

KEBIJAKAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KAMPAR DALAM TATA KELOLA PNS DI KABUPATEN KAMPAR TAHUN 2016

T. Jeani Rizki
Email : Jeanyrizki0@gmail.com

Pembimbing : Drs. Erman M, M.SI
Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Program Studi S1 Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Riau
Kampus widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru
28293-Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to find out how the Local Government Policy in Civil Service Manpower in Kampar District Year 2016 and to find out how the policy of Kampar Regency Government in the governance of Civil State Employees in Kampar District and what are the Constraints of Personnel Agency and Resource Development Human. This research uses qualitative method of penetration with descriptive research type, which can be interpreted as problem-solving process investigated by describing the state of research subjeck based on facts that appear during the research which then continued with based on existing theories.

Personnel and Human Resource Development Agency (BKPSDM) Kampar regency is a government agency that has the task of implementing the preparation and implementation of regional policies in the field of personnel and can be assigned to carry out the implementation of authority delegated by the government to the Regent of Kampar Regency as the Government's representative in the framework of deconcentration. Making Human Resources and Human Resource Development Agency of Kampar Regency as a professional and prosperous Coaching and Development Agency for civil servants.

Key word : Policy, Governance, Governance Employes

PENDAHULUAN

Melalui dinamika perkembangan Pemerintahan di Indonesia, UU otonomi Daerah Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pemerintah Daerah sangat memberikan dampak yang besar terhadap proses Pemerintahan di daerah. Secara umum, setiap daerah diberi kebebasan yang luas untuk mengatur jalannya proses Pemerintahan di daerah masing-masing. Mengenai masalah tersebut, jalannya roda pemerintahan tidak terlepas dari kinerja aparat pemerintahannya. Suatu pemerintahan daerah yang baik berhubungan dengan Sumber Daya Aparatur yang dimiliki. Kinerja pemerintah daerah dapat dilihat dari bagaimana produktivitas pegawai atau aparat pemerintahannya. Dalam hal ini, aparat pemerintahan yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dan mengabdikan diri di pemerintahan daerah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pasal 1 ayat 1 bahwa Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dan praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Birokrasi pemerintah pada dasarnya dibentuk untuk aktualisasi tugas pemerintah dalam memberikan dan memenuhi kebutuhan pelayanan masyarakat, sehingga aparat birokrasi mempunyai kewajiban untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, seperti yang dikemukakan dimana seperti aparat pemerintah yang memiliki sebutan abdi masyarakat dan abdi negara itu memiliki tanggung jawab yang besar untuk memberikan pelayanan yang seadil-adilnya kepada masyarakat, pada kenyataannya justru terbalik, masyarakat yang ingin menerima pelayanan malah

menjadi pelayan terhadap keinginan dari aparat Pemerintah.¹

Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kampar BAB II Pasal 3 ayat 1 poin e bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kampar adalah sebuah instansi pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh pemerintah kepada Bupati Kabupaten Kampar selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan terdapat fenomena-fenomena yang terjadi pada tingkat kualitas pelayanannya pada Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Tata Kelola Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kampar sebagai berikut:

1. Rendahnya kualitas pelayanan pada sektor-sektor pelayanan dasar Pemerintahan menyebabkan tinggi keluhan masyarakat terhadap layanan publik di kabupaten Kampar.
2. Pelayanan di kabupaten Kampar juga dipandang berbelit-belit dan memakan waktu yang lama.

Tindakan yang dilakukan oleh aparat akan membawa dampak terhadap citra aparat pemerintah di Kabupaten Kampar secara keseluruhan, yang selanjutnya akan membentuk suatu opini

¹ Skripsi Pratiwi Cintya. 2014. "*Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Pekanbaru Tahun 2012-2017*" Hal 1

bahwa aparat pemerintah sering tidak melakukan tugasnya dengan sungguh-sungguh, dan bila membutuhkan pelayanan dari aparat Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar terlalu rumit dan berbelit-belit, lamban dan memelurkan biaya yang besar. Dengan demikian masyarakat menjadi enggan untuk berurusan dengan aparat pegawai BKPSDM di Kabupaten Kampar kalau tidak benar-benar terpaksa.

a. Analisa Keuangan

Target Kinerja Belanja terkait dengan pelaksanaan Pembangunan khususnya yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar, yaitu berupa program dan kegiatan pembangunan yang merupakan urusan Pemerintahan umum. Kinerja pelaksanaan program dan kegiatan dilihat dari aspek efektifitas dan efisiensinya sebagaimana telah diuraikan dalam evaluasi kinerja kegiatan. Melalui tabel 1 dapat dilihat iktisar realisasi target kinerja belanja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar Tahun 2016 sebagai berikut :

Pengukuran hasil kerja merupakan hasil perwujudan kewajiban suatu instansi Pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja ini dilakukan dengan menghitung pencapaian kinerja kegiatan dengan cara membandingkan antara target dengan rencana pencapaian kinerja yang telah dicapainya dalam rencana kerja tahunan dengan realisasi

Selanjutnya beberapa permasalahan yang dihadapi dalam implementasi program oleh Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar antara lain :

1. Sumber Daya Manusia (SDM). Keterbatasan SDM yang dimiliki

oleh BKPSDM baik segi kualitas dan kuantitas masih menjadi hambatan pada proses percepatan hasil kerja.

2. Respon koordinasi instansi lain masih rendah. Selaku instansi yang mempunyai tugas pokok pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar membutuhkan partisipasi aktif dari instansi lain dalam pelaksanaan program-program kerja terutama yang berkaitan dengan informasi data kepegawaian di masing-masing instansi.
3. Masalah sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana yang dimiliki BKPSDM Kabupaten Kampar saat ini masih kurang memadai untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar.

Selanjutnya sesuai dengan hasil analisis atas capaian kerja BKPSDM Kabupaten Kampar Tahun 2016 maka dirumuskan beberapa langkah penting sebagai strategi pemecahan masalah untuk kemudahan dijadikan sebagai masukan atau bahan evaluasi dimana yang akan datang, yaitu sebagai berikut :

1. Lebih meningkatkan kecermatan dalam perencanaan terutama untuk mengantisipasi tuntutan para Pegawai Negeri Sipil dalam hal pelaksanaan administrasi kepegawaian dan peningkatan kesejahteraan.
2. Memperbaiki mekanisme pengumpulan data kinerja sehingga setiap penetapan indikator kinerja dapat didukung dengan data yang lebih akurat.
3. Lebih meningkatkan efisien dan efektivitas dalam pelaksanaan kegiatan agar dapat mencapai

sasaran dan tujuan kegiatan dikaitkan dengan upaya mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena yang penulis temui dilapangan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar Dalam Tata Kelola Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kampar Tahun 2016.**

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis membuat rumus dalam bentuk pertanyaan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar Dalam Tata Kelola Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kampar?
2. Apa kendala-kendala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Tata Kelola Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kampar?

B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar dalam Tata Kelola Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kampar.
- b. Untuk mengetahui kendala-kendala Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar Dalam Tata Kelola Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kampar

2. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan menjadi bahan studi dan menjadi salah satu sumbangan pemikiran ilmiah dalam melengkapi kajian-kajian yang mengarah pada

pengembangan ilmu pemerintahan.

2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi semua pihak terkait khususnya pemerintahan daerah kabupaten kampar.
3. Kegunaan metodologis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan bagi penelitian berikutnya.

C. Tinjauan Pustaka

1. Konsep Kebijakan

Istilah “kebijakan” dalam bahasa inggris “Politik” yang berasal dari bahasa latin, yaitu kata polis yang artinya *community* atau paguyuban (persekutuan) hidup manusia, masyarakat atau city (Negara Kota). Secara etimologis, istilah policy (kebijakan) berasal dari bahasa Yunani, sansekerta adalah “polis” (Negara Kota) dan “pur” (Kota) dikembangkan sedangkan dalam bahasa latin menjadi “politea” (Negara) dan akhirnya dalam bahasa inggris pertengahan “policie”, yang berarti menangani masalah-masalah publik dan administrasi Pemerintahan. (William N. Dunn, 2003:51).²

Menurut pendapat **Chandler dan Plano** (Dalam Kebn, 2004:56) Kebijakan Publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber daya yang ada untuk mencerahkan masalah-masalah publik atau Pemerintah. Ia juga beranggapan bahwa kebijakan publik merupakan suatu bentuk intervensi oleh pemerintah demi kepentingan orang-orang yang tidak berdaya dalam masyarakat agar mereka dapat hidup dan ikut berpartisipasi dalam pemerintah.

2. Reformasi Birokrasi

Reformasi birokrasi termasuk institusi birokrasi, perlu dilakukan secara menyeluruh dan taat asas. Apabila telah

² Skripsi Wanita Lesna. 2014. “Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Dalam mengatasi Tingkat Kemiskinan di Kecamatan Inuman Tahun 2007-2011”. Hal 21

ditetapkan sejak awal bahwa perangkapan jabatan tidak dibenarkan, harus secara konsisten dilaksanakan. Sedangkan formulasi pembentukan lembaga baru atau penghapusan lembaga yang telah ada, juga perlu kajian yang mendalam serta didasarkan atas kepentingan yang proyeksi masa depan, meskipun tetap bertumpu efisiensi dan keperluan masa kini. Reformasi birokrasi tidak mungkin dilakukan hanya untuk kepentingan sesaat atau sekedar memenuhi permintaan. Untuk itu memang perlu diautur secara baik, tata pemerintahan dan tata kelembagaan yang taat asas, sehingga sering terjadi perubahan yang meresahkan.³

Secara praktis birokrasi dipahami sebagai suatu struktur organisasi modern yang dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Sedangkan Max Weber sendiri sebagai Bapak birokrasi mengungkapkan birokrasi adalah suatu hirarki yang ditetapkan secara jelas dimana pemegang kantor mempunyai fungsi yang sangat spesifik dan mengaplikasikan atau menerapkan aturan universal dalam semangat *impersonalitas* yang formalistik.⁴

Ironisnya dalam perjalanan penyelenggaraan pemerintahan justru terjadi sebaliknya bahkan lebih ekstrim dari yang seharusnya terjadi, sehingga memunculkan banyak fiksi dan distorsi. Fenomena birokrasi selalu ada diantara kita dan hampir setiap orang yang berhadapan dengan sistem birokrasi, mengeluh ketika berhadapan dengan aparatur birokrasi.

3. Manajemen Pemerintahan

³ Prof. Dr. Prijono Tjiptoherijanto. 2004. Kependudukan, Birokrasi dan Reformasi Ekonomi. (Jakarta: Rineka Cipta), Hal 46

⁴ Mustafa, Delly. 2013. "*Birokrasi Pemerintahan*". Bandung : Alfabeta. Hal 10

Ermaya Suradinata mendefinisikan manajemen Pemerintahan sebagai suatu kegiatan atau usaha untuk mencapai tujuan negara dengan menggunakan berbagai sumber yang dikuasai oleh negara.

Inti manajemen pemerintahan terletak pada proses pergerakan untuk mencapai tujuan negara, dimana terkait erat dengan apa yang kita kenal dengan fungsi kepanmongprajaan.

Sementara itu Sondang P. Siagian mendefinisikan manajemen pemerintahan adalah manajemen yang ditetapkan dalam lingkungan aparatur pemerintahan atau aparatur negara, tidak saja diartikan sebagai aparatur dari badan eksekutif akan tetapi juga aparatur dari bidang legislatif dan yudikatif serta baik yang berada pada tingkat pusat maupun tingkat daerah.

4. Good Governance

Menurut Mustopadidjaja, jika proses reformasi birokrasi dijalankan dengan baik, maka akan terwujudlah *Good Governance* didalam birokrasi di Indonesia yang selanjutnya bisa dijadikan alat untuk melakukan pembangunan masyarakat madani. Dalam asumsi teoritik itu menggambarkan betapa luasnya cakupan reformasi birokrasi itu paralel dengan luasnya dampak atau pengaruh yang ditimbulkannya terhadap perbaikan tata kelola sebuah pemerintahan (*good governance*).⁵

5. Monitoring Kebijakan

Monitoring merupakan kegiatan untuk melakukan evaluasi terhadap implementasi kebijakan. Selain itu, pemantauan merupakan prosedur analisis kebijakan guna menghasilkan informasi tentang penyebab dan konsekuensi dari kebijakan-kebijakan publik.

⁵ Ibid. Hal : 167

⁶ Sedamayanti.2003. "*Good governance* (kepemerintahan yang baik) dalam rangka otonomi Daerah". Bandung : Mandar maju. Hal : 6

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar dalam Tata Kelola Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kampar Tahun 2016.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Daerah Kabupaten Kampar dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah yang ditindak lanjuti dengan ditetapkannya peraturan Daerah Nomor 06 Tahun 2008 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar. Kemudian pada Tahun 2012 ditetapkan Peraturan Daerah 06 Tahun 2012 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar dan Peraturan Bupati Kampar Nomor 54 Tahun 2012 Tanggal 2 Oktober 2012 Tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar, dimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kampar mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan tugas Pemerintah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku di bidang kepegawaian. Kegiatan dari Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur di BKPSDM Kabupaten Kampar antara lain..

Pemerintah dapat mengatur dan mengontrol alokasi sumber daya yang ada dalam lingkup kewenangannya untuk menjalankan berbagai fungsi Pemerintahan. kebijakan Pemerintah dalam menaikkan gaji PNS yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja birokrasi dan mengeluarkan kebijakan jaring pengaman sosial menekan angka kemiskinan.

Laporan kinerja instansi pemerintah merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerinah atas penggunaan anggaran sebagai perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi satuan kerja perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran perjanjian kinerja yang telah ditetapkan alat pertanggung jawaban secara periodik.

Untuk mencapai akuntabilitas instansi pemerintah yang baik, Kepala Badan Kepegawian Daerah selaku unsur pembantu pimpinan, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar sebagai subsitem dari sistem Pemerintah Daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Dalam perencanaan pembangunan Daerah Kabupaten Kampar capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan perjanjian kinerja serta visi dan misi Kepala Daerah, melainkan kondisinya dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkung Pemerintah Kabupaten/Kota, Provinsi dan Nasional.

Pasal 4 Bab. IV Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 menyatakan bahwa azas-azas umum penyelenggaraan negara meliputi azas kepastian hukum, azas tertib penyelenggaraan negara, azas kepentingan umum , azas keterbukaan, azas proporsionalitas dan profesionalitas serta azas akuntabilitas. Azas akuntabilitas adalah setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dipertanggung jawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang

kedaulatan tertinggi sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang

1. Fokus Perubahan Reformasi Birokrasi

a. Sumber Daya Manusia

1. Umumnya pegawai belum memiliki kompetensi yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang tinggi.
2. Pengangkatan jabatan struktural juga pada umumnya belum dilakukan sesuai dengan standar kompetensi dan persyaratan jabatan.
3. Pemerintah Kabupaten Kampar juga belum menerapkan sistem pola karir pegawai yang memberikan kejelasan dan kepastian mengenai karir yang akan ditempuh oleh seorang pegawai.
4. Manajemen kinerja pegawai juga masih rendah
5. Dibandingkan dengan pemerintah daerah lainnya kesejahteraan pegawai juga masih rendah.
6. Para pemimpin/pejabat umumnya belum memberikan contoh kepemimpinan teladan kepada bawahannya.

b. Pengawasan

1. Secara kualitas dan kuantitas aparat pengawas dipemerintah Kabupaten Kampar masih sangat kurang, terlebih lagi untuk mendukung dan mempetahankan opini WTP serta mengurangi resiko terjadinya penyimpangan sejak dari perencanaan.
2. Meskipun SPIP sudah mulai diterapkan tetapi penerapannya belum sepenuhnya maksimal.
3. Tunjangan yang diberikan kepada aparat pengawas masih rendah sehingga tidak memberikan daya tarik bagi pegawai untuk mengembangkan karir di jabatan ini.
4. Belum terdapat standar operating procedures yang baku dalam pelaksanaan pengawasan.

c. Tatalaksana

1. Mekanisme koordinasi yang lemah antara SKPD, menyebabkan timbulnya berbagai tumpang tindih pelaksanaan kegiatan yang berakibat pada inefisiensi.
2. Meskipun telah diterapkan sistem e-audit dalam pengawasan, tetapi penggunaan teknologi informasi belum sepenuhnya memberikan dukungan yang efektif pada bidang-bidang lainnya seperti percepatan pelayanan kepada masyarakat, keterbukaan informasi publik dan otomasi proses pelaksanaan tugas dan fungsi.
3. Belum ada standarisasi berbagai fasilitas kerja dan kantor untuk mendorong efisiensi.

2. Monitoring dan Evaluasi

a. Monitoring

Monitoring berbagai pelaksanaan kegiatan sebagaimana diuraikan dalam rencana aksi dilakukan melalui media sebagai berikut :

Pada tingkat SKPD pelaksanaan monitoring dilakukan terutama dalam kaitan dengan pelaksanaan kegiatan yang menjadi prioritas pemerintah daerah yang melekat pada SKPD tertentu, dan prioritas yang menjadi fokus dari SKPD sebagaimana tertuang dalam rencana aksi, dilakukan melalui media :

1. Pertemuan rutin yang dipimpin oleh kepala SKPD setidaknya setiap dua minggu sekali
2. Survey rutin khususnya terkait dengan bidang tugas atau pelayanan yang dilakukan dengan masing-masing SKPD, survey dilakukan setahun sekali.
3. Survey rutin secara online
4. Pengelolaan pengaduan
5. Pengukuran target-target yang telah ditetapkan

6. Laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan reformasi birokrasi.

Pada lingkup Pemerintah Kabupaten, mekanisme dilakukan sebagai berikut

1. Setiap kelompok kerja wajib melakukan monitoring secara terus menerus terhadap pelaksanaan kegiatan dalam rangka reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Kampar yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Hasil monitoring dibahas dalam tingkat kelompok kerja dan disampaikan kepada kelompok kerja Monitoring dan Evaluasi yang dikoordinasikan oleh inspektorat Daerah.
3. Hasil monitoring dibahas dalam rapat pleno untuk diputuskan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.
4. Kelompok kerja melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai tindak lanjut hasil keputusan rapat pleno.
5. Kelompok kerja Monitoring dan Evaluasi yang dikoordinasikan oleh Inspektorat Daerah memantau pelaksanaan tindak lanjut.

b. Evaluasi

Evaluasi berbagai pelaksanaan kegiatan sebagaimana diuraikan dalam rencana aksi dilakukan melalui media sebagai berikut :

Pada tingkat SKPD, pelaksanaan evaluasi dilakukan terutama dalam kaitan dengan pelaksanaan kegiatan yang menjadi prioritas Pemerintah Daerah yang melekat pada SKPD tertentu, dan prioritas yang menjadi fokus dari SKPD sebagaimana tertuang dalam rencana aksi, dilakukan melalui media :

1. Pertemuan rutin yang dipimpin langsung oleh Kepala SKPD setidaknya setiap enam bulan sekali.

2. Survey rutin, khusus terkait dengan bidang tugas atau pelayanan yang dilaksanakan oleh masing-masing SKPD. Setidaknya survey dilakukan setahun sekali.

3. Survey rutin secara online
4. Pengelolaan pengaduan
5. Pengukuran target-target yang telah ditetapkan setiap enam bulan sekali.
6. Laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan reformasi birokrasi dalam enam bulan sekali.

Pada lingkup Pemerintah Kabupaten, mekanisme dilakukan sebagai berikut:

1. Setiap kelompok kerja wajib melakukan evaluasi setiap enam bulan sekali terhadap pelaksanaan kegiatan dalam rangka reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Kampar yang menjadi tanggung jawabnya
2. Hasil evaluasi dibahas dalam tingkat kelompok kerja dan disampaikan kepada kelompok kerja Monitoring dan Evaluasi yang dikoordinasikan oleh inspektorat Daerah.
3. Hasil evaluasi dibahas dalam rapat pleno untuk diputuskan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.
4. Kelompok kerja melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai tindak lanjut hasil keputusan rapat pleno.
5. Kelompok kerja Monitoring dan Evaluasi yang dikoordinasikan oleh Inspektorat Daerah memantau pelaksanaan tindak lanjut.

c. Proses Pengembangan pegawai

Proses pengembangan pegawai mencakup pengembangan intelektual, latihan serta praktek dan pengembangan sikap. Akan tetapi dalam pelaksanaannya pengembangan pegawai ini harus dilandasi oleh hal-hal yang mencakup masalah organisasi secara mendasar, sasaran organisasi, pengklasifikasian tugas, departemenisasi, perencanaan personalia, penyusunan satuan tugas kerja

persyaratan jabatan serta uraian tugas pegawai.

Ruang lingkup pelaksanaan pengembangan pegawai tersebut harus disesuaikan dengan prioritas penyelesaian masalah, perubahan sistem pengembangan organisasi dan pengembangan pegawai.

Adapun uraian-uraian dari ketiga bentuk pengembangan pegawai adalah sebagai berikut:

a. Pengembangan pegawai dalam bidang pengetahuan

Bentuk pengembangan ini berguna untuk meningkatkan analisa, abstraksi, logika, penarikan kesimpulan biasanya diarahkan kepada pegawai. Pegawai ini kemudian dibebani tugas untuk mengevaluasi setiap kegiatan organisasi baik secara keseluruhan maupun dengan landasan teori dengan metode penelitian yang disusun secara sistematis.

b. Pengembangan pegawai dalam bidang keterampilan

c. Pengembangan pegawai dalam bidang sikap

Misalnya, apabila seorang pegawai yang mengikuti pendidikan dan latihan tidak sesuai dengan posisinya (tugasnya) maka pegawai tersebut tidak merasa puas dalam menjalankan tugasnya, sedangkan bagi pegawai yang mengikuti pendidikan dan latihan sesuai dengan posisinya (tugasnya) maka pegawai tersebut akan merasa puas dengan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Hasibuan (2007 : 68-115), pengembangan dapat dilakukan dengan cara :

d. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut dengan Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai Negeri Sipil. (PP. RI.NO.101 Pasal 1 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS).

Adapun ruang lingkup pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai Negeri Sipil

menurut PP No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan pelatihan antara lain :

1. Diklat Prajabatan

Diklat prajabatan adalah untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan kepribadian dan etika PNS, di samping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya masyarakat. Diklat prajabatan terdiri dari :

- a. Diklat prajabatan golongan I, diklat bagi mereka yang akan ditingkat untuk menjadi PNS Golongan I.
- b. Diklat prajabatan Golongan II, diklat bagi mereka yang akan diangkat menjadi PNS Golongan II.
- c. Diklat prajabatan Golongan III, diklat untuk mereka yang akan diangkat menjadi PNS Golongan III.

2. Diklat Dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Diklat dalam jabatan terdiri dari :

- a. Diklat kepemimpinan adalah untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklat jenjang jabatan struktural terdiri dari :
 - a. Diklat pimpinan tingkat IV, diklat ini bagi mereka yang menduduki jabatan struktural Eselon IV.
 - b. Diklat pimpinan tingkat III, diklat ini bagi mereka yang menduduki jabatan struktural Eselon III.
 - c. Diklat pimpinan tingkat II, diklat ini bagi mereka yang menduduki jabatan struktural Eselon II.

- d. Diklat pimpinan tingkat I, diklat ini bagi mereka yang menduduki jabatan struktural Eselon I.
- e. Diklat Fungsional Diklat fungsional adalah untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.
- f. Diklat teknis adalah untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan pegawai (S.P Hasibuan, 2003 : 69).

Menurut R. Sally Marisa Sihombing dan Derajat S. Widhyharto pendidikan secara umum merupakan usaha yang sengaja diadakan dan dilakukan secara sistematis serta terus menerus dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tingkatnya, guna menyampaikan, menumbuhkan dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan yang dikehendaki (Ambar, 2004:285).

3. Pelatihan

Program pelatihan (*Training*) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan pegawai, selanjutnya untuk membentuk sosok :

- a. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada masyarakat.
- b. Meningkatkan mutu dan kemampuan baik dalam bidang substansi maupun kepemimpinannya.
- c. Dapat melaksanakan tugasnya dengan semangat kerja sama dan tanggung

jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya (Hasibuan, 2003:69).

Latihan atau *training* adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bersangkutan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pada karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Nitisemito, 1996:86).

e. Mutasi Pegawai

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan /tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun secara vertical (promosi/demosi) di dalam satu organisasi. (Hasibuan, 2003 :102)

Mutasi atau perubahan adalah suatu perubahan horizontal bukan suatu kenaikan atau penurunan. Pemindahan yang dimaksudkan disini adalah untuk menempatkan seseorang pada jabatan yang lebih sesuai dengan keinginan dan kemampuan dengan harapan pada jabatan baru tersebut akan berkembang. Pemindahan seseorang pada jabatan yang horizontal tanpa perubahan kelas pekerjaan. Ini dilakukan agar penyesuaian antara kemampuan dengan tugas yang diemban sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan membuka kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuannya di tempat tugas baru. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa mutasi dapat digunakan untuk mengembangkan dan memperluas pengalaman kerja seorang pegawai. (Moekijat 2000 : 85).

Mutasi menurut UU No 32 Tahun 2004 tentang pokok-pokok kepegawaian yaitu perpindahan Pegawai Negeri Sipil (PNS) antara Kabupaten/kota dan antar Provinsi ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri setelah memperoleh pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara, demikian pula untuk pemindahan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Provinsi/Kabupaten/Kota ke

departemen/lembaga/pemerintahan non departemen atau sebaliknya (Thoha, 2005:85)

1.Promosi pegawai

Promosi (*promotion*) memberikan peran penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status social, wewenang, (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi pegawai (Hasibuan, 2006:107)

2.Dasar-dasar promosi

Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan atau pegawai menurut Handoko (1999) adalah:

1. Pengalaman (lamanya pengalaman kerja karyawan).
2. Kecakapan (keahlian atau kecakapan).
3. Kombinasi kecakapan dan pengalaman (lamanya pengalaman dan kecakapan).

3.Syarat-syarat promosi

Persyaratan promosi untuk setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan/lembaga masing-masing. Menurut Handoko (1999) syarat-syarat promosi pada umumnya sebagai berikut:

1. Kejujuran
2. Prestasi kerja
3. Kerjasama
4. Kecakapan
5. Loyalitas
6. Kepemimpinan
7. Komunikatif
8. Pendidikan

4. Jenis-jenis Promosi Pegawai

Periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil ditetapkan tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahun, kecuali kenaikan pangkat anumerta dan kenaikan

pangkat pengabdian. Masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama Pegawai Negeri Sipil dihitung sejak pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 jenis-jenis promosi pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah
Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dapat diberikan kepada Pegawai setelah yang bersangkutan mengikuti ujian penyesuaian pangkat yang diselenggarakan oleh dinas dan dinyatakan lulus serta memenuhi persyaratan lainnya yang ditentukan.

2) Kenaikan Pangkat Pilihan

Syarat Kenaikan Pangkat Pilihan :

- 1) Berada satu tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan yang didudukinya;
- 2) Menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya
- 3) Menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara
- 4) Sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir
- 5) Sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya (dihitung kumulatif dalam tingkat jabatan struktural yang sama)
- 6) Setiap unsur DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Syarat Kenaikan Pangkat Reguler :

1. Tidak menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu; Diangkat dalam jabatan struktural dengan pangkat masih dibawah jenjang pangkat yang ditentukan tetapi telah 4 tahun dalam pangkat terakhir yang dimiliki; Menduduki jabatan struktural dan pangkatnya telah mencapai jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu; atau sedang tugas belajar

dan sebelumnya menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu

2. Sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir
3. Setiap unsur DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir
4. Tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.

4. Kinerja pelayanan SKPD

Pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar meliputi :

- a. Pelayanan kenaikan pangkat
- b. Pelayanan mutasi pegawai baik didalam Kabupaten maupun pindah instansi
- c. Pelayanan kartu pegawai (karpeg)
- d. Pelayanan kartu istri (karis)
- e. Pelayanan kartu suami (karsu)
- f. Pelayanan pensiun pegawai
- g. Pelayanan tugas belajar dan izin belajar
- h. Pelayanan alih status jabatan structural dan fungsional
- i. Pelayanan penanganan kasus-kasus kepegawaian
- j. Pelayanan perbaikan Nomor Induk Pegawai (NIP) P18 digit PNS

a. Tantangan dan peluang pengembangan SKPD

Adapun dalam menelaah tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah, memakai analisis SWOT dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kekuatan (strength)
 - 1) Komitmen Kepala Badan Kepegawaian Daerah yang kuat untuk melaksanakan tupoksi secara professional dan penuh tanggung jawab
 - 2) Eksistensi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar secara

legal sesuai Perda Nomor 6 Tahun 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja perangkat Daerah Kabupaten Kampar.

- 3) Adanya motivasi, sifat pengabdian dan komitmen yang tinggi dari seluruh PNS dalam bekerja
- 4) Sarana dan prasarana kerja yang sudah cukup memadai

2. Kelemahan (weakness) :

- 1) Penguasaan peraturan perundang-undangan tentang Kepegawaian belum terkuasai secara optimal oleh para Pegawai Negeri Sipil dilingkungan BKPSDM Kabupaten Kampar
- 2) Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian belum berfungsi secara optimal
- 3) Koordinasi antara lintas satuan kerja khususnya bidang Kepegawaian belum berjalan optimal
- 4) Tingkat profesionalisme dan kualitas tenaga pelaksana manajemen kepegawaian belum merata sehingga perlu ditingkatkan
- 5) Belum maksimalnya penggunaan sumber daya yang dapat mendukung tugas pokok dan fungsi

3. Peluang (opportunity) :

- 1) Adanya komitmen bahwa manajemen kepegawaian akan ditata dan dilaksanakan secara professional
- 2) Dengan semangat Otonomi Daerah (Otda) melalui Undang-undang Nomor 32 Tahun 24 dan pertimbangan keuangan Daerah melalui Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 seharusnya dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada PNS dan masyarakat

- 3) Meningkatnya peran serta pegawai dalam pelaksanaan Manajemen Kepegawaian
- 4) Kesejahteraan pegawai yang memadai
- 5) Sumber dana/keuangan yang tersedia cukup memadai
4. Ancaman (threat) :
 - 1) Tuntutan dan volume kerja yang tinggi menjadikan PNS memiliki kecenderungan tidak sabar
 - 2) Masih lemahnya koordinasi antara unit kerja instansi dan belum maksimalnya koordinasi diantara tingkat pusat, Provinsi dan Kabupaten
 - 3) Masih kurangnya kesadaran para pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sebagai akibat belum menguasai peraturan perUndang-undangan dibidang Kepegawaian.
- b. Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana kerja
- c. Meningkatkan kualitas laporan pertanggungjawaban keuangan dan kinerja
- d. Tersedianya dokumen perencanaan pengembangan bidang aparatur
- e. Terlaksananya seleksi dan pengiriman PNS untuk tugas belajar
- f. Terlaksananya seleksi dan pengiriman Pra IPDN
- g. Terlaksananya diklat teknis
- h. Terlaksananya seleksi penerimaan CPNS Daerah
- i. Terselenggaranya diklat structural bagi PNS Daerah
- j. Terselenggaranya diklat prajabatan bagi CPNS Daerah
- k. Proses administrasi pengurusan purna tugas PNS
- l. Terwujudnya sistem informasi kepegawaian dan pengurusan karpeg, karis, karsu dan kepegawaian lainnya.

4. Tujuan Sasaran dan Kebijakan

Tujuan yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kampar berdasarkan visi dan misi nya adalah:

- a. Meningkatkan kapasitas kelembagaan BKPSDM dan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai
- b. Meningkatkan kualitas SDM aparatur melalui pendidikan kedinasan, tugas belajar SI, S2 dan S3 dan penyelenggaraan diklat structural dan teknis fungsional
- c. Meningkatkan penataan sistem pelayanan manajemen kepegawaian yang cepat, tepat dan kepastian waktu
Adapun sasaran yang ingin dicapai :
- a. Meningkatkan pengelolaan pelayanan administrasi perkantoran

3. Perlengkapan dan peralatan

Untuk menjalankan tugas dan fungsinya, BKPSDM Kabupaten Kampar menempati gedung kantor yang terletak di Jalan Tuanku Tambusai Bangkinang yang terdiri dari dua unit gedung yaitu satu unit gedung bekas Kantor Catatan Sipil dan satu unit Kantor baru yang dibangun Tahun 2005.

Adapun sarana-prasarana yang dimiliki untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi secara garis besar adalah sebagai berikut :

Sarana dan prasarana

Berdasarkan Tabel 3.4 diatas menjelaskan tentang sarana dan prasarana utama pendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi terdapat 6 unit sarana dan prasarana yang dimana 5 unit dari sarana prasarana kondisinya baik yaitu

bangunan tempat kerja, kendaraan roda 4, kendaraan roda 2, komputer/Laptop, AC dan yang kurang baik terdapat pada alat telekomunikasi.

Sarana dan prasarana utama untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut diatas secara umum sudah memadai dari segi kuantitas maupun kualitas. Sehingga diharapkan terwujud pelayanan yang optimal bagi PNS Kabupaten Kampar.

B. Kendala-kendala dalam pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar Tahun Anggaran 2016 antara lain sebagai berikut :

1. Belum optimalnya dalam pengumpulan data-data dan koordinasi internal sehingga berakibat pada kurang akuratnya dalam penetapan indikator dan sasaran kinerja terutama jangka menengah dan panjang.
2. Kurang tepat dalam menggunakan anggaran terutama ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan.
3. Masih terdapat kurang efektif dan efisien dalam pelaksanaan kegiatan guna mencapai sasaran dan tujuan kegiatan dikaitkan dengan upaya mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pada pembahasan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

4. Pemerintah dapat mengatur dan mengontrol alokasi sumber daya yang ada dalam lingkup kewenangannya untuk menjalankan berbagai fungsi Pemerintahan. kebijakan Pemerintah dalam menaikkan gaji PNS yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja birokrasi dan mengeluarkan

kebijakan jaring pengaman sosial menekan angka kemiskinan.

5. Kendala-kendala dalam pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar terbagi atas beberapa :

- A. Belum optimalnya dalam pengumpulan data-data dan koordinasi internal sehingga berakibat pada kurang akuratnya dalam penetapan indikator dan sasaran kinerja terutama jangka menengah dan panjang.
- B. Kurang tepat dalam menggunakan anggaran terutama ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan.
- C. Masih terdapat kurang efektif dan efisien dalam pelaksanaan kegiatan guna mencapai sasaran dan tujuan kegiatan dikaitkan dengan upaya mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti memiliki saran terkait dengan peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam penetapan Aparatur Sipil Negara pada Jabatan Struktural di Kabupaten Kampar Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar untuk kedepannya, agar penempatan pegawai betul sesuai dengan latar pendidikan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh suatu jabatan, maka pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar perlu melakukan pendataan jabatan. Penempatan pegawai sebaiknya harus sesuai kebutuhan pegawai, yang dilandasi pada pengalaman kerja, keterampilan kerja, dan mempunyai surat berkelakuan baik Penempatan pegawai harus melalui prosedur dalam penempatan pegawai. Dalam penempatan pegawai BKPSDM harus melihat faktor-faktor yang dipertimbangkan dengan standar yang dibuat. Dalam rangka membangun birokrasi yang baik terhadap

masyarakat diperlukan pegawai negeri sipil yang profesional dalam arti memiliki kompetensi di masing-masing bidang. Oleh karena itu dalam menempatkan seorang pegawai pada suatu jabatan haruslah memperhatikan kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan syarat-syarat yang ada guna meningkatkan kinerja dari suatu instansi pemerintah.

Daftar Pustaka

Buku dan Jurnal

- Prof. Dr. Tjiptoherijanto, Prijono. (2004). *“Kependudukan, Birokrasi dan Reformasi Ekonomi”*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Skripsi Pratiwi Cintya. (2014). *“Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Pekanbaru Tahun 2012-2017”*
- Sedamayanti. (2003). *“Good Governance (Kepemerintahan yang baik) dalam rangka Otonomi Daerah”*. Bandung: Mandar Maju
- Skripsi Wanita Lesna. (2014). *“Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Dalam mengatasi Tingkat Kemiskinan di Kecamatan Inuman Tahun 2007-2011”*.
- Maleong, Lexy J. (2005). *Metode Penelitian Kualitatif* (revisi). Bandung: Remaja Rosda Karya
- Malayu SP. Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha. M. (1989). *Administrasi Kepegawaian Daerah*. Jakarta: Ghalia
- Handoko. (1986). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung

Suryadinata, Ermaya. 1998. *“Organisasi dan Manajemen Pemerintahan Dalam Eraglobalisasi”*. Bandung: CV Ramadhan.

Tjokroamidjojo, Bintoro, 2004. *“Reformasi Nasional Penyelenggaraan Good Governance dan Perwujudan Masyarakat Madani”*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

Dokumen

- Peraturan Bupati Kampar Nomor 64 Tahun 2016
- Revisi Rencana Strategis (RENSTRA) 2012-2016
- Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 6 Tahun 2016
- Road Map Reformasi Birokrasi 2014-2016 Pemerintah Kabupaten Kampar
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKPI) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Perundang-undangan

- Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kampar.
- Peraturan Bupati Kampar Nomor 64 Tahun 2016 Tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar