasan masyarakat dalam berpolitik dan pemerintahan yang bersih serta berwibawa	Sasaran ke 9 : Terwujudnya Kepemerintahan yang baik (good governance) Indikator sasaran : 1.Persentase peningkatan penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) Provinsi Bali 2.Jumlah Unit Pelayanan yang telah menerapkan prinsip pelayanan prima.	1. Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur 2. Meningkatnya Kompetensi ASN 3. Meningkatnya kualitas data ASN yang akurat 4. Terlaksananya sistem merit dalam manajemen ASN di lingkungan Pemprov. Bali 5. Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN 6. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian

(Sumber: Buku Perubahan RPJMD Tabel Bab VII, Perubahan Renstra BKD 2013-2018)

Untuk mewujudkan sasaran ke 9 RPJMD Provinsi Bali 2013-2018 yaitu Terwujudnya Kepemerintahan yang baik (good governance) maka Renstra BKD Provinsi Bali 2013-2018 menetapkan 4 tujuan strategis yang ditempuh melalui 6 sasaran strategis sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.2.2 Keselarasan tujuan, isu strategis, sasaran strategis RENSTRA BKD dengan misi, Tujuan, sasaran RPJMD Provinsi Bali

RPJMD PROVINSI BALI 2013-2018		
MISI	TUJUAN	SASARAN
Misi pertama : Mewujudkan Bali yang berbudaya, Metaksu, Dinamis, <u>Maju</u> dan Modern”.	Tujuan misi pertama : Meningkatkan; mutu pendidikan, kesehatan, IPTEK, peran perempuan, kelestarian budaya Bali, daya saing, kecerdasan masyarakat dalam berpolitik dan pemerintahan yang bersih serta berwibawa	Sasaran ke 9 : Terwujudnya Kepemerintahan yang baik (good governance) Indikator sasaran : 1.Persentase peningkatan penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) Provinsi Bali 2.Jumlah Unit Pelayanan yang telah menerapkan prinsip pelayanan prima.
RENSTRA BKD PROVINSI BALI 2013-2018		
ISU STRATEGIS	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS
Dalam mencapai sasaran RPJMD Provinsi Bali ke 9 : Terwujudnya Kepemerintahan yang baik (good governance) ada 3 isu strategis BKD Prov Bali : 1.Kompetensi pegawai yang masih rendah	1. Mewujudkan penataan SDM aparatur yang memiliki Kompetensi sesuai dengan kebutuhan	1. Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur
		2. Meningkatnya Kompetensi ASN
		3. Meningkatnya kualitas data ASN yang akurat

2.Sistem merit belum terlaksana sepenuhnya dalam manajemen ASN di lingkungan Pemprov. Bali	2. Mewujudkan manajemen aparatur sipil yang berdasarkan sistem merit	4. Terlaksananya sistem merit dalam manajemen ASN di lingkungan Pemprov. Bali
	3. Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin,integritas dan berkinerja tinggi	5. Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN
4.Belum optimalnya kualitas pelayanan kepegawaian	4. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	6. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian

3.3 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga

Renstra Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2015-2019 menjadi acuan dalam penentuan isu strategis, sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali. BKN memiliki peran yang sangat strategis dalam pengelolaan ASN. Hal ini diwujudkan dengan kewenangan yang dimiliki BKN sebagaimana tertuang dalam Undang Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Salah satu kewenangan dan tanggung jawab BKN diorientasikan kepada revitalisasi sistem dan manajemen birokrasi publik secara efisien, responsif dan fokus pada pencapaian kinerja, serta melakukan

pengembangan SDM aparatur sebagai pendorong reformasi. Di samping itu, BKN juga berperan strategis dalam melakukan peningkatan kapasitas aparatur pemerintahan daerah dengan mengelola hubungan kemitraan dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan pembangunan kantor BKN di tingkat regional. Dalam menjalankan peran strategisnya di bidang aparatur, sesuai dengan tugas fungsinya BKN senantiasa memperhatikan dan mempertimbangkan lingkungan strategisnya. Terdapat 3 (tiga) isu strategis bidang aparatur negara sebagaimana tercantum dalam RPJMN 2015-2019, yaitu (1) pemerintahan yang bersih dan akuntabel; (2) pemerintahan yang efektif dan efisien; dan (3) peningkatan kualitas pelayanan publik. Berdasarkan isu-isu tersebut, sasaran utama pembangunan bidang aparatur negara tahun 2015-2019 sebagai berikut:

- 1) Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan akuntabel; yang ditandai dengan: meningkatnya integritas birokrasi; meningkatkan kapasitas dan independensi pengawasan, meningkatnya akuntabilitas keuangan, dan kinerja pemerintah; dan meningkatnya transparansi proses pengadaan barang/jasa.
- 2) Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien, yang ditandai dengan: terwujudnya kelembagaan birokrasi tepat fungsi dan tepat ukuran; terwujudnya bisnis proses yang sederhana dan berbasis TIK; **terwujudnya implementasi manajemen ASN berbasis merit**; meningkatnya kualitas kebijakan dan kepemimpinan dalam birokrasi; meningkatnya efisiensi penyelenggaraan birokrasi; dan meningkatnya kualitas implementasi Reformasi Birokrasi Nasional (RBN).
- 3) **Meningkatnya kualitas pelayanan publik**, yang ditandai dengan: makin efektifnya penguatan pelembagaan dan tata kelola

pelayanan publik dan meningkatnya kapasitas pengendalian kinerja pelayanan publik.

Disamping 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 aparturnya.**

Visi dan Misi Badan Kepegawaian Negara tahun 2015-2019, Visi **“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”**, melalui **5 (lima) misi :**

1. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian
2. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian
3. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang-Undangan, Kinerja, dan Kesejahteraan Pegawai
4. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
5. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN

Sebagai penjabaran dari Visi dan Misi Badan Kepegawaian Negara, maka **tujuan** Badan Kepegawaian Negara periode 2015- 2019 yang ingin dicapai yaitu:

1. Mewujudnya Kualitas Manajemen ASN
2. Terwujudnya Kualitas ASN
3. Mewujudnya Pelayanan Prima dibidang Kepegawaian
4. Terwujudnya Manajemen Internal yang Akuntabel

Dalam mewujudkan visi dan misi, BKN menetapkan sasaran strategis sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN
2. Keandalan sistem informasi ASN
3. Meningkatkan disiplin pegawai
4. Meningkatkan profesionalisme ASN
5. Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu
6. Meningkatnya pelayanan pembinaan PNS
7. Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik

Tabel 3.3 Telaahan RENSTRA BKN 2015-2019

RENSTRA BKN 2015-2019		
VISI/MISI	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS
<p>“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”: Ditempuh melalui 5 misi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian 2. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian 3. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang-Undangan, Kinerja, dan Kesejahteraan Pegawai 4. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian 5. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mewujudnya Kualitas Manajemen ASN 2. Terwujudnya Kualitas ASN 3. Mewujudnya Pelayanan Prima dibidang Kepegawaian 4. Terwujudnya Manajemen Internal yang Akuntabel 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN 2. Keandalan sistem informasi ASN 3. Meningkatkan disiplin pegawai 4. Meningkatkan profesionalisme ASN 5. Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu 6. Meningkatnya pelayanan pembinaan PNS 7. Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik

SINKRONISASI SASARAN STRATEGIS BKD PROV BALI DENGAN BKN		
VISI	SASARAN STRATEGIS BKN	SASARAN STRATEGIS BKD
<p>Visi BKN : Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”</p> <p>Visi BKD : Menjadi Pengelola Aparatur Sipil Negara yang Profesional</p>	<p>1. Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN</p>	<p>1. Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur</p> <p>2. Meningkatnya Kompetensi ASN</p> <p>3. Terlaksananya sistem merit dalam manajemen ASN di lingkungan Pemprov. Bali</p>
	<p>2. Meningkatkan disiplin pegawai</p>	<p>4. Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN</p>
	<p>3. Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu</p>	<p>5. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian</p>

3.4 Penentuan Isu-isu Strategis.

Berdasarkan telaahan visi misi Provinsi Bali, tujuan **ke pertama Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2013-2018 Provinsi Bali yaitu Meningkatkan Mutu Pendidikan, Kesehatan, IPTEK, Peran Perempuan, Kelestarian Budaya Bali, daya saing, kecerdasan masyarakat dalam berpolitik dan pemerintahan yang bersih, keselarasan dengan sasaran strategis RPJMD 2013 -2018 Provinsi Bali ke 9 (sembilan) yaitu terwujudnya pemerintahan yang baik (good governance), hasil telaahan Renstra BKN, serta visi misi** tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Bali **maka** Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali mengidentifikasi **3 (tiga) isu strategis** yang perlu mendapat perhatian dan harus diatasi pada masa Renstra 5 Tahunan antara lain :

a) Kompetensi pegawai yang masih rendah

Untuk menjalankan sebuah sistem birokrasi modern yang mampu memberikan pelayanan publik yang cepat dan responsif diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi, dalam arti menguasai bidang kerjanya serta cepat mempelajari pengetahuan dan keahlian baru (*fast learner*) sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Secara umum Perangkat Daerah yang berada di lingkungan pemerintah Provinsi Bali merasakan tentang lemahnya kompetensi pegawai. Hal ini tidak terlepas dari perencanaan dan pengadaan pegawai yang belum mampu menghasilkan keluaran berupa calon-calon SDM yang berkompeten. Selain itu, kurangnya anggaran yang dialokasikan untuk pengembangan kapasitas pegawai juga

berkontribusi atas minimnya kesempatan pegawai untuk meningkatkan kompetensinya melalui keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan teknis, fungsional ataupun manajerial.

b) Sistem merit belum terlaksana sepenuhnya dalam manajemen ASN di lingkungan Pemprov. Bali

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) diselenggarakan berdasarkan sistem merit (*merit system*), yaitu kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Inti dari sistem merit adalah bahwa semua keputusan manajemen kepegawaian semata-mata didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja, serta sama sekali tidak boleh dicemari oleh praktek-praktek KKN. Penyelenggaraan manajemen ASN berdasarkan sistem merit diharapkan dapat membuat semua pegawai ASN terpacu untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensinya serta menunjukkan kinerja maksimum karena dalam sistem merit setiap orang dihargai berdasarkan ketiga faktor tersebut.

Meski terlaksananya sistem merit sangat penting dalam manajemen ASN, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali mengakui bahwa dalam prakteknya sistem merit belum sepenuhnya terlaksana dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali. Sebagai Perangkat Daerah yang bertanggung jawab dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali harus berusaha menjawab

persoalan ini dalam kurun waktu yang tersisa dalam Renstra 2013-2018.

c) Belum optimalnya kualitas pelayanan kepegawaian

Sebagai organisasi yang bertugas memberikan pelayanan kepegawaian (ASN) kepada Perangkat Daerah maupun para pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali menyadari bahwa kualitas pelayanan yang diberikannya belum optimal. Hal ini antara lain tercermin dalam kecepatan penyelesaian SK-SK, pemutakhiran data, diseminasi informasi ASN, serta pengembangan kapasitas SDM ASN. Hal ini pada akhirnya bermuara pada kurangnya tingkat kepuasan pegawai terhadap layanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali.

Dalam Rumusan awal Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali Tahun 2013-2018 terdapat beberapa isu yang tidak muncul dalam perubahan ini, yaitu:

- a) Perlunya penerapan pengembangan karir dan sistem remunerasi berbasis kinerja sebagai bentuk *reward and punishment* terhadap kontribusi pegawai bagi unit kerjanya.
- b) Menguatnya tuntutan akan transparansi proses perekrutan, pemindahan, dan promosi pegawai maupun pejabat.
- c) Perlunya peningkatan kesejahteraan pegawai untuk memacu kinerja pegawai dan menarik talenta-talenta terbaik untuk menjadi PNS.
- d) Perlunya data pegawai yang akurat dan *up to date* dengan memanfaatkan dukungan teknologi informasi.

- e) Kritik masyarakat tentang masih besarnya porsi belanja pegawai dan belanja rutin lainnya dibandingkan belanja modal dalam anggaran pemerintah.
- f) Pemberlakuan Undang-undang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pada dasarnya isu-isu tersebut di atas tetap relevan namun berdasarkan evaluasi yang dilakukan, ketiga isu strategis dalam perubahan Renstra ini dianggap lebih strategis, lebih mendasar atau merangkum isu-isu tersebut di atas. Selain itu, sejumlah isu tidak dianggap isu strategis untuk Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali karena bukan merupakan kewenangan pada Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali. Sebagai contoh, isu huruf a) dan b) di atas lebih bersifat sebagai gejala (*symptom*) dari isu yang lebih besar yaitu sistem merit yang belum sepenuhnya terlaksana dalam manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali. Isu huruf c) dan huruf e) lebih tepat dibawa ke level Provinsi karena tidak dapat dipecahkan pada level Perangkat Daerah. Isu huruf d) adalah bagian dari isu tentang belum optimalnya kualitas layanan sedangkan rumusan isu huruf f) kurang tepat sebagai sebuah rumusan isu strategis karena tidak secara jelas menunjukkan permasalahan atau kondisi yang harus diatasi.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN SERTA STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Sebagai salah satu instansi di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali juga bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang diamanatkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Bali periode 2013-2018 sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang aparatur sipil negara. Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali mengacu Sasaran strategis ke 9 (sembilan) RPJMD Pemerintah Provinsi Bali periode 2013-2018 : **“Terwujudnya pemerintahan yang baik (good governance)”**. Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan, dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi, sedangkan sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, dapat dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Sasaran strategis pada hakekatnya menunjukkan apa yang hendak dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali sebagai jawaban atas isu-isu strategis yang dihadapi.

Tujuan-tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan penataan SDM aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan
2. Mewujudkan manajemen aparatur sipil yang berdasarkan sistem merit

3. Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan bekinerja tinggi
4. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian

Untuk mendukung terwujudnya sasaran strategis Pemerintah Provinsi Bali tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali menetapkan **4 (empat) tujuan dan 5 (lima) sasaran strategis**. Adapun sasaran strategis yang ingin dicapai dalam periode 2013-2018 sebagai jawaban atas isu-isu strategis yang dihadapi adalah sebagai berikut.

1. Tujuan 1: Mewujudkan penataan SDM Aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan

Dalam lingkungan yang berubah dengan cepat dewasa ini, tugas-tugas, permasalahan, serta tantangan yang dihadapi birokrasi terus berubah dan perubahan tersebut berlangsung semakin cepat. Untuk menghadapi hal tersebut dibutuhkan SDM yang kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan dan keterampilan serta cepat mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta rekrutmen ASN secara terbuka, dan transparan untuk mendapatkan Aparatur sipil negara yang berkualitas. Pada kenyataannya, salah satu isu strategis yang dihadapi Pemerintah Provinsi Bali adalah kompetensi pegawai Pemerintah Provinsi Bali yang masih rendah. Untuk menjawab isu strategis ini, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali menetapkan rumusan sasaran strategis:

a. Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur

Untuk mengukur keberhasilan dalam mencapai sasaran strategis tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali merumuskan indikator kinerja untuk masing-masing sasaran strategis diukur

dengan indikator Persentase Pemenuhan Usulan dari Formasi yang ditetapkan. Peningkatan kualitas formasi CPNS bersifat strategis karena merupakan hulu dari manajemen kepegawaian (aparatur sipil negara). Dengan usulan formasi yang baik, sebuah organisasi dapat menentukan jumlah maupun kualifikasi tenaga yang benar-benar dibutuhkan organisasi tersebut untuk menjawab tuntutan tugas di masa kini maupunantisipasi kebutuhan di masa depan. Indikator ini dihitung dengan membagi jumlah formasi yang diperoleh oleh Pemerintah Provinsi Bali sesuai dengan ketentuan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan jumlah formasi yang diusulkan oleh Pemerintah Provinsi Bali. Semakin berkualitas usulan formasi yang diajukan oleh Pemerintah Provinsi Bali, semakin tinggi persentase usulan yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

b. Meningkatnya Kompetensi ASN

Untuk mengukur keberhasilan dalam mencapai sasaran strategis tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali merumuskan indikator kinerja untuk masing-masing sasaran strategis diukur dengan indikator Persentase PNS yang memenuhi kompetensi pada bidang tugasnya. Indikator ini dimaksudkan menjawab isu-isu strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali yang kompetensinya masih rendah, diharapkan ASN nantinya memiliki kemampuan, Pengetahuan dan sikap yang kompeten melalui pengembangan pelatihan dan kursus, pemberian biaya tugas/ijin belajar, dan penyaluran bakat minat pegawai.

c. Meningkatnya kualitas data ASN yang akurat

Untuk mengukur keberhasilan dalam mencapai sasaran strategis tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali merumuskan indikator kinerja untuk masing-masing sasaran strategis diukur dengan indikator Persentase tingkat akurasi database kepegawaian yang dimutakhirkan. Database kepegawaian dilakukan peremajaan secara berkala selambat-lambatnya 1 bulan setelah adanya perubahan data

2. Tujuan 2: Mewujudkan manajemen aparatur sipil yang berdasarkan sistem merit

Meskipun Undang-undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara telah mengamanatkan bahwa penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara (ASN) dilakukan berdasarkan sistem merit, harus diakui bahwa sistem merit belum sepenuhnya terlaksana dalam manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali. Berdasarkan kondisi tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali menetapkan tujuan strategis untuk mewujudkan manajemen aparatur sipil negara yang berdasarkan sistem merit dengan sasaran strategis: **Terlaksananya sistem merit dalam manajemen ASN di lingkungan Pemprov. Bali.**

Sasaran strategis tersebut di atas diukur dengan sejumlah indikator sasaran, sebagai berikut:

a. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi

Dalam sebuah organisasi ada dua aspek yang saling berkaitan, yaitu aspek kelembagaan atau struktur organisasi serta aspek sumber daya manusia yang manusia. Agar sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik, organisasi tersebut harus memiliki struktur yang baik serta diisi dengan orang-orang

yang terbaik. Sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam bidang kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi mengemban tanggung jawab untuk memastikan agar setiap formasi jabatan struktural yang ada dalam struktur organisasi Pemerintah Provinsi Bali terisi dengan orang-orang yang tepat.

b. Persentase pengangkatan pejabat Fungsional

Salah satu permasalahan manajemen aparatur sipil negara dalam birokrasi pemerintahan adalah orientasi karir PNS masih dominan pada jalur struktural, padahal formasi jabatan struktural terbatas, sementara di sisi lain masih banyak formasi jabatan fungsional yang belum terisi. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Provinsi Bali bertanggung jawab untuk mengatasi kondisi ini dengan terus berusaha meningkatkan proporsi pegawai yang memilih meniti karir sebagai pejabat fungsional.

c. Persentase PNS yang mengikuti Test psikologi sebagai bahan pertimbangan pembinaan karir PNS

Untuk mengembangkan karir pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi perlu memiliki pemahaman tentang berbagai aspek psikologis pegawai, seperti misalnya daya tahan, kepemimpinan, kemampuan adaptasi, dll. Pemahaman ini bisa didapat melalui pelaksanaan tes psikologi. Semakin banyak pegawai yang mengikuti tes, makin lengkap data yang dapat digunakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali sebagai dasar untuk melakukan pengembangan karir pegawai, sehingga diharapkan

dapat dibuat keputusan-keputusan pengembangan karir yang lebih baik.

3. Tujuan 3: Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja tinggi

Menjelang akhir tahun setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) diwajibkan untuk mendapatkan penilaian atas pekerjaan/ kinerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam penyelenggaraan pemerintah. Penilaian atas pekerjaan pegawai negeri sipil ini dituangkan dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil atau yang lebih dikenal dengan DP3 PNS. Namun DP3 PNS tersebut memiliki banyak kelemahan sehingga disempurnakan dengan Penilaian Prestasi Kerja PNS. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan secara sistematis yang penekanannya pada tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati bersama antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pejabat Penilai. Penerapan *reward and punishment* berupa penghargaan Satya Lancana Karya Satya serta penjatuhan sanksi hukuman disiplin terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran diharapkan membentuk pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja tinggi. Berdasarkan kondisi tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali menetapkan tujuan strategis untuk dengan sasaran strategis **meningkatkan disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN.**

Sasaran strategis tersebut di atas diukur dengan sejumlah indikator sasaran, sebagai berikut:

a. Persentase pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin

Penjatuhan sanksi hukuman disiplin terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin sama pentingnya dengan pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi. Dalam konteks ini, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali mengemban tanggung jawab untuk melakukan upaya-upaya yang bertujuan mengurangi pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali. Tolak ukur untuk menilai apakah upaya ini berhasil adalah persentase pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin, yang dihitung dengan membandingkan antara jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin dengan jumlah seluruh pegawai Pemerintah Provinsi Bali.

b. Rasio penetapan PNS yang mendapatkan penghargaan terhadap usulan

Salah satu *reward* yang diberikan kepada para PNS adalah berupa penghargaan Satya Lancana Karya Satya. Penerima anugrah tersebut ditetapkan oleh Presiden Republik Indonesia berdasarkan usulan dari kementerian, lembaga, maupun pemerintah daerah. Usulan para penerima anugrah disusun dengan memperhatikan pemenuhan sejumlah persyaratan. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali memiliki tanggung jawab untuk melakukan seleksi usulan penerima anugrah Satya Lancana Karya Satya secara ketat dengan sepenuhnya mempedomani persyaratan yang berlaku.

c. Persentase jumlah PNS Pemprov Bali yang memiliki prestasi kerja baik

Dalam rangka penyelenggaraan pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, maka penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan dengan berorientasi pada peningkatan prestasi kerja dan pengembangan potensi PNS.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolok ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Pelaksanaan penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan. Dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian.

4. Tujuan 4: Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian

Rumusan tujuan “meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian” merupakan rumusan tujuan baru untuk Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali dan belum ditetapkan sebagai tujuan dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali sebelum perubahan. Tujuan ini dianggap penting karena Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali menyadari bahwa kualitas pelayanan kepegawaian yang diberikan kepada para pegawai Pemprov. Bali maupun Perangkat

Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali masih belum optimum.

Tujuan strategis ini diuraikan ke dalam sasaran strategis **Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian**, yang diukur dengan tiga indikator sasaran strategis, yaitu:

a. Persentase kepuasan pegawai terhadap kualitas layanan BKD Provinsi Bali

Indikator ini dipilih karena kesadaran bahwa pelayanan kepegawaian yang berkualitas pada akhirnya akan bermuara pada kepuasan para pegawai yang dilayani. Artinya, semakin berkualitas pelayanan kepegawaian yang diberikan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan oleh para pegawai yang dilayani. Dari sudut pandang yang berbeda dapat pula dilihat bahwa persentase kepuasan pegawai terhadap kualitas layanan BKD Provinsi Bali merupakan tolok ukur kualitas pelayanan yang diberikan BKD Provinsi Bali. Ini bermakna bahwa klaim bahwa pelayanan yang diberikan BKD Provinsi Bali telah berkualitas hanya dapat diberikan oleh pegawai yang dilayani, dan bukan oleh BKD Provinsi Bali sendiri.

b. Persentase SK Kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu

Salah satu keluaran (*output*) utama Badan-badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali adalah surat-surat keputusan (SK) kepegawaian. Karena itu, penyelesaian SK kepegawaian tepat waktu merupakan sebuah tolok ukur dari manajemen kepegawaian yang berkualitas.

Tabel 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan
Kepegawaian Daerah Provinsi Bali

Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Kinerja Pada Tahun Ke- (%)				
			1	2	3	4	5
Mewujudkan penataan SDM aparatur yang memiliki Kompetensi sesuai dengan kebutuhan	Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur	Persentase Pemenuhan Usulan dari Formasi yang ditetapkan	50	60	70	80	90
	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase PNS yang memenuhi kompetensi pada bidang tugasnya	50	58,32	70,03	83,39	98,40
	Meningkatnya kualitas data ASN yang akurat	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian yang dimutakhirkan	100	100	100	100	100
Mewujudkan manajemen aparatur sipil yang berdasarkan sistem merit	Terlaksananya sistem merit dalam manajemen ASN di lingkungan Pemprov. Bali	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi	100	100	100	100	100
		Persentase pengangkatan pejabat Fungsional	0.39	0.63	0.78	2.83	1.1
		Persentase PNS yang mengikuti Test Psikologi sebagai bahan pertimbangan Pembinaan karier PNS	1,58	3,16	3,16	3,16	3,16
Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja	Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	Persentase pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin	0.08	0.06	0.05	0.03	0.02

tinggi		Rasio penempatan PNS yang mendapatkan penghargaan terhadap usulan	99	99	99	99	99
		Persentase jumlah PNS Pemprov Bali yang memiliki prestasi kerja baik **)					100
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Persentase kepuasan pegawai terhadap kualitas layanan BKD Provinsi Bali *)	-	50	60	70	80
		Persentase SK Kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	80	82	85	87	90

*) Belum ditetapkan target untuk tahun 2014 karena dimulai tahun 2015

**) Ditargetkan Tahun 2018 sesuai dengan OPD Baru, sesuai Perda No 10 Tahun 2016

Penetapan keempat sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali tersebut untuk mendukung sasaran Pemerintah Provinsi Bali yaitu Terwujudnya pemerintahan yang baik (good governance) didasari oleh pemikiran bahwa terwujudnya pemerintahan yang baik sangat ditentukan oleh penataan SDM aparatur yang memiliki Kompetensi sesuai dengan kebutuhan, manajemen aparatur sipil yang berdasarkan sistem merit, mewujudkan pegawai ASN yang

disiplin, integritas dan berkinerja tinggi serta kualitas pelayanan kepegawaian.

Terkait dengan sasaran tersebut di atas, terdapat sejumlah indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali yang mengacu pada RPJMD Provinsi Bali, seperti yang disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.2 Indikator Kinerja yang mengacu pada RPJMD Provinsi Bali

NO	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Persentase Pemenuhan Usulan dari Formasi yang ditetapkan		50%	60%	70%	80%	90%	90%
2	Persentase usulan yang diproses		100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	Persentase ASN yang promosi		1.24%	1.24%	1.32%	0.82%	0.82%	5.44%
4	Persentase ASN yang memenuhi kriteria Penilaian		99%	99%	99%	99%	99%	99%

(Sumber : Buku Perubahan RPJMD Provinsi Bali)

4.2 Strategi dan Kebijakan

Rumusan strategi merupakan pernyataan tentang bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai dan selanjutnya rumusan strategi dijabarkan ke dalam kebijakan-kebijakan. Selain itu, rumusan strategi mencerminkan komitmen dan keinginan kuat dari Perangkat Daerah untuk menciptakan nilai tambah dalam pelayanan yang diberikan kepada para *stakeholder*.

Berdasarkan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dalam lima tahun ke depan serta dengan mempertimbangkan berbagai peluang dan ancaman yang dihadapi serta kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali menetapkan sejumlah strategi dan kebijakan yang akan ditempuh. Pilihan strategi serta kebijakan tersebut dituangkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.3. Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali

Sasaran	Strategi	Kebijakan
Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur	Meningkatkan kualitas Aparatur melalui penyusunan formasi ASN berdasarkan analisis beban kerja serta prediksi pegawai yang pensiun dan mutasi, rekrutmen yang transparan dan objektif	Penyusunan formasi ASN berdasarkan analisis beban kerja serta prediksi pegawai yang pensiun dan mutasi
		Meningkatkan Kualitas Calon Aparatur dengan mengikuti pendidikan kedinasan di IPDN
	Meningkatnya Kompetensi ASN	Peningkatan kompetensi melalui pengiriman diklat dan bimbingan teknis dan pemberian beasiswa ijin belajar
		Peningkatan Kompetensi melalui penyaluran bakat dan minat ASN
	Meningkatnya kualitas data ASN yang akurat	Permutakhiran data kepegawaian secara berkala
Terlaksananya sistem merit dalam manajemen ASN di lingkungan Pemprov. Bali	Melaksanakan rotasi dan promosi pejabat struktural secara berkala berdasarkan pada kebutuhan organisasi dan pertimbangan-pertimbangan objektif lainnya.	Pengangkatan calon pejabat struktural Eselon IV dilakukan dengan memperhatikan hasil tes psikologi (Prioritas diberikan pada pegawai yang memperoleh hasil tes lebih baik).
		Mutasi pejabat struktural dilakukan secara berkala sesuai kebutuhan organisasi dan pengembangan karir pegawai.
	Melaksanakan sistem <i>reward and punishment</i> secara adil sesuai pertimbangan-pertimbangan objektif untuk meningkatkan kinerja serta disiplin pegawai	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berkinerja baik
		Pelaksanaan pembinaan disiplin PNS serta sosialisasi peraturan-peraturan tentang kepegawaian (aparatur sipil negara)

	Pengembangan jabatan fungsional	Menumbuhkan minat pegawai untuk meniti karir pada jalur fungsional melalui sosialisasi, diklat fungsional, serta peningkatan tunjangan.
Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja tinggi	Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	Pelaksanaan pembinaan disiplin PNS serta sosialisasi peraturan-peraturan tentang kepegawaian (aparatur sipil negara)
		Pemberian penghargaan bagi PNS yang berkinerja baik
		Pelaksanaan Pembinaan dan evaluasi prestasi kerja PNS
Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Meningkatkan kualitas layanan kepegawaian melalui peningkatan kualitas sarana dan prasarana, pengembangan dan implementasi sistem dan prosedur pelayanan, serta pemanfaatan sistem informasi.	Perbaikan sarana dan prasarana
		Implementasi SOP pelayanan kepegawaian
		Pelaksanaan survei kepuasan pegawai terhadap pelayanan yang diberikan BKD Provinsi Bali secara berkala minimum sekali setahun.

BAB V

RENCANA PROGRAM,KEGIATAN DAN KERANGKA PENDANAAN

5.1 Rencana Program dan Kegiatan

Untuk mengoperasionalkan strategi dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan, serta sasaran strategisnya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali melaksanakan sejumlah program. Program-program yang dilaksanakan tersebut pada hakekatnya adalah program-program prioritas dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Bali sesuai dengan tugas pokok fungsi dalam bidang kepegawaian (aparatur sipil negara). Program-program tersebut merupakan instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran. Menurut sifatnya, program-program yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali dapat dipilah menjadi dua, yaitu program yang merupakan *core business* dan program-program penunjang. Berdasarkan Organisasi Perangkat Daerah yang baru terdapat program sebagai berikut :

- Program yang termasuk ke dalam urusan inti dalam bidang kepegawaian yang merupakan *corebusiness* meliputi:
 1. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian terdiri dari:
 - Program Pemenuhan Kebutuhan ASN
 - Program Pendataan Informasi ASN
 2. Bidang Mutasi dan Promosi
 - Program Pengembangan ASN
 3. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
 - Program Peningkatan Kinerja ASN

- Program-program penunjang yang dilaksanakan pada Sekretariat meliputi:
Sekretariat
 - Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
 - Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

5.2 Kerangka Pendanaan

Pendanaan indikatif adalah prakiraan kebutuhan anggaran yang bersumber dari APBD Provinsi Bali untuk mendanai semua kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali per tahun sesuai dengan target kinerja yang ingin dicapai dalam periode perencanaan strategis. Berdasarkan pengalaman, anggaran BKD Provinsi Bali sepenuhnya bersumber dari APBD mengingat bahwa urusan kepegawaian merupakan salah satu urusan yang sudah dikelola secara otonom oleh pemerintah daerah.

Rincian rencana program, kegiatan, indikator kinerja, serta pendanaan indikatif disajikan pada Tabel 5.1 berikut :

BAB VI
INDIKATOR KINERJA PERANGKAT DAERAH YANG MENGACU PADA
TUJUAN DAN SASARAN RPJMD.

Sebagai salah satu instansi di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang diamanatkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Bali periode 2013-2018 sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang aparatur sipil negara. Sasaran strategis Pemerintah Provinsi Bali dalam RPJMD Provinsi Bali periode 2013-2018 yang terkait dengan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali adalah: **“Terwujudnya pemerintahan yang baik (*good governance*)”** yang dijabarkan ke dalam indikator sasaran : 1) Persentase peningkatan penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) Provinsi Bali; 2) Jumlah Unit Pelayanan yang telah menerapkan prinsip pelayanan prima.

Untuk mendukung terwujudnya sasaran strategis Pemerintah Provinsi Bali tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali menetapkan 4 (empat) sasaran strategis Sebagaimana tabel 6.1 berikut :

Tabel 6.1 Keselarasan Sasaran RENSTRA Pemerintah Provinsi Bali dengan sasaran Renstra BKD Prov Bali 2013-2018

RENSTRA PROVINSI			RENSTRA BKD
MISI	TUJUAN	SASARAN	SASARAN STRATEGIS
Misi pertama : Mewujudkan Bali yang berbudaya, Metaksu, Dinamis, <u>Maju</u> dan Modern”.	Tujuan misi pertama : Meningkatkan; mutu pendidikan, kesehatan, IPTEK, peran perempuan, kelestarian budaya Bali, daya saing, kecerdasan masyarakat dalam berpolitik dan pemerintahan yang bersih serta berwibawa	Sasaran ke 9 : Terwujudnya Kepemerintahan yang baik (good governance) Indikator sasaran : 1.Persentase peningkatan penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) Provinsi Bali 2.Jumlah Unit Pelayanan yang telah menerapkan prinsip pelayanan prima.	1. Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur 2. Meningkatnya Kompetensi ASN 3. Meningkatnya kualitas data ASN yang akurat 4. Terlaksananya sistem merit dalam manajemen ASN di lingkungan Pemprov. Bali

Indikator Kinerja daerah Provinsi Bali merupakan gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian visi misi kepala dan wakil kepala daerah Provinsi Bali sebagaimana tertuang dalam perubahan RPJMD bab IX. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali merupakan salah satu Perangkat Daerah yang menunjang urusan Penunjang Pemerintah dalam hal urusan perencanaan. Indikator Kinerja Daerah Provinsi Bali yang tertuang dalam Perubahan RPJMD 2013-2018 Bab IX hal 15 salah satunya adalah Penjabaran Program RPJMD ke dalam RKPD ditargetkan selama masa RPJMD sebesar @100%/tahun. Sebagaimana tabel 6.2 berikut :

Tabel 6.2 Indikator Kinerja Daerah Provinsi Bali yang tertuang dalam Perubahan RPJMD 2013-2018

NO	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	URUSAN PENUNJANG PEMERINTAH							
	Urusan Perencanaan							
1.	Penjabaran Program RPJMD ke dalam RKPD	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(Sumber : Buku Perubahan RPJMD Provinsi Bali Bab IX Tabel Hal 15)

Indikator dimaksud dijabarkan ke dalam Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran serta Pendanaan Indikatif selama masa Renstra BKD Provinsi Bali sebagaimana tertuang dalam Bab V Renstra BKD Prov Bali.

Dalam mendukung terwujudnya sasaran strategis Pemerintah Provinsi Bali tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali menetapkan empat sasaran strategis seperti yang diuraikan pada Bab IV Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali Tahun 2013-2018, yaitu:

- a. Mewujudkan penataan SDM aparatur yang memiliki Kompetensi sesuai dengan kebutuhan
- b. Terlaksananya sistem merit dalam manajemen ASN di lingkungan Pemprov. Bali; dan

- c. Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja tinggi
- d. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian

Penetapan keempat sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali tersebut untuk mendukung sasaran Pemerintah Provinsi Bali yaitu Terwujudnya pemerintahan yang baik (*good governance*) didasari oleh pemikiran bahwa terwujudnya pemerintahan yang baik sangat ditentukan oleh kompetensi aparatur sipil negara, terlaksananya sistem merit dalam manajemen ASN, mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja tinggi serta kualitas pelayanan kepegawaian.

Terkait dengan sasaran tersebut di atas, terdapat sejumlah indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali yang mengacu pada RPJMD Provinsi Bali, seperti yang disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 6.3 Indikator Kinerja BKD Provinsi Bali yang tertuang dalam Perubahan RPJMD 2013-2018

NO	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Persentase Pemenuhan Usulan dari Formasi yang ditetapkan	-	-	-	-	80%	90%	90%
2	Persentase usulan yang diproses	-	-	-	-	100%	100%	100%

3	Persentase ASN yang promosi	-	-	-	-	0.82%	0.82%	5.44%
4	Persentase ASN yang memenuhi kriteria Penilaian	-	-	-	-	99%	99%	99%

(Sumber : Buku Perubahan RPJMD Provinsi Bali Bab VIII Tabel Hal 58)

BAB VII

PENUTUP

Sebagai satu bagian dari dokumen perencanaan yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali, Rencana Strategis (Renstra) tahun 2013-2018 ini memiliki kedudukan yang sangat penting untuk perencanaan, koordinasi, dan pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali. Rencana Strategis memberikan arah, tujuan, sasaran, strategi, dan kebijakan untuk mencapai visi dan misi yang ingin diraih selama lima tahun.

Perubahan Rencana Strategis ini bukanlah sebuah dokumen yang berdiri sendiri. Di satu sisi, Perubahan Renstra ini berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Bali tahun 2013-2018 dan di sisi lain Renstra ini menjadi pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan serta dokumen-dokumen anggaran (RKA dan DPA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali dalam kurun waktu 2013-2018. Rencana Strategis juga merupakan bagian dari sebuah sistem yang lebih besar yaitu sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) dimana semua perencanaan kinerja pada akhirnya harus dipertanggungjawabkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah (LKjIP).

Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali tahun 2013-2018 ini diterbitkan melalui Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi dan berlaku selama kurun waktu dua tahun. Meskipun demikian, dalam kurun waktu lima tahun ini terjadi

perubahan Organisasi Perangkat Daerah sehingga Rencana Strategis mengalami perubahan.

Perubahan Rencana Strategis ini adalah komitmen bersama dari semua jajaran pimpinan dan staf Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali. Oleh karena itu semua jajaran pimpinan dan staf Badan Kepegawaian bertanggung jawab untuk melaksanakannya dengan sungguh-sungguh demi terwujudnya visi, misi, tujuan serta sasaran strategis yang ingin dicapai dalam kurun waktu dua tahun ke depan.

LAMPIRAN

Rencana Strategis

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali

Periode 2013 - 2018

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Target 5 tahun (%)	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Per Tahun				
							2014	2015	2016	2017	2018
1	Mewujudkan penataan SDM aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan	Persentase pemenuhan usulan dari formasi yang ditetapkan	90	Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur	Persentase usulan formasi ASN yang ditetapkan	%	50	60	70	80	90
		Persentase PNS yang memenuhi kompetensi pada bidang tugasnya	98.4	Persentase PNS yang memenuhi kompetensi pada bidang tugasnya	Persentase PNS yang memenuhi kompetensi pada bidang tugasnya	%	50	58.3	70	83.39	98.4
		Persentase tingkat akurasi database kepegawaian yang dimutakhirkan	100	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian yang dimutakhirkan	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian yang dimutakhirkan	%	100	100	100	100	100
2	Mewujudkan manajemen manajemen aparatur sipil yang berdasarkan sistem merit	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi	100	Terlaksananya sistem merit dalam manajemen ASN di lingkungan Pemprov. Bali	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi	%	100	100	100	100	100
		Persentase pengangkatan pejabat Fungsional	5,73		Persentase pengangkatan pejabat Fungsional	%	0,39	0,63	0,78	2,83	1,1
		Persentase PNS yang mengikuti Test Psikologi sebagai bahan pertimbangan Pembinaan karier PNS	14,22		Persentase PNS yang mengikuti Test Psikologi sebagai bahan pertimbangan Pembinaan karier PNS	%	1,58	3,16	3,16	3,16	3,16
3	Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan bekinerja tinggi	Rasio penetapan PNS yang mendapatkan penghargaan terhadap usulan	99	Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	Rasio penetapan PNS yang mendapatkan penghargaan terhadap usulan	%	99	99	99	99	99
		Persentase pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin	0,02		Persentase pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin	%	0,08	0,06	0,05	0,03	0,02
		Persentase jumlah PNS Pemprov Bali yang memiliki prestasi kerja baik	100		Persentase jumlah PNS Pemprov Bali yang memiliki prestasi kerja baik	%	-	-	-	-	100
4	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Persentase kepuasan pegawai terhadap kualitas layanan BKD	80	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Persentase kepuasan pegawai terhadap kualitas layanan BKD Provinsi Bali	%	-	50	60	70	80
		Persentase SK Kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	90		Persentase SK Kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	%	80	82	85	87	90



PEMERINTAH PROVINSI BALI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Kapten Tjok Agung Tresna, Telp. (0361) 227217 Fax. (0361) 224238
DENPASAR- BALI (Kode Post 80234)
Website : www.bkd.baliprov.go.id

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BALI

NOMOR 050/ 5135 /BKD

TENTANG

PEMBENTUKAN DAN SUSUNAN KEANGGOTAAN
TIM PENYUSUN PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BALI
TAHUN 2013-2018

- Menimbang : a. bahwa sesuai Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pasal 151 dalam melaksanakan tugas dan fungsinya setiap Perangkat Daerah wajib menyusun Rencana Strategis dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD);
- b. bahwa untuk maksud tersebut dalam huruf a perlu membentuk Tim penyusun Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali tahun 2013-2018;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali tentang Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Tim Penyusun Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali tahun 2013-2018;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1649);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
6. 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);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2010-2014;
10. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

12. Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 6 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Bali Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Bali Tahun 2009 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Bali Nomor 6);
13. Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Bali (Lembaran Daerah Provinsi Bali Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Bali Nomor 8);
14. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Nomor 1 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Bali Tahun 2013-2018;
15. Peraturan gubernur Bali Nomor 94 tahun 2016 kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Membentuk Tim Penyusun Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali dengan susunan keanggotaan sebagaimana tercantum dalam lampiran yang tidak terpisahkan dari keputusan ini.

KEDUA : Tim sebagaimana dimaksud dalam diktum Kesatu mempunyai tugas :

1. Koordinator

Menghimpun bahan kebijakan sebagai masukan dalam penyusunan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan.

2. Anggota Tim

a. merumuskan tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali untuk 5 (lima) tahun kedepan;

b. merumuskan isu-su strategis berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali;

c. merumuskan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif 2013-2018;

d. menyusun Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali berdasarkan hasil rumusan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b dan huruf c;

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Denpasar
pada tanggal 7 Juli 2017

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI BALI

I KETUT ROCHINENG,SH,MH
Pembina Utama Madya
NIP. 19581231 198103 1 210

Keputusan ini disampaikan kepada :

1. Gubernur Bali di Denpasar;
2. Kepala Bappeda Litbang Provinsi Bali di Denpasar;
3. Inspektur Provinsi Bali di Denpasar;
4. Kepala Biro Hukum dan HAM Setda Provinsi Bali;

LAMPIRAN

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BALI

NOMOR 050/ 5135 /BKD

TENTANG

PEMBENTUKAN DAN SUSUNAN KEANGGOTAAN
TIM PENYUSUN PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BALI
TAHUN 2013-2018

Susunan Keanggotaan Tim Teknis Penyusunan Perubahan Rencana Strategis
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali

- Ketua : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali.
- Sekretaris : Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali.
- Koordinator : Kepala Sub Bagian Penyusunan Program, Keuangan, Evaluasi dan Pelaporan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali.
- Anggota :
1. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali.
 2. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali.
 3. Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan penghargaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali.
 4. Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali.
 5. Putu Wiryastawan, ST analis perencanaan, evaluasi dan pelaporan Sub Bagian Penyusunan Program, Keuangan Evaluasi dan Pelaporan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali.
 6. Sang Gede Purushotama, SSTP, Pembuat evaluasi dan pelaporan Sub Bagian Penyusunan Program, Keuangan Evaluasi dan Pelaporan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali.

7. I Made Adi Sathya Pratama, SSTP, penyusun bahan laporan Sub Bagian Penyusunan Program, Keuangan Evaluasi dan Pelaporan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali.

Ditetapkan di Denpasar
pada tanggal 7 Juli 2017

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH
PROVINSI BALI

I KETUT ROCHINENG, SH, MH
Pembina Utama Madya
NIP. 19581231 198103 1 210



PEMERINTAH PROVINSI BALI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Tjok Agung Tresna, Denpasar Bali - 80234
Telp. (0361) 227217, Faks. (0361) 224238
Website: www.bkd.baliprov.go.id

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI BALI

NOMOR 050/5784/BKD

TENTANG

PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI BALI NOMOR 050/4113/BKD TENTANG RENCANA STRATEGIS
(RENSTRA) BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BALI TAHUN 2013-2018

- Menimbang :
- a. bahwa Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali telah ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali Nomor 050/4113/BKD;
 - b. bahwa sesuai hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Provinsi Bali oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia pada tanggal 28 s.d. 30 Agustus 2014 atas Renstra SKPD di Provinsi Bali, Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali Nomor 050/4113/BKD tentang Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali Tahun 2013-2018 perlu diubah karena sudah tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan hukum saat ini;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali tentang Perubahan atas Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali Nomor 050/4113/BKD tentang Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali Tahun 2013-2018;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 1649);

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari korupsi

3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
7. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
8. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Penganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5589);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4569);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 10, Tambahan

12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
13. Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 6 Tahun 2009 tentang RPJPD Provinsi Bali Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Bali Tahun 2009 Nomor 6);
14. Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 12 Tahun 2009 tentang pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Bali Tahun 2009 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Bali Nomor 12);
15. Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 4 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Bali (Lembaran Daerah Provinsi Bali Tahun 2011 Nomor 4); Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 4 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 4 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Bali Tahun 2013 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Bali Nomor 4);
16. Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 1 Tahun 2014 tentang RPJMD Provinsi Bali Tahun 2013-2018 (Lembaran Daerah Provinsi Bali Tahun 2014 Nomor 9);

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
- KESATU : Beberapa ketentuan dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali Nomor 050/4113/BKD, tentang Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali Tahun 2013-2018 diubah sehingga berbunyi sebagaimana tercantum dalam keputusan ini.
- KEDUA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan ini, dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal 30 September 2014

Ditetapkan di Denpasar
pada tanggal 30 September 2014

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI BALI,

I KETUT ROCHINENG, SH, MH
Pembina Utama Muda
NIP. 19581231 198103 1 210

Keputusan ini disampaikan kepada:

1. Gubernur Bali di Denpasar (sebagai laporan).
2. Inspektur Provinsi Bali di Denpasar.
3. Kepala Bappeda Provinsi Bali di Denpasar.
4. Kepala Biro Keuangan Setda Provinsi Bali di Denpasar.
5. Kepala Biro Perekonomian dan Pembangunan Setda Provinsi Bali.
6. Kepala Biro Hukum dan HAM Setda Provinsi Bali di Denpasar.