

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) TAHUN 2017-2022



BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BARITO KUALA

Website : <http://bkd.baritokualakab.go.id>
E-mail : bapegdiklat@baritokualakab.go.id



IKHTISAR EKSEKUTIF

Pembangunan aparatur negara mencakup aspek yang luas. Dimulai dari peningkatan fungsi utama pemerintahan, kelembagaan yang efektif dan efisien dengan tata laksana yang jelas dan transparan, dilaksanakan oleh Sumber Daya Aparatur yang profesional serta berakuntabilitas kepada mitra kerja (stake holders), Pendayagunaan aparatur pada hakekatnya merupakan upaya pembinaan, penyempurnaan dan pengendalian manajemen pemerintahan secara terencana, sistematis, bertahap, komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja seluruh aparatur Negara dalam rangka menuju tata pemerintahan yang baik (good governance). Upaya reformasi aparatur salah satunya ditempuh dengan penataan kepegawaian (Moratorium) dan Grand Desain. Dalam kurun waktu lima tahun periode (2017-2022), upaya pengembangan kepegawaian dilaksanakan dengan penyempurnaan manajemen di bidang kepegawaian, penyusunan pedoman pelaksanaan manajemen kepegawaian, peningkatan penyelenggaraan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian kepegawaian, serta pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian. Namun demikian berbagai upaya tersebut di atas belum mampu membangun suatu Sistem Manajemen Kepegawaian yang dapat mewujudkan PNS sebagaimana diharapkan oleh masyarakat pada umumnya.

Disamping itu terdapat adanya beberapa perubahan dan perkembangan lingkungan strategis baik diluar lingkup kepegawaian seperti: arah kebijakan nasional kepegawaian, kondisi politik pemerintahan dan derasnya tuntutan masyarakat atas pelayanan aparatur serta kondisi global dan teknologi. Dihadapkan pada kondisi lingkungan sebagai tersebut di atas dipandang perlu untuk segera disikapi Satuan Kerja Perangkat Daerah khususnya dibidang kepegawaian melalui berbagai upaya yang mengarah pada penciptaan kondisi Sistem Manajemen Kepegawaian yang mampu mewujudkan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diharapkan oleh masyarakat.



Sejalan dengan itu untuk menyatukan persepsi dan arah tindakan, maka pelaksanaan tugas dan fungsi harus dilandasi dengan tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan yang secara jelas dirumuskan dalam RENSTRA Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan 2017-2022.

Penyusunan Rencana Strategis ini dimaksudkan sebagai penjabaran Visi dan Misi Kepala Daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2017-2022, selain itu juga dimaksudkan sebagai tolok ukur penyusunan kinerja tahunan SKPD selama kurun waktu 2017 – 2022. Dan sebagai tolok ukur bagi pelaksanaan tugas pokok organisasi selama kurun waktu yang sama.

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala adalah :

1. Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang kompeten

Sumber Daya Aparatur yang Kompeten adalah aparatur sipil Negara yang mempunyai pengetahuan, keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu aparatur sipil Negara harus berdisiplin dan mampu memberikan pelayanan yang prima serta mampu mencapai kinerja yang baik, Indikator dari tujuan ini adalah Persentase PNS yang Memenuhi Kompetensi. Sedangkan sasaran yang ingin dicapai dari tujuan tersebut adalah **Meningkatnya Sumber Daya Aparatur yang kompeten**, dengan indikator Persentase PNS yang Memenuhi Kompetensi.

2. Mewujudkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang Berkualitas

Pelayanan yang berkualitas adalah pelayanan yang terbaik, sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku atau dimiliki oleh instansi yang memberikan pelayanan. Pelayanan dapat dikatakan sangat baik atau terbaik apabila upaya yang diberikan telah sesuai dengan harapan dan kepuasan dari yang dilayani. Indikator dari tujuan ini adalah Indeks Kepuasan PNS terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian. Adapun sasaran



yang ingin dicapai adalah : **Meningkatnya pelayanan aparatur yang berkualitas,**
dengan indikator Indeks Kepuasan PNS terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian



KATA PENGANTAR

Pertama-tama kami panjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Badan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (Bapediklat) Kabupaten Barito Kuala 2 Tahun 017-2022 dapat diterbitkan.

Sasaran dari suatu kegiatan hanya dapat dicapai dengan efektif dan efisien bila dapat dirumuskan dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan. Rencana Strategis (RENSTRA) merupakan rencana lima tahun ke depan yang disusun dengan mempertimbangkan berbagai keadaan, terutama menyangkut keunggulan, peluang, kendala dan tantangan SKPD pelaksana. RENSTRA diharapkan dapat diandalkan sebagai pedoman dan arahan dalam upaya mencapai sasaran-sasaran pembangunan yang telah ditetapkan.

Dengan disusunnya RENSTRA Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Tahun 2017-2022 ini maka Bapediklat mempunyai acuan umum tentang arah pembangunan ke depan. Arah ini tentunya saja masih harus dirinci dan dijabarkan lebih lanjut menjadi rencana tahunan, agar skala prioritas setiap program dan kegiatan Bapediklat lebih konkrit.

Renstra yang telah disusun ini tak banyak artinya tanpa ditindaklanjuti dengan pelaksanaan yang tuntas. Komitmen dan motivasi bisa timbul dari keberhasilan mengaktualisasikan diri dalam setiap kegiatan. Harapan kami, RENSTRA ini dapat dijadikan skenario pembelajaran jangka panjang dan sekaligus sebagai acuan rencana kerja tahunan bagi kita semua.

Marabahan, 4 Juni 2018

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan
Kabupaten Barito Kuala,

Drs. H. HARDIAN NOOR, M.Si
NIP. 19600909 198202 1 005



DAFTAR ISI

IKTISAR EKSEKUTIF.....	i
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
BAB. I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	3
1.3. Maksud dan Tujuan	4
1.4. Sistematika Penulisan	6
BAB. II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	
2.1. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	9
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah	12
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	14
2.4. Tantangan dan Peluang pengembangan pelayanan	28
BAB. III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	30
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	31
3.3. Telaahan Rencana Strategis K/L dan RENSTRA Perangkat Daerah Prov ...	35
3.4. Telaahan RTRW danb Kajian Lingkungan Hidup Strategis	40
3.4. Penentuan Isu-isu Strategis	40
BAB. IV TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH	
4.1. Tujuan Jangka Menengah Perangkat Daerah	49
4.2. Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	49
BAB. V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	52
BAB. VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	54
BAB. VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	65
BAB. VIII PENUTUP	66
Lampiran	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 : Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Golongan Ruang	12
Tabel 2.2 : Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Pendidikan	12
Tabel 2.3 : Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Diklat Penjurangan.....	12
Tabel 2.4 : Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Eselonering	13
Tabel 2.5 : Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	13
Tabel 2.6 : Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Jabatan	13
Tabel 2.7 : Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Tingkat Usia	13
Tabel 2.8 : Data Bangunan Kantor.....	14
Tabel 2.9 : Peralatan dan Fasilitas Kantor.....	14
Tabel 2.10 : Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Pengadaan Pegawai dari formasi umum.	15
Tabel 2.11 : Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Pengadaan Pegawai dari formasi Honorer	15
Tabel 2.12 : Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Pengadaan Pegawai dari formasi Khusus, PTT dan THL-TB	15
Tabel 2.13 : Rekapitulasi Peserta Diklat Prajabatan dari Calon PNS.....	17
Tabel 2.14 : Rekapitulasi Peserta Diklat Teknis	18
Tabel 2.15 : Rekapitulasi Peserta Diklat Kepemimpinan.....	18
Tabel 2.16 : Rekapitulasi Pemberian Ijin Belajar.....	19
Tabel 2.17 : Rekapitulasi pemberian Tugas Belajar.....	19
Tabel 2.18 : Rekapitulasi Kenaikan Gaji Berkala PNS.....	19
Tabel 2.19 : Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Kenaikan Pangkat.....	20
Tabel 2.20 : Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Pemberian Penghargaan.....	23
Tabel 2.21 : Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pelanggaran Disiplin.....	23
Tabel 2.22 : Rekapitulasi Sumpah/Janji PNS	24
Tabel 2.23 : Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Pelantikan Pejabat Struktural dan Kepala Sekolah	24
Tabel 2.24 : Rekapitulasi Pegawai yang pensiun.....	25
Tabel 2.25 : Jumlah PNS berdasarkan Jenis Kelamin dan Tingkat pendidikan.....	25
Tabel 24 : Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Barito Kuala.....	26
Tabel 25 : Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala	27
Tabel 3.1 : Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran.....	35



Tabel 3.2	: Tujuan dan Sasaran pembangunan Kab. Barito Kuala Tahun 2017-2022.....	39
Tabel 3.3	: Matrik Urgensi Faktor Internal.....	42
Tabel 3.4	: Matrik Urgensi Faktor Eksternal.....	43
Tabel 3.5	: Evaluasi Faktor Internal dan Eksternal.....	45
Tabel 3.6	: Faktor Kekuatan Kunci Terpilih.....	46
Tabel 3.7	: Formulasi Strategi SWOT	47
Tabel 4.1	: Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPP	50
Tabel 4.2	: Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan	53
Tabel 6.1	: Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Barito Kuala.....	56
Tabel 7.1	: Indikator Kinerja Perangkat Daerah yg Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD.....	65



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Posisi Kekuatan Organisasi	11



B A B I

P E N D A H U L U A N

1.1. Latar Belakang

Sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) wajib menyusun dokumen perencanaan lima tahunan, yaitu Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) yang memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan urusan dan/atau fungsinya secara lebih spesifik dan terukur.

Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Rencana Strategis SKPD telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tatacara Perencanaan Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, yang merupakan pedoman pelaksanaan yang wajib diacu oleh seluruh SKPD dalam menyusun Renstra. Dalam ketentuan lainnya yaitu Instruksi Presiden Nomor 07 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, global serta tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017-2022 merupakan dokumen rencana resmi daerah yang dipersyaratkan bagi pembangunan daerah dalam jangka waktu 5 tahun sesuai masa kepemimpinan Bupati dan Wakil Bupati terpilih dan merupakan suatu proses rumusan secara sistematis

yang berkelanjutan dari serangkaian kegiatan secara sistematis untuk dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja dengan berorientasi pada pencapaian hasil.



Rencana Strategis ini berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan stakeholder pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017-2022. Selanjutnya Renstra ini merupakan dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Untuk itu penyusunan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sekurang-kurangnya memperhatikan/mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan stakeholder Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Upaya pengembangan kepegawaian dilaksanakan dengan penyempurnaan manajemen di bidang kepegawaian, penyusunan pedoman pelaksanaan manajemen kepegawaian, peningkatan penyelenggaraan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian kepegawaian, serta pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian. Namun demikian berbagai upaya tersebut di atas belum mampu membangun suatu Sistem Manajemen Kepegawaian yang dapat mewujudkan PNS sebagaimana diharapkan oleh masyarakat pada umumnya.

Disamping itu terdapat adanya beberapa perubahan dan perkembangan lingkungan strategis baik diluar lingkup kepegawaian seperti: arah kebijakan nasional kepegawaian, kondisi politik pemerintahan dan derasnya tuntutan masyarakat atas pelayanan aparatur serta kondisi global dan teknologi. Dihadapkan pada kondisi lingkungan sebagai tersebut di atas dipandang perlu untuk segera disikapi Satuan Kerja Perangkat Daerah khususnya dibidang kepegawaian melalui berbagai upaya yang mengarah pada penciptaan kondisi



sistem manajemen kepegawaian yang mampu mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang kompeten dan profesional.

Sejalan dengan itu pula keinginan untuk menyelenggarakan Manajemen Kepegawaian secara profesional akan seirama dengan cita cita Badan Kepegawaian Negara yang tertuang pada visinya untuk tahun 2015 – 2019 yaitu "Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025". Sehingga dengan visi tersebut BKN berupaya mewujudkan Manajemen kepegawaian yang Modern dengan melakukan Pembinaan dan Penyelenggaraan Manajemen ASN secara Nasional.

1.2. Landasan Hukum

Dasar hukum penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala kurun waktu tahun 2017 – 2022 adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5494).
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;



6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 tahun 2017, tentang Tata cara perencanaan, pengendalian dan evaluasi Pembangunan daerah, tata cara evaluasi rancangan peraturan Daerah tentang rencana pembangunan jangka panjang daerah Dan rencana pembangunan jangka menengah daerah, serta Tata cara perubahan rencana pembangunan jangka panjang Daerah, rencana pembangunan jangka menengah Daerah, dan Rencana kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara RI Tahun 2017 Nomor 1312);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Barito Kuala Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017 – 2022.
11. Peraturan Bupati Barito Kuala Nomor 36 Tahun 2016, Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan- Badan (berita Daerah Kabupaten Barito Kuala Tahun 2016 Nomor 36).

1.3. Maksud dan Tujuan

Dalam rangka melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi yang dimiliki Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan, maka disusunlah Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan sebagai satu bagian yang utuh dari manajemen kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Kuala, penyusunan rencana strategis ini dimaksudkan sebagai penjabaran visi dan misi kepala daerah selama kurun waktu 2017–2022 dengan maksud dan tujuan :



Maksud

Berdasarkan pertimbangan diatas, Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala ini disusun dengan maksud sebagai berikut:

1. Menyediakan dokumen Renstra Tahun 2017-2022 sebagai acuan resmi bagi seluruh jajaran di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, pemerintah daerah, DPRD Kabupaten Barito Kuala dalam menentukan prioritas program lima tahunan dan digunakan sebagai pedoman dalam rencana kerja tahunan.
2. Memudahkan seluruh jajaran aparatur Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan untuk menyamakan persepsi dan tercapainya komitmen bersama untuk mencapai tujuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, serta memahami dan menilai arah kebijakan dan program Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Tujuan

1. Tersedianya Dokumen Perencanaan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam kurun waktu 5 tahun sebagai bagian dari RPJMD Kabupaten Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017-2022.
2. Tersedianya pedoman dan alat pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam kurun waktu 2017-2022 dalam turut mendukung suksesnya pencapaian sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan dalam RPJM Daerah Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017-2022.
3. Terciptanya keterpaduan dan keserasian gerak dalam kegiatan pembangunan aparatur yang terencana dan memiliki akuntabilitas melalui penyusunan rencana kegiatan tahunan dan lima tahunan.
4. Tersedianya suatu tolok ukur dalam melakukan evaluasi dan penilaian kinerja tahunan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

1.4. Sistematika Penulisan



BAB. I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, fungsi Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, keterkaitan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dengan RPJMD, Renstra Kementerian/Lembaga.

1.2. Landasan Hukum

Memuat tentang Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah, Peraturan Menteri dan Peraturan Bupati serta ketentuan peraturan lainnya yang mengatur Dasar hukum penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala yang terdiri dari undang-undang, peraturan, keputusan, surat edaran yang terkait langsung dengan kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan.

1.3. Maksud dan Tujuan

Menjabarkan tentang maksud dan tujuan pembuatan rencana strategis sehingga dapat diketahui kenapa rencana strategis kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dibuat.

1.4. Sistematika Penulisan Rencana Strategis

Merupakan sistem penulisan dari buku rencana strategis kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari 8 (delapan) bab sesuai permendagri 86 tahun 2017.

BAB. II. GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BARITO KUALA



2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Membahas tentang tugas dan fungsi dari Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan serta menampilkan struktur organisasi yang menggambarkan hirarki kepemimpinan.

2.2. Sumber Daya

Menjabarkan tentang sumberdaya manusia di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan beserta sumber daya lainnya seperti aset yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala.

2.3. Kinerja Pelayanan

Menggambarkan tentang apa saja pelayanan yang diberikan selama kurun waktu 5 tahun sebelumnya (2012 – 2017).

2.4. Tantangan dan Peluang pengembangan pelayanan

Menjelaskan tentang tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan Kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di lingkungan Kabupaten Barito Kuala dan menjelaskan juga apa saja peluang yang bisa dilakukan agar pengelolaan Kepegawaian dapat sesuai dengan harapan semua pihak.

BAB. III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BARITO KUALA

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan

Menjelaskan permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan kepegawaian sesuai tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

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

Terpilih.

Menjabarkan tugas dan fungsi perangkat daerah yang terkait dengan Visi Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati terpilih.

3.3. Telaahan Rencana Strategis K/L



Menampilkan visi misi kementerian sampai ke instansi yang terkait langsung dengan kepegawaian.

3.4 Penentuan Isu-Isu Strategis

Menentukan isu-isu strategis apa saja yang dihadapi dalam masa 5 tahun kedepan.

BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala. Menjabarkan tentang tujuan dan sasaran yang harus dicapai oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala 5 (lima) tahun kedepan.

BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Menjelaskan strategi dan arah kebijakan apa saja yang akan ditempuh dalam penyelenggaraan pengelolaan kepegawaian dalam lima tahun mendatang

BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Menampilkan data-data dalam bentuk tabel yang berisikan program dan kegiatan beserta indikator kinerja lengkap dengan perkiraan dana yang diperlukan.

BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Menyajikan data-data dalam bentuk tabel yang berisikan indikator kinerja yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD yang ingin di capai oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam lima tahun mendatang.

BAB VIII PENUTUP

Berisikan kesimpulan akhir dari penjabaran seluruh bab yang telah disajikan.



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BARITO KUALA

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Tugas Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Barito Kuala Nomor 36 Tahun 2016 pasal 25 adalah *“membantu Bupati menyelenggarakan pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.”*

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut pada pasal 25 di atas, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai **fungsi** :

- a. Penyusunan kebijakan teknis dibidang diklat, pengembangan pegawai, bidang mutasi pegawai, bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang diklat, pengembangan pegawai, bidang mutasi pegawai, bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai kepada seluruh perangkat daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pembinaan teknis dan koordinasi penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah dibidang diklat, pengembangan pegawai, bidang mutasi pegawai, bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai kepada seluruh perangkat daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan tugas dibidang diklat, pengembangan pegawai, bidang mutasi pegawai, bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai sesuai dengan lingkup tugasnya;
- e. Pengevaluasian dan pelaporan atas pelaksanaan tugas dibidang diklat, pengembangan pegawai, bidang mutasi pegawai, bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai sesuai dengan lingkup tugasnya;



- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Sebagai implementasi dari Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah maka Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala kembali ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Barito Kuala 16 tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Barito Kuala Tahun 2016 Nomor 17).

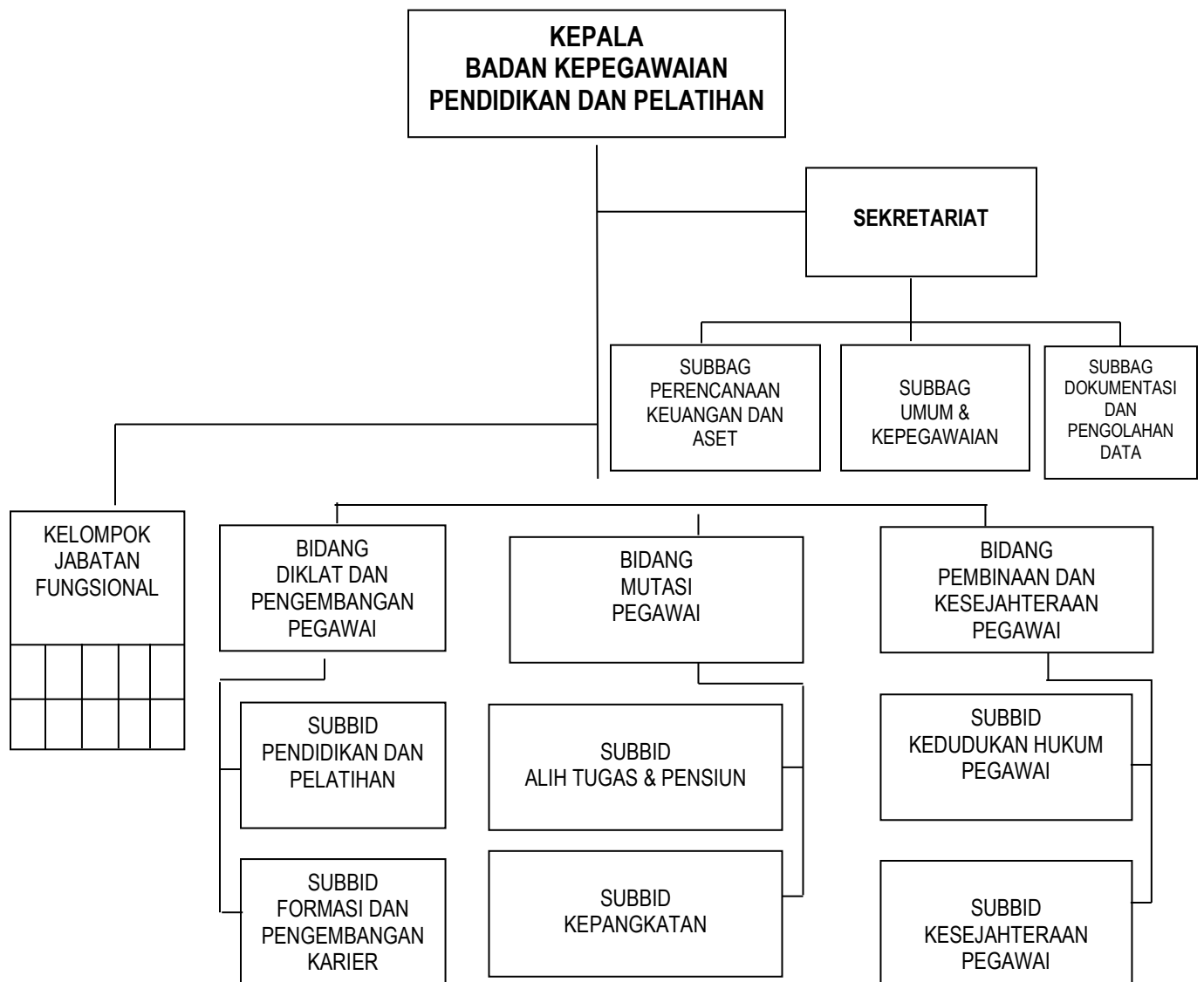
Berpedoman pada Peraturan Daerah dimaksud, Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala secara **Struktural Organisasi** terdiri dari :

1. Kepala Badan
2. Sekretaris, yang dibantu oleh :
 - Kepala Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Aset;
 - Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian;
 - Kepala Sub Bagian Dokumentasi dan Pengolahan Data.
3. Kepala Bidang Diklat Dan Pengembangan Pegawai dibantu oleh :
 - Kepala Sub Bidang Diklat;
 - Kepala Sub Bidang Formasi dan Pengembangan Karier;
4. Kepala Bidang Mutasi Pegawai yang dibantu oleh:
 - Kepala Sub Bidang Alih Tugas dan Pensiun;
 - Kepala Sub Bidang Kepangkatan.
5. Kepala Bidang Pembinaan Dan Kesejahteraan Pegawai, yang dibantu oleh :
 - Kepala Sub Bidang Kedudukan Hukum Pegawai;
 - Kepala Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai.
6. Kelompok Jabatan Fungsional.



Dalam bentuk bagan struktur organisasi dapat terlihat sebagai berikut :

Gambar 1. Struktur Organisasi BKPP Kabupaten Barito Kuala



2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan.

a. Data SDM Aparatur Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan



Tabel 2.1. Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Golongan Ruang

No	GOL.RUANG	RUANG				JUMLAH
		A	B	C	D	
1.	IV	2	1	1	0	4
2.	III	4	2	4	5	15
3.	II	0	1	1	3	5
Total						24

Sumber : Data pada Aplikasi SIMPEG Periode Desember 2017

Tabel 2.2. Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
1.	Pasca Sarjana/S2	4
2.	Sarjana/S1	11
3.	Diploma IV	2
4.	Diploma 3/D-III	3
5.	SLTA	4
6.	SLTP	-
Total		24

Sumber : Data pada Aplikasi SIMPEG Periode Desember 2017

Tabel 2.3. Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Diklat Penjenjangan

No	DIKLAT PENJEJANGANG	JUMLAH
1.	Diklatpim II	1
2.	Diklatpim III	2
3.	Diklatpim IV	6
Total		9

Sumber : Data pada Aplikasi SIMPEG Periode Desember 2017

Tabel 2.4. Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Eselonering

No	ESELON	JUMLAH
1.	II.B	1
2.	III.A	1



3.	III.B	2
3.	IV.A	8
Total		12

Sumber : Data pada Aplikasi SIMPEG Periode Desember 2017

Tabel 2.5. Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JENIS KELAMIN		JUMLAH
	PRIA	WANITA	
1.	17	7	24

Sumber : Data pada Aplikasi SIMPEG Periode Desember 2017

Tabel 2.6. Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Jabatan

No	JABATAN	JUMLAH
1.	Struktural	11
2.	Pelaksana	10
3.	Fungsional Khusus	3
Total		24

Sumber : Data pada Aplikasi SIMPEG Periode Desember 2017

Tabel 2.7. Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Tingkat Usia

No	TINGKAT USIA	JUMLAH
1.	56 – 60	1
2.	51 – 55	5
3.	46 – 50	1
4.	41 – 45	4
5.	36 – 40	3
6.	31 – 35	6
7.	26 – 30	4
Total		24

Sumber : Data pada Aplikasi SIMPEG Periode Desember 2017

b. Data Sarana dan Prasarana

- Lahan dan Bangunan Kantor

Luas Tanah : 3.000 M²

Status Tanah : Milik Pemerintah Kabupaten Barito Kuala

Tabel 2.8. Data Bangunan Kantor



No	NAMA BANGUNAN	STATUS	TAHUN DIBANGUN	BENTUK BANGUNAN	KETERANGAN
1.	Gedung	Milik Pemda	1990	Semi Permanen	Kondisi baik

Sumber : Data pada bendahara barang/aset Periode Desember 2017

Tabel 2.9. Peralatan dan Fasilitas Kantor

No	URAIAN	TAHUN PEROLEHAN	JUMLAH	KETERANGAN
1.	Mobil Dinas	2016	1 buah	Baik
2.	Sepeda Motor Dinas	1999, 2004, 2005 dan 2017	9 buah	Semua Baik
3.	Komputer/PC	2005 & 2007	9 buah	Semua baik
4.	Laptop/Notebook	2008, 2009, 2011, & 2012	12 buah	10 Baik + 2 Rusak
5.	Printer	2006, 2007 & 2010	5 buah	Semua baik
6.	Meja Kerja	2003, 2008 & 2010	34 buah	Semua baik
7.	Kursi Kerja	2003, 2005 & 2010	35 buah	Semua baik
8.	Lemari Kerja	2003, 2004, 2005, 2008 & 2010	19 buah	Semua baik

Sumber : Data pada bendahara barang/aset Periode Desember 2017

2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Dalam mengelola kepegawaian seluruh aparatur di lingkungan pemerintah Kabupaten Barito Kuala, dengan ini di dapat dilihat apa saja yang menjadi pelayanan kami, yaitu :

1. Rekrutmen pegawai sangat diperlukan agar formasi yang berkurang dapat dipenuhi melalui pengadaan CPNS dari formasi umum, Tenaga Honorer maupun Sekeratris Desa.

Tabel 2.10. Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Pengadaan Pegawai dari formasi umum

NO	TAHUN	JUMLAH FORMASI				Jumlah Pelamar	JUMLAH CPNSD				FORMASI HANGUS
		GURU	KES	TEKNIS	JUMLAH		GURU	KES	TEKNIS	JUMLAH	
1.	2013	45	-	-	45	1.933	45	-	-	45	55
2.	2014	19	12	28	59	3.324	19	12	28	59	41
3.	2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4.	2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



5.	2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah		64	12	28	104	5.257	64	12	28	104	96

Tabel 2.11. Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Pengadaan Pegawai dari formasi Honorer

NO	TAHUN	GURU	KESEHATAN	TEKNIS	JUMLAH
1.	2013	98	4	21	123
2.	2014	97	4	23	124
3.	2015	-	-	-	-
4.	2016	-	-	-	-
5.	2017	-	-	-	-
Jumlah		195	8	44	247

Tabel 2.12. Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Pengadaan Pegawai dari formasi Khusus, PTT KEMENKES dan THL PP KEMANTAN

NO	TAHUN	GURU	KESEHATAN	TEKNIS	JUMLAH
1	2013	-	-	-	-
2	2014	-	-	-	-
3	2015	-	-	-	-
4	2016				
5	2017	-	65	13	78
Jumlah		-	65	13	78

Penjelasan :

1. Tahun 2013 Pemerintah Kabupaten Barito Kuala mendapat alokasi formasi dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi sebanyak 50 formasi (khusus guru) dalam formasi umum. Berdasarkan hasil seleksi yang dinyatakan lulus sebanyak 45 orang, sedangkan 5 formasi tidak terisi karena nilai peserta seleksi tidak memenuhi passing grade, yaitu 2 guru Multimedia SMK, 1 guru Akuntansi SMK, 1 guru Teknologi Informatika SMK, dan 1 guru Teknik Las SMK. Selain itu untuk formasi Honorer Kategori 2 tahun 2013, peserta yang dinyatakan lulus seleksi sebanyak 123 orang. Jadi pada tahun 2013 peserta seleksi yang diangkat menjadi CPNS sebanyak 168 orang terdiri dari formasi umum dan formasi honorer kategori 2.
2. Tahun 2014 Pemerintah Kabupaten Barito Kuala mendapat alokasi formasi dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi sebanyak 62 formasi umum



terdiri dari Tenaga Guru, Tenaga Kesehatan dan Tenaga Teknis. Berdasarkan hasil seleksi yang dinyatakan lulus sebanyak 59 orang, sedangkan 3 formasi tidak terisi karena formasi tersebut tidak ada pelamarnya, yaitu Guru Multimedia Pertama, Dokter Gigi Pertama, dan Refraksionis Optisien Pelaksana. Selain itu untuk formasi Honorer Kategori 2 tahun 2014, peserta yang dinyatakan lulus seleksi sebanyak 124 orang. Jadi pada tahun 2014 peserta seleksi yang diangkat menjadi CPNS sebanyak 183 orang terdiri dari formasi umum dan formasi honorer kategori 2.

3. Tahun 2015 Pemerintah melakukan Moratorium penerimaan CPNS.
4. Tahun 2016 Pemerintah melakukan Moratorium penerimaan CPNS.
5. Tahun 2017 Pemerintah melakukan Moratorium penerimaan CPNS dari jalur umum, tetapi mengangkat CPNS dari Jalur PTT Kementerian Kesehatan dan THL-PP Kementerian Pertanian, adapun untuk PTT Kementerian Kesehatan, Pemerintah Kabupaten Barito Kuala mendapatkan formasi sebanyak 66 formasi, yang terdiri dari Dokter Umum, Dokter Gigi, dan Bidan, dari 66 Formasi tersebut yang terisi dan diangkat menjadi CPNS adalah sebanyak 65 orang dan 1 orang menyatakan mengundurkan diri. Sedangkan untuk formasi THL-PP Kementerian Pertanian, Pemerintah Kabupaten Barito Kuala mendapatkan jatah sebanyak 13 orang dan diangkat menjadi CPNS. Jadi tahun 2017 CPNS yang diangkat adalah sebanyak 78 orang.
6. Jumlah seluruh CPNS yang diangkat selama Tahun 2013 -2017 adalah sebanyak 429 orang.

2. Prajabatan adalah merupakan salah satu persyaratan untuk menjadi PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Tabel 2.13. Rekapitulasi Peserta Diklat Prajabatan para Calon PNS

No	NAMA DIKLAT	Tahun				
		2013	2014	2015	2016	2017
1.	Prajabatan	54	45	273	64	54

Penjelasan :



1. Tahun 2013 sebanyak 54 CPNS mengikuti Prajabatan dengan uraian sebagai berikut :
Golongan III sebanyak 8 orang, Golongan II sebanyak 24 orang, dan golongan I sebanyak 22 orang.
 2. Tahun 2014 sebanyak 45 CPNS mengikuti Prajabatan dengan uraian sebagai berikut :
Golongan III sebanyak 20 orang, Golongan II sebanyak 25 orang.
 3. Tahun 2015 sebanyak 273 CPNS mengikuti Prajabatan dengan uraian sebagai berikut :
Golongan III sebanyak 133 orang, Golongan I dan II sebanyak 140 orang.
 4. Tahun 2016 sebanyak 64 CPNS mengikuti Prajabatan dengan uraian sebagai berikut :
Golongan III sebanyak 39 orang, Golongan II sebanyak 25 orang.
 5. Tahun 2017 sebanyak 54 CPNS mengikuti Prajabatan dengan uraian sebagai berikut :
Golongan III sebanyak 7 orang, Golongan II sebanyak 47 orang.
3. Diklat teknis tugas dan fungsi adalah salah satu usaha untuk meningkatkan kompetensi PNS sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, tentang Manajemen PNS.

Tabel 2.14. Rekapitulasi Peserta Diklat Teknis

No	NAMA DIKLAT	Tahun				
		2013	2014	2015	2016	2017
1.	Diklat Teknis	25	30	40	46	141

Selama lima tahun anggaran dalam periode Renstra 2013-2017 dari target sebanyak 584 orang sampai dengan akhir periode tahun anggaran 2013-2017 dapat diikuti sebanyak 141 orang atau sebesar 24,14 %. Hal ini dikarenakan sangat terbatasnya dana untuk diklat Teknis sehingga hanya sedikit diklat yang dapat diikuti para PNS, masih kurangnya kesadaran PNS untuk mengikuti Diklat Teknis.



4. Diklat Kepemimpinan merupakan salah satu persyaratan bagi pejabat struktural yang telah menduduki jabatan struktural untuk mengikutinya.

Tabel 2.15. Rekapitulasi Peserta Diklat Kepemimpinan

No	NAMA DIKLAT	Tahun				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	Diklatpim TK. II	0	2	2	2	0
2	Diklatpim TK. III	3	3	4	1	12
3	Diklatpim TK. IV	17	20	8	14	10
Jumlah		20	25	14	17	22

Selama lima tahun anggaran dalam periode Renstra 2013-2017 dari target sebanyak 95 orang sampai dengan akhir periode tahun anggaran 2013-2017 dapat diikuti sebanyak 98 orang atau sebesar 103 %.

5. Ijin dan tugas belajar diberikan kepada PNS yang ingin melanjutkan pendidikan formalnya.

Tabel 2.16. Rekapitulasi Pemberian Ijin Belajar

No	TINGKAT PENDIDIKAN	Tahun				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	S2	25	35	10	14	8
2	S1/D-IV	187	61	42	39	143
3	D-III	4	2	0	3	33
4	D-II	0	0	0	0	0
5	SLTA/PAKET C	4	5	1	2	0
6	SLTP	0	0	0	0	0

Tabel 2.17. Rekapitulasi Pemberian Tugas Belajar

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	Tahun				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	S3	1	0	0	0	0
2	S2	3	2	8	2	2
3	Dokter Spesialis	2	2	2	0	0
4	S1/D-IV	0	0	0	0	6
5	D-III	0	0	0	0	0
6	D-I	0	1	0	0	0



6. Kenaikan gaji Berkala merupakan penghargaan kepada PNS.

Tabel 2.18. Rekapitulasi Kenaikan Gaji berkala PNS

No	Golongan Ruang	Tahun				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	Golongan IV	2.073	481	683	751	663
2	Golongan III		812	923	1.132	725
3	Golongan II		553	530	423	686
4	Golongan I		30	20	43	3
Jumlah		2.073	1.876	2.156	2.349	2.658

7. Penghargaan kepada PNS juga diberikan berupa kenaikan pangkat, yang dalam 1 (satu) tahun di laksanakan sebanyak 2 (dua) periode, yaitu periode April dan Oktober.

Tabel 2.19. Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Kenaikan Pangkat

No	Uraian	Tahun				
		2013	2014	2015	2016	2017
<i>Periode April</i>						
1.	Golongan I	7	17	5	6	18
2.	Golongan II	309	264	160	73	68
3.	Golongan III	266	245	280	202	126
4.	Golongan IV	33	31	24	22	34
Jumlah		615	557	469	303	246
<i>Periode Oktober</i>						
1.	Golongan I	3	6	5	2	2
2.	Golongan II	179	138	52	32	54
3.	Golongan III	299	412	213	210	151
4.	Golongan IV	41	46	15	21	34
Jumlah		522	602	285	265	402

Penjelasan :

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 2002 tentang kenaikan pangkat, ada beberapa jenis kenaikan pangkat diantaranya kenaikan pangkat otomatis (regular) pilihan, fungsional . Dalam satu tahun ada dua periode usulan kenaikan pangkat yaitu periode April dan oktober . Pada tabel 2.18 rekapitulasi pegawai berdasarkan kenaikan pangkat yang disetujui kenaikan pangkat otomatisnya yaitu :

1. Untuk tahun 2013 terdiri dari dua Periode yaitu Periode April dan Oktober.

Periode April 2013 jumlah usulan Kenaikan Pangkat 615 PNS dan yang disetujui Kenaikan Pangkatnya sebanyak 615 PNS yang terdiri dari :

- Golongan I : 7 PNS
- Golongan II : 309 PNS



- Golongan III : 266 PNS
- Golongan IV : 33 PNS

Periode Oktober 2013 jumlah usulan Kenaikan Pangkat 522 PNS dan yang disetujui Kenaikan Pangkatnya sebanyak 522 PNS yang terdiri dari :

- Golongan I : 3 PNS
- Golongan II : 179 PNS
- Golongan III : 299 PNS
- Golongan IV : 41 PNS

Untuk jumlah Kenaikan Pangkat selama dua periode pada tahun 2013 sebanyak 1.137 PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Kuala.

2. Untuk tahun 2014 terdiri dari dua Periode yaitu Periode April dan Oktober.

Periode April 2014 jumlah usulan Kenaikan Pangkat 557 PNS dan yang disetujui Kenaikan Pangkatnya sebanyak 557 PNS yang terdiri dari :

- Golongan I : 17 PNS
- Golongan II : 264 PNS
- Golongan III : 254 PNS
- Golongan IV : 31 PNS

Periode Oktober 2014 jumlah usulan Kenaikan Pangkat 602 PNS dan yang disetujui Kenaikan Pangkatnya sebanyak 602 PNS yang terdiri dari :

- Golongan I : 6 PNS
- Golongan II : 138 PNS
- Golongan III : 412 PNS
- Golongan IV : 46 PNS

Untuk jumlah Kenaikan Pangkat selama dua periode pada tahun 2014 sebanyak 1.159 PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Kuala.

3. Untuk tahun 2015 terdiri dari dua Periode yaitu Periode April dan Oktober.

Periode April 2015 jumlah usulan Kenaikan Pangkat 469 PNS dan yang disetujui Kenaikan Pangkatnya sebanyak 469 PNS yang terdiri dari :

- Golongan I : 5 PNS
- Golongan II : 160 PNS
- Golongan III : 280 PNS
- Golongan IV : 24 PNS

Periode Oktober 2015 jumlah usulan Kenaikan Pangkat 285 PNS dan yang disetujui Kenaikan Pangkatnya sebanyak 285 PNS yang terdiri dari :

- Golongan I : 5 PNS
- Golongan II : 52 PNS



- Golongan III : 213 PNS
- Golongan IV : 15 PNS

Untuk jumlah Kenaikan Pangkat selama dua periode pada tahun 2015 sebanyak 754 PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Kuala.

4. Untuk tahun 2016 terdiri dari dua Periode yaitu Periode April dan Oktober.

Periode April 2016 jumlah usulan Kenaikan Pangkat 303 PNS dan yang disetujui Kenaikan Pangkatnya sebanyak 303 PNS yang terdiri dari :

- Golongan I : 7 PNS
- Golongan II : 73 PNS
- Golongan III : 202 PNS

- Golongan IV : 22 PNS

Periode Oktober 2016 jumlah usulan Kenaikan Pangkat 265 PNS dan yang disetujui Kenaikan Pangkatnya sebanyak 265 PNS yang terdiri dari :

- Golongan I : 2 PNS
- Golongan II : 32 PNS
- Golongan III : 210 PNS
- Golongan IV : 21 PNS

Untuk jumlah Kenaikan Pangkat selama dua periode pada tahun 2016 sebanyak 568 PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Kuala.

5. Untuk tahun 2017 terdiri dari dua Periode yaitu Periode April dan Oktober.

Periode April 2017 jumlah usulan Kenaikan Pangkat 246 PNS dan yang disetujui Kenaikan Pangkatnya sebanyak 246 PNS yang terdiri dari :

- Golongan I : 18 PNS
- Golongan II : 68 PNS
- Golongan III : 126 PNS
- Golongan IV : 34 PNS

Periode Oktober 2017 jumlah usulan Kenaikan Pangkat 402 PNS dan yang disetujui Kenaikan Pangkatnya sebanyak 402 PNS yang terdiri dari :

- Golongan I : 2 PNS
- Golongan II : 54 PNS
- Golongan III : 151 PNS
- Golongan IV : 34 PNS

Untuk jumlah Kenaikan Pangkat selama dua periode pada tahun 2017 sebanyak 648 PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Kuala.



8. Pemberian penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil dapat berupa pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi, Satyalancana Karyasatya 10/20/30 tahun dan Pegawai Purna Bakti.

Tabel 2.20. Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Pemberian Penghargaan PNS

No	Penghargaan	Tahun				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	PNS berprestasi	9	9	9	7	9
2	Satyalancana Karya Satya	162	81	220	138	370
Jumlah		171	90	229	145	379

9. Penegakan disiplin pegawai perlu diupayakan secara terus menerus dengan mendasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, melalui pembinaan dan penerapan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran.

Tabel 2.21. Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pelanggaran Disiplin

No	Penjatuhan hukuman disiplin	Tahun				
		2013	2014	2015	2016	2017
1.	Hukuman Berat	7	4	1	12	5
2.	Hukuman Sedang	-	-	-	1	1
3.	Hukuman Ringan	-	-	-	1	-
Jumlah		7	4	1	14	6

Sumber : Sub Bidang Kedudukan Hukum Pegawai Desember 2017



Penjelasan :

Pada Tahun 2013 sebanyak 7 orang PNS dijatuhi hukuman berat, tahun 2014 sebanyak 4 orang PNS dijatuhi hukuman berat, tahun 2015 sebanyak 1 orang PNS dijatuhi hukuman berat, tahun 2016 sebanyak 1 orang dijatuhi hukuman sedang, 1 orang dijatuhi hukuman ringan, dan 12 orang dijatuhi hukuman berat, tahun 2017 sebanyak 1 orang dijatuhi hukuman sedang dan 5 orang dijatuhi hukuman berat.

10. Sumpah/Janji PNS

Tabel 2.22. Rekapitulasi Sumpah/Janji PNS

No	Kegiatan	Tahun				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	Sumpah/Janji PNS	53	55	68	246	0
Jumlah		53	55	68	246	0

Sumber : Sub Bidang Kedudukan Hukum Pegawai Desember 2017

Sampai dengan akhir tahun rencana 2012-2017, sebanyak 422 CPNS mengikuti sumpah/janji PNS dari target sebanyak 474 atau sebesar 89,03 %

11. Kepercayaan dalam mengemban tugas serta mengisi kekosongan jabatan struktural maupun jabatan kepala sekolah yang diakibatkan pensiun ataupun mutasi/promosi.

Tabel 2.23. Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Pelantikan Pejabat Struktural dan Kepala Sekolah

No	Uraian	Tahun				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	Eselon II	2	4	-	34	5
2	Eselon III	38	9	-	121	-
3	Eselon IV	92	28	-	368	-
4	Kepala Sekolah	53	17	35	335	320
Jumlah		185	58	35	858	325



12. Pensiun merupakan titik akhir dari perjalanan karir sebagai PNS yang terdiri dari pensiun karena mencapai batas usia pensiun, pensiun lebih awal, dan pensiun karena meninggal dunia.

Tabel 2.24. Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Pensiun

No	Pensiun	Tahun				
		2013	2014	2015	2016	2017
1.	Pensiun Mencapai BUP	81	54	37	73	97
2.	Pensiun Dini	3	3	12	7	6
3.	Pensiun Karena Meninggal	26	19	27	35	11
Jumlah		110	76	76	115	114

Dalam rangka mendukung kinerja pelayanan yang prima maka di siapkan pelayanan satu pintu untuk semua layanan kepegawaian, sehingga para aparatur yang membutuhkan pelayanan kepegawaian dapat dengan cepat terlayani.

13. Sebagai gambaran terakhir dari jumlah pegawai negeri sipil yang akan mendapatkan pelayanan administrasi kepegawaian serta pembinaan dan pengembangan karier untuk periode 5 tahun kedepan berdasarkan data akhir Desember 2017 sebanyak 4.948 PNS.

Tabel 2.25. Jumlah PNS berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	PRIA	WANITA	TOTAL
1	S3/Master	1	-	1
2	S2/Master	110	42	152
3	Dokter Spesialis	3	1	4
4	Dokter Umum	22	30	52
5	S1/Sarjana	1.068	1.170	2.238
6	Diploma IV	30	24	54
7	Diploma III	174	469	643
8	Diploma II	253	257	510
9	Diploma I	9	15	24
10	SLTA	615	531	1.146
11	SLTP	51	23	74



12	SD	48	2	50
	JUMLAH			4.948



Tabel dari pajrin



2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Tantangan pelayanan kepegawaian kedepan tentunya semakin banyak dan kompleks. Tuntutan peningkatan kinerja pegawai kearah yang lebih baik terus dipacu, dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan dan disiplin. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menghendaki aparatur pemerintah yang kompeten, sehingga mampu menyikapi segala bentuk dinamika perubahan, baik kebijakan dan peraturan kepegawaian, maupun dalam rangka penyamaan persepsi terhadap pelaksanaan aturan-aturan kepegawaian yang berlaku.

Semua itu perlu adanya tindakan kongkrit dalam menerapkan manajemen kepegawaian yang lebih efektif dan berdaya saing.

Upaya yang perlu dilakukan dalam rangka menyelenggarakan kompetensi intinya di bidang kepegawaian dimasa datang (lima tahun ke depan) untuk memenuhi harapan semua pihak sekurangnya ada 4 (empat) hal yang perlu dilakukan, sebagai berikut:

- Menyikapi dinamika perkembangan/perubahan lingkungan eksternal yang terjadi, termasuk dalam hal ini arah kebijakan pembangunan nasional SDM aparatur, kondisi kepegawaian dan permasalahannya, menyerap aspirasi dan ekspektasi Pemerintah, Pegawai Negeri Sipil dan masyarakat serta perkembangan global. Upaya ini dilakukan dalam rangka memberdayakan sistem manajemen kepegawaian melalui penyusunan program strategis, guna menjembatani antara sistem manajemen kepegawaian yang ada saat ini dengan Sistem Manajemen Kepegawaian yang diinginkan. Pemberdayaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan Peningkatan Pelayanan Publik Administrasi Kepegawaian.
- Menyikapi kondisi internal agar diperoleh gambaran nyata kekuatan dan keterbatasan/kelemahan yang ada diseluruh lini organisasi. Upaya ini tidak saja difokuskan pada



aspek kelembagaan, aspek sumber daya, dan aspek ketersediaan prasarana dan sarannya saja,

- namun lebih jauh lagi adalah mengevaluasi dan menyikapi kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan termasuk didalamnya apakah lembaga ini telah melaksanakan kegiatan-kegiatan program sesuai dengan arah kebijakan pembangunan nasional bidang aparatur/kepegawaian.
- Meningkatkan pelaksanaan diklat yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selaku pelayan masyarakat khususnya para pegawai negeri sipil, pembentukan karakter dan mental serta sikap disiplin mengabdikan, melayani dan membangun lingkungan kerja serta lingkungan masyarakat umumnya.
- Meningkatkan kerjasama dengan pihak luar baik berupa koordinasi maupun kolaborasi dalam rangka penyelenggaraan kegiatan program yang mengarah pada pengembangan sistem manajemen kepegawaian.

Peluang pengembangan layanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan kedepan sangat dimungkinkan seiring dengan dinamika kebutuhan kepegawaian di daerah yang semakin berkembang pula. Untuk itu sudah saatnya memang Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Barito Kuala membangun sistem manajemen kepegawaian yang berbasis Teknologi Informasi sehingga akan sangat menunjang dalam pelayanan aparatur, utamanya dalam penyediaan data dan informasi yang cepat, tepat dan akurat serta untuk efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pelayanan kepegawaian.

Mengingat adanya kesempatan yang besar dari Pegawai Negeri Sipil untuk mengembangkan diri dengan tersedianya lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan, jaringan informasi yang semakin maju dan perbaikan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan secara bertahap.



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Perubahan peraturan di bidang pemerintahan daerah yang berdampak pada bidang Kepegawaian membutuhkan antisipasi penataan Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada analisis beban kerja setiap unit kerja. Dengan demikian komposisi pegawai yang ada juga sesuai kebutuhan. Komposisi pegawai dalam golongan ruang, pendidikan, dan usia menjadi persoalan dalam perencanaan kebutuhan pegawai berbasis kinerja dan kompetensi.

Berbagai prasyarat yang berorientasi pada Manajemen Kepegawaian profesional saat ini seperti analisa jabatan, klasifikasi jabatan, uraian tugas seluruh jabatan, standar kompetensi jabatan serta sistem penilaian pegawai berbasis kinerja yang obyektif masih belum tersedia sesuai peraturan yang baru.

Berikut ini dapat disampaikan beberapa hal yang terkait dengan identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi yang berhubungan dengan Kepegawaian di lingkungan Kabupaten Barito Kuala, yaitu :

1. Perlunya penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian yang efektif sehingga tercapainya perencanaan dan penataan Pegawai Negeri Sipil sesuai kompetensinya.



2. Perlunya meningkatkan kualitas sumber daya aparatur melalui pendidikan formal dan pelatihan kedinasan seperti :
 - a. Pemberian kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi melalui ijin belajar maupun beasiswa tugas belajar pada masing-masing tingkat pendidikan baik Diploma, Sarjana, Master, Doktor dan Dokter Spesialis.
3. Pelatihan kedinasan seperti Prajabatan, Diklat Kepemimpinan Tingkat II, Tingkat III dan Tingkat IV, Diklat Teknis dan Fungsional yang sekiranya dapat mendukung kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas.
4. Perlunya meningkatkan pembinaan aparatur dalam rangka mendorong peningkatan disiplin, kinerja, pengembangan karir dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.
5. Perlunya peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat dengan didukung oleh pengolahan data dan sistem informasi kepegawaian yang akurat.
6. Perlunya penerapan e-kinerja berbasis teknologi online yang mendasarkan pemberian gaji dan tunjangan sesuai kinerja seorang PNS.

Berdasarkan hasil identifikasi permasalahan diatas maka Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala perlu menentukan Tujuan, Sasaran, strategi, dan Arah Kebijakan sesuai bidang urusan.

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

Pembangunan kepegawaian dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan ditempuh melalui pelaksanaan berbagai program pembangunan kepegawaian dengan berpedoman pada arah kebijakan pembangunan penyelenggaraan Negara sebagaimana diamanatkan dalam



RPJMN Tahun 2014-2019 serta Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang sasaran penciptaan birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi pada tahun 2025 menjadi tanggung jawab semua instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah, sehingga reformasi birokrasi yang harus dilaksanakan pada pemerintah daerah, bukan hanya Kementrian / Lembaga, namun mengingat besarnya jumlah instansi pemerintah yang harus melaksanakan reformasi birokrasi, pelaksanaannya dilakukan secara bertahap. Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala sebagai SKPD yang menyelenggarakan Manajemen Kepegawaian berupaya untuk melaksanakan pembangunan Kepegawaian Daerah dan perkembangan lingkungan strategis yang terjadi, Renstra Badan

Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Tahun 2017-2022 diharapkan mampu mengarahkan pelaksanaan program pembangunan kepegawaian dan diklat berkelanjutan untuk mewujudkan visi yang sama.

Adanya kebijakan pembangunan sumber daya aparatur sebagaimana tertuang dalam RPJPD 2005-2025 Kabupaten Barito Kuala adalah :

VISI :

BARITO KUALA 2025 YANG ADIL, MAJU DAN MANDIRI BERBASIS AGRI BISNIS

MISI :

1. Mengembangkan dan meningkatkan kualitas SDM berlandaskan pada IPTEK dan IMTAQ;
2. Mengoptimalkan pengelolaan SDA dan sumber daya lainnya untuk menjamin kelanjutan pembangunan dan menjaga kesinambungan lingkungan;



3. Mewujudkan perekonomian daerah yang maju guna mendukung pertumbuhan ekonomi yang berbasis pada potensi dan keunggulan lokal;
4. Mengembangkan dan meningkatkan pemerataan prasarana dan sarana pembangunan;
5. Memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

VISI adalah sebuah interpretising life yang bermakna bagaimana memprediksi masa depan sebagai hal yang krusial untuk menjamin kelestarian dan kesuksesan jangka panjang. Visi yang tertuang di dalam RPJMD ini merupakan visi misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih yang merupakan visi dan misi jangka menengah Kabupaten Barito Kuala

yang menggambarkan tujuan utama penyelenggaraan pemerintahan bersama Pemerintah Daerah, DPRD, dunia usaha dan masyarakat pada umumnya.

VISI Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017 - 2022 adalah :

"TERWUJUDNYA BARITO KUALA SATU KATA SATU RASA MEMBANGUN DESA MENATA KOTA
MENUJU MASYARAKAT SEJAHTERA"
(BATOLA SETARA)

Visi pembangunan Kabupaten Barito Kuala ini diharapkan akan mampu mewujudkan keinginan dan amanat masyarakat dengan tetap mengacu pada pencapaian tujuan nasional, selaras dengan RPJM Nasional 2014-2019, RPJMD Provinsi Kalimantan Selatan 2015 - 2020 dan RPJPD Kabupaten Barito Kuala Tahun 2005-2025. Visi ini diharapkan dapat terukur keberhasilannya, berpihak kepada kepentingan masyarakat dalam rangka menjadikan Kabupaten Barito Kuala sebagai kabupaten yang maju dengan sektor pertanian sebagai sektor



andalan yang dapat dikembangkan sehingga dapat bertransformasi menjadi sektor yang didukung oleh industri hulu dan hilir.

Beberapa pengertian yang terkandung dalam pernyataan visi tersebut adalah :

1. **Satu Kata**, adalah kondisi masyarakat yang mempunyai pola pikir, satu pemahaman, satu tekad, satu tujuan dalam membangun Barito Kuala harus bersama-sama, dengan pendekatan "Membangun Desa Menata Kota" berdasarkan potensi sumberdaya alam perdesaan, perkotaan dan sumberdaya manusia yang tersedia.
2. **Satu Rasa**, memposisikan pemimpin mempunyai kepekaan terhadap kondisi permasalahan yang dihadapi masyarakat, sehingga prioritas program berorientasi pada kepentingan masyarakat. Pemimpin menempatkan masyarakat dalam kedudukan dan posisi yang "Setara" proporsional, apa yang dirasakan para pemimpin juga dirasakan oleh masyarakat.
3. **Setara**, adalah perpaduan kata Satu Kata dan Satu Rasa dan "Setara" mengandung makna sejajar, setingkat, menunjukkan bahwa Kabupaten Barito Kuala, menjadi Kabupaten yang sejajar dengan kabupaten lainnya, juga kemajuan pembangunan di perdesaan dan kecamatan dapat mengantarkan kesejahteraan dengan desa dan kecamatan lainnya.
4. **Satu Kata Satu Rasa**, sebagai suatu pola pikir menempatkan seluruh kegiatan pemerintahan serta perlakuan program dan kegiatan pembangunan senantiasa diproyeksikan untuk kepentingan masyarakat. Pembangunan tidak diperuntukkan bagi golongan masyarakat atau kelompok tertentu. Pembangunan tidak untuk kepentingan pemimpin semata. "Satu Kata Satu Rasa" menempatkan kepentingan masyarakat sebagai prioritas pertama dan utama dalam pembangunan di Kabupaten Barito Kuala.



5. **Satu Kata Satu Rasa**, sebagai pola sikap perilaku dan pola pikir menempatkan kata hati yang paling dalam sebagai harapan untuk dapat semata-mata mengabdikan diri kepada masyarakat Kabupaten Barito Kuala yang menjadi komponen penting Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) sebagai suatu ibadah.

MISI

Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dilakukan untuk mewujudkan visi serta dapat memberikan arah dan petunjuk garis-garis besar cara pencapaian visi. Secara teknokratis, pernyataan misi akan dapat menjelaskan alasan mengapa organisasi ada dan apa maknanya pada masa yang akan datang. Perumusan misi dalam dokumen RPJMD dikembangkan dengan memperhatikan faktor-faktor lingkungan strategis baik eksternal maupun internal yang mempengaruhi serta kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang ada pada pembangunan daerah dan sebaiknya pernyataan misi penggunaan bahasa yang sederhana, ringkas dan mudah dipahami tanpa mengurangi maksud yang ingin dijelaskan.

Misi RPJMD Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017 - 2022 adalah :

1. Mengintegrasikan Infrastruktur Wilayah yang Mendukung Kemandirian Desa dan Penataan Kota.
2. Meningkatkan Perekonomian Masyarakat Melalui Inovasi Teknologi Berbasis Pertanian.
3. Meningkatkan Kualitas Ketaqwaan, Kecerdasan, Kesehatan, Dan Profesionalitas Sumber Daya Manusia.
4. Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Terbuka dan Melayani.

Keterkaitan Visi Misi, Tujuan Dan Sasaran RPJMD Barito Kuala dengan Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan dapat dilihat dalam tabel berikut :



Tabel 3.1. Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran

MISI	TUJUAN	SASARAN
Misi 4. Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Terbuka Dan Melayani.	Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta pelayanan publik yang berkualitas berbasis teknologi informasi.	Sasaran 1. Meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah dan kualitas pelayanan publik .

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra BKD Provinsi Kalimantan Selatan

Dokumen rencana startegis Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala adalah dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun, dan bersumber dari dokumen RPJMD Kabupaten Barito Kuala periode 2017-2022, sedangkan RPJMD tersebut bersumber juga dari RPJMD Provinsi Kalimantan Selatan yang tentu saja inspirasi dan sumbernya adalah RPJP Nasional dan RPJM Nasional. Dari RPJM tersebut melahirkan Renstra Kementerian. Renstra Kementerian yang relevan dan searah dengan Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala adalah Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Badan Kepegawaian Negara. Rentsra tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Telaahan Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

VISI : “Mewujudkan Aparatur Negara yang berkepribadian, Bersih, dan Kompeteen untuk mencapai Kualitas Pelayanan Publik yang berkinerja tinggi”, dengan penetapan MISI sebagai berikut :

MISI :

1. Mengembangkan transparansi dan akuntabilitas kinerja Pemerintahan;



2. Membangun SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif;
3. Menciptakan Pemerintahan yang efektif dan efisien;
4. Meningkatnya kualitas pengelolaan Reformasi Birokrasi.

Tujuan yang ingin dicapai melalui penetapan sasaran Kementerian PAN dan RB 2015-2019, yaitu :

1. Terwujudnya Pemerintahan yang Efektif dan Efisien ;
2. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten;
3. Terwujudnya Pemerintahan yang bersih, Akuntabel, dan berkinerja tinggi;
4. Terwujudnya pelayanan public yang baik dan berkualitas;
5. Terwujudnya Aparatur Kementerian PAN dan RB yang professional dan berkinerja tinggi.

Sasaran yang ditetapkan adalah :

1. Peningkatan efektivitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
2. Peningkatan Kelembagaan dan tatalaksana Pemerintahan yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses;
3. Terwujudnya tata laksana pemerintahan yang berbasis elektronik;
4. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten;
5. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompetitif;
6. Meningkatnya akuntabilitas kinerja;
7. Meningkatnya penerapan system integritas;
8. Meningkatnya kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik;
9. Meningkatnya kualitas pelayanan public;
10. Terwujudnya Kem.PAN dan RB yang efektif dan efisien;
11. Terwujudnya Kem. PAN dan RB yang bersih, akuntabel dan berkinerja tinggi;



12. Terwujudnya pelayanan public Kem. PAN dan RB yang berkualitas.

b. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara (BKN)

VISI Badan Kepegawaian Negara Tahun 2015 – 2019 adalah “sebagai Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”.

Untuk mewujudkan visi tersebut sebagaimana diuraikan di atas, dirumuskan Misi BKN sebagai berikut :

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 system informasi manajemen internal BKN.

c. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan mempunyai VISI :

“ Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Berbasis Kompetensi Menuju Terciptanya Pegawai Negeri Sipil yang Profesional”.

MISI BKD Provinsi Kalimantan Selatan :



1. Mewujudkan sumber daya aparatur yang berkualitas melalui pemantapan perencanaan dan pengembangan pegawai;
2. Mewujudkan penataan sumberdaya aparatur sesuai kompetensi, syarat jabatan serta memperhatikan pola karier;
3. Terkelolanya data dan informasi kepegawaian;
4. Menyelenggarakan pembinaan aparatur dalam meningkatkan disiplin, kinerja dan kesejahteraan pegawai untuk mewujudkan PNS yang berprestasi tinggi;
5. Menyelenggarakan pelayanan prima administrasi kepegawaian.

Pembangunan kepegawaian dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan ditempuh melalui pelaksanaan berbagai program pembangunan kepegawaian dengan berpedoman pada arah kebijakan pembangunan penyelenggaraan Negara sebagaimana diamanatkan dalam RPJMN Tahun 2014-2019 serta Peraturan Presiden RI nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sebagai SKPD yang menyelenggarakan manajemen kepegawaian berupaya untuk melaksanakan pembangunan Kepegawaian Daerah dan perkembangan lingkungan strategis yang terjadi, Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2017-2022 diharapkan mampu mengarahkan pelaksanaan program pembangunan kepegawaian berkelanjutan untuk mewujudkan visi yang sama.

Perumusan visi dan misi dalam RPJMD merupakan gambaran otentik tentang apa yang ingin dicapai oleh Pemerintah Kabupaten Barito Kuala 5 (lima) tahun ke depan melalui Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode 2017 - 2022. Aktualisasi visi dan misi



dituangkan ke dalam tujuan dan sasaran yang terlebih dahulu melewati proses pengayaan dengan mempertimbangkan berbagai isu strategis dan kebijakan-kebijakan nasional maupun regional yang harus dipedomani.

Tujuan dan sasaran merupakan tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah dan pada hakekatnya merupakan penegasan kembali visi dan misi secara lebih detail, terinci dan tergambar dengan jelas yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja pembangunan Daerah secara keseluruhan. Rumusan tujuan dan sasaran merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi pembangunan dan sarana untuk mengevaluasi pilihan tersebut. Tujuan adalah pernyataan pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi dengan menjawab isu strategis daerah dan permasalahan pembangunan daerah. Tujuan yang baik dapat memberi gambaran apa yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun kedepan.

Untuk menjabarkan misi agar jelas wujudnya dalam masa lima tahun ke depan ditetapkan tujuan dan sasaran pembangunan Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017-2022 sebagai berikut:

**Tabel 3.2. Tujuan dan Sasaran Pembangunan Kabupaten Barito Kuala
Tahun 2017 – 2022**

NO	TUJUAN	SASARAN
1.	Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta pelayanan publik yang berkualitas berbasis teknologi informasi	6. Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintahan dan pengelolaan keuangan daerah berbasis teknologi informatika 7. Meningkatnya ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat

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



Tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala tidak memerlukan telaahan RTRW dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis karena tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan hanya pelayanan kepada PNS.

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada, maka alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan metode SWOT dengan melakukan analisa baik lingkungan Internal maupun eksternal.

3.5.1. Analisis lingkungan internal dan eksternal

Analisis lingkungan internal pada dasarnya proses identifikasi yang menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi struktur organisasi, sumber daya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana. Analisis lingkungan internal dikelompokkan atas hal-hal yang merupakan **kekuatan (strength) atau kelemahan (weakness)** organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran.

Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan luar organisasi yang menguraikan peluang dan tantangan/ancaman yang terdiri dari lingkungan ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi mengenai **peluang (opportunity) dan tantangan (threats)** organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.



Dalam upaya pembinaan pegawai masih dihadapkan pada permasalahan-permasalahan antara lain :

1. Masih adanya PNS belum mengikuti diklat teknis, diklat fungsional dan diklat struktural sehingga berpengaruh terhadap pemberian pelayanan kepada publik.
2. Belum sepenuhnya dipahami peraturan-peraturan kepegawaian sehingga menimbulkan pemahaman yang berbeda terhadap peraturan tersebut.
3. Distribusi pegawai yang belum merata.
4. Penerapan sasaran kerja pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan.

3.5.2. Analisis SWOT

Dengan menggunakan pendekatan SWOT (Strength Weakness Opportunity Threats) maka diperoleh beberapa hasil identifikasi kekuatan dan kelemahan, peluang dan tantangan sebagai berikut:

A. FAKTOR INTERNAL:

1. KEKUATAN :

- Adanya aturan kepegawaian
- Adanya komitmen pimpinan dalam penataan manajemen kepegawaian
- Suasana kerja yang kondusif

2. KELEMAHAN :

- Belum ditetapkannya Standar Pelayanan Minimum (SPM)
- Kurang disiplinnya sebagian PNS dalam memenuhi jam kerja
- Terbatasnya kompetensi dan jumlah PNS

B. FAKTOR EKSTERNAL :

1. PELUANG



- Terbukanya kesempatan bagi PNS untuk mengembangkan diri.
- Adanya lembaga pendidikan dan pelatihan (Banbang SDM Daerah dan LAN)
- Akan diterapkannya remunerasi bagi PNS.

2. TANTANGAN

- Belum sepenuhnya penempatan PNS sesuai kompetensi.
- Belum terlaksananya sistem remunerasi PNS berbasis kinerja.
- Rendahnya pemahaman pejabat kepegawaian menyangkut tupoksinya.

Kemudian masing-masing faktor internal dan faktor eksternal dipilih faktor yang lebih urgen dengan memakai matrik urgensi faktor internal dan faktor eksternal, dimana selanjutnya akan diperoleh bobot faktor, sebagaimana terlihat pada table 25 dan table 26 berikut ini :

Tabel 3.3. Matrik Urgensi Faktor Internal

No	Faktor Internal	Nilai Keterkaitan							Bobot
		A	B	C	d	E	f	total	
a.	Strenght (Kekuatan) Adanya aturan kepegawaian	-	a	a	a	e	e	4	26,67 %
b.	Adanya komitmen pimpinan dalam penataan manajemen kepegawaian	a	-	b	b	e	f	2	13,33 %
c.	Suasana kerja yang kondusif	a	B	-	c	c	f	2	13,33 %
d.	WEAKNESS (kelemahan) Belum ditetapkan standar pelayanan minimal (SPM).	a	b	c	-	e	d	1	06,67 %
e.	Kurang disiplinnya sebagian PNS dalam memenuhi jam kerja.	e	e	c	e	-	f	3	20,00 %
f.	Terbatasnya kompetensi dan jumlah PNS	a	f	f	d	f	-	3	20,00 %
Jumlah								15	100

Tabel 3.4. Matrik Urgensi Faktor Eksternal

No	Faktor Internal	Nilai Keterkaitan							Bobot
		A	b	C	d	E	f	total	
OPPORTUNITIES (PELUANG)									
a.	Terbukanya kesempatan bagi PNS untuk mengembangkan diri.	-	a	a	d	a	f	3	20,00 %
b.	Adanya lembaga diklat (pengembangan SDM & LAN)	a	-	b	b	b	b	4	26,67 %
c.	Akan diterapkannya remunerasi bagi PNS	a	b	-	c	e	f	1	06,67 %
THREATS (ANCAMAN)									
d.	Belum sepenuhnya penempatan PNS sesuai kompetensi	a	b	c	-	e	d	2	13,33 %
e.	Belum terlaksananya sistem remunerasi PNS berbasis kinerja	a	b	e	e	-	f	2	13,33 %
f.	Rendahnya pemahaman pejabat kepegawaian menyangkut tupoksinya	a	f	f	d	f	-	3	20,00 %
Jumlah								15	100

Langkah selanjutnya adalah menentukan Nilai Dukung (ND) dari berbagai faktor internal dan eksternal untuk mengetahui dan menentukan kekuatan dan kelemahan yang menjadi faktor kunci atau faktor strategis dalam mencapai sasaran. Dalam hal ini memakai skala 1-5 dengan kriteria :

- Angka 5 = Sangat besar daya dukungnya untuk keberhasilan/ketidak berhasilan
- Angka 4 = Besar daya dukungnya untuk keberhasilan/ketidak berhasilan
- Angka 3 = Cukup daya dukungnya untuk keberhasilan/ketidak berhasilan
- Angka 2 = Kurang daya dukungnya untuk keberhasilan/ketidak berhasilan
- Angka 1 = Tidak ada daya dukungnya untuk keberhasilan/ketidak berhasilan



Kemudian untuk menentukan faktor – faktor kunci keberhasilan dipergunakan skala 1-5 dengan memperhitungkan korelasi atau keterkaitan diantara faktor – faktor internal dan eksternal masing-masing dengan kriteria sebagai berikut :

- Angka 5 = Menyatakan Sangat besar keterkaitannya
- Angka 4 = Menyatakan besar keterkaitannya
- Angka 3 = Menyatakan cukup besar keterkaitannya
- Angka 2 = Menyatakan kurang keterkaitannya
- Angka 1 = Menyatakan kecil sekali keterkaitannya

Selanjutnya dengan menunjukkan nilai BF (Bobot Faktor) dan ND (Nilai Dukung) berdasarkan table 3.3 dan table 3.4 tersebut diatas diperoleh nilai bobot dukung yang merupakan hasil dari perkalian antara BF dengan ND di bagi 100 atau dirumuskan sebagai berikut :

$$NBD = \frac{BF \times ND}{100}$$

Sedangkan hasil dari NRK, NBK dan TNB dirumuskan sebagai berikut :

$$NRK = \frac{\sum \text{Nilai Keterkaitan}}{\sum \text{Faktor}}$$

$$NRK = \frac{NRK \times BF}{100}$$



$$TNB = NBD + NBK$$

Hasil identifikasi dan analisis masalah serta penentuan faktor – faktor keberhasilan, nilai bobot dukung (NBD), Nilai Rata - Rata Keterkaitan (NRK), Nilai Bobot Keterkaitan (NBK), dan Total Nilai Bobot (TNB) dapat dilihat pada table 27 berikut :

Tabel 3.5. Evaluasi Faktor Internal dan Ekternal

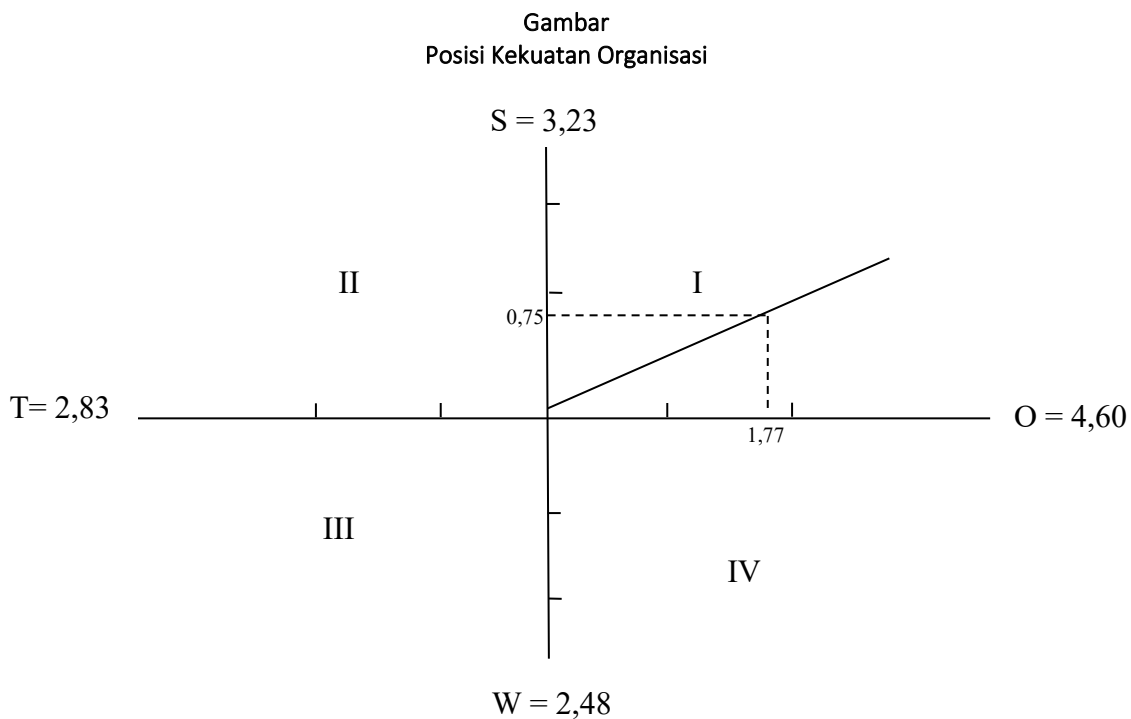
No	Faktor Internal dan Faktor Eksternal	BF %	N D	NBD	Nilai Keterkaitan													NRK	NBK	TNB
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
Faktor Intenal																				
Strenght (kekuatan)																				
1	Adanya peraturan kepegawaian	26,67	4	1,07	-	5	4	4	2	4	4	5	3	2	2	1	3,29	0,87	1,94	
2	Adanya komitmen pimpinandalam penataan manajemen kepegawaian	13,33	2	0,26	5	-	5		2	1	5	5	1	1	2	1	2,91	0,38	0,64	
3	Suasana kerja yang kondusif	13,33	2	0,26	4	5	-	5	2	1	5	4	1	3	2	1	3,00	0,39	0,65	
Total																		3,23		
Weaknesses (kelemahan)																				
4	Belum ditetapkan standar pelayanan minimal (SPM)	6,67	1	0,07	4	4	5	-	4	1	5	4	1	1	3	1	3,00	0,18	0,25	
5	Kurang disiplinnya sebagian PNS dalam memenuhi jam kerja	20,00	3	0,60	2	2	2	4	-	1	3	3	1	1	3	2	2,18	0,44	1,04	
6	Terbatasnya kompetensi dan jumlah PNS	26,67	3	0,60	4	1	1	1	1	-	4	3	3	3	1	2	2,18	0,59	1,19	
Total																		2,48		
Faktor Eksternal																				
Opportunitas (peluang)																				
7	Terbukanya kesempatan bagi PNS untuk mengembangkan diri	20,00	3	0,60	4	5	5	5	3	4	-	4	4	2	4	1	3,72	0,74	1,34	
8	Adanya lembaga diklat	26,67	4	1,08	5	5	4	4	3	3	4	-	5	3	2	3	3,72	1,00	2,08	
9	Akan diterapkannya remunerasi bagi PNS	6,67	1	0,07	3	1	1	1	1	3	4	5	-	4	2	4	2,63	0,18	1,18	
Total																		4,60		
Threats (hambatan/ancaman)																				
10	Belum sepenuhnya	13,33	2	0,26	2	1	3	1	1	3	2	3	4	-	3	4	2,45	0,32	0,58	



	penempatan PNS sesuai kompetensi																		
11	Belum terlaksananya system renumerisasi PNS berbasis kinerja	13,33	2	0,26	4	3	5	3	3	5	4	5	5	5	-	5	4,27	0,99	1,25
12	Rendahnya pemahaman pejabat kepegawaian menyangkut tupoksinya	20,00	3	0,60	1	1	1	1	2	2	1	3	4	4	2	-	2,00	0,40	1,00
Total																		2,83	

14. Peta Kekuatan Organisasi

Dari selisih antara TNB terbesar strengths dan weaknesses serta opportunities dan threats dapat digambarkan peta kekuatan organisasi saat ini sebagaimana gambar berikut :



Pada peta kekuatan kunci organisasi terlihat bahwa kekuatan kunci organisasi berada pada kwadran angka I yang artinya bahwa untuk mendayagunakan peraturan kepegawaian untuk memanfaatkan adanya lembaga diklat, atau dengan kata lain memanfaatkan lembaga diklat sesuai dengan ketentuan yang ada dalam peraturan kepegawaian.

2. Memilih dan Menetapkan Kunci Keberhasilan Prioritas



Berdasarkan table 3.5 diatas dengan melihat total nilai bobot yang terbesar dari factor-faktor strength, weaknesses, opportunities dan threats diperoleh 4 faktor kunci keberhasilan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.6. Faktor Kekuatan Kunci Terpilih

No	Kekuatan Kunci Terpilih	Total Nilai Bobot
1.	Adanya Peraturan Kepegawaian	1,94
2.	Terbatasnya Kompetensi dan Jumlah PNS	1,19
3.	Adanya Lembaga Diklat	2,08
4.	Belum terlaksananya Sistem Remunerisasi PNS Berbasis kinerja.	1,25

3. Penyusunan Strategi

Strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran disusun berdasarkan suatu formulasi yang mengawinkan factor-faktor kunci keberhasilan dan factor internal dan factor eksternal sebagaimana tersebut diatas dengan mengikuti suatu formulasi strategi SWOT yang terdiri dari :

- 1) Strategi SO yakni mengoptimalkan kekuatan untuk memanfaatkan peluang
- 2) Strategi ST yakni menggunakan kekuatan untuk mencegah dan mengatasi ancaman
- 3) Strategi WO yakni mengurangi kelemahan untuk memanfaatkan peluang
- 4) Strategi WT yakni mengurangi kelemahan untuk mencegah dan mengatasi ancaman
- 5)

Dari kaidah tersebut maka disusunlah formulasi SWOT sebagaimana table 3.7 berikut ini :

Tabel 3.7. Formulasi Strategi SWOT

	SRENGTH (S)	WEAKNESSES (W)
Faktor Internal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya peraturan kepegawaian 2. Adanya komitmen pimpinan dalam penataan manajemen kepegawaian 3. Suasana kerja yang kondusif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum ditetapkannya standar pelayanan minimal 2. Kurang disiplinnya sebagian PNS dalam memenuhi jam kerja 3. Terbatasnya kompetensi dan jumlah PNS
Faktor Eksternal		
OPPORTUNITY (O)	STRATEGI (SO)	STRATEGI (WO)
1. Terbukanya kesempatan bagi PNS untuk	Dayagunakan peraturan kepegawaian dan	Tingkatkan kompetensi dan jumlah PNS dengan



mengembangkan diri 2. Adanya lembaga diklat 3. Akan diterapkannya remunerasi bagi PNS	manfaatkan lembaga diklat	memanfaatkan adanya lembaga diklat
THREATS (T) 1. Belum sepenuhnya penempatan PNS sesuai kompetensi 2. Belum terlaksananya sistem remunerasi 3. Rendahnya pemahaman pejabat kepegawaian menyangkut tupoksi	STRATEGI (ST) Dayagunakan peraturan kepegawaian untuk mempercepat terlaksananya sistem remunerasi PNS berbasis kinerja	STRATEGI (WT) Tingkatkan kompetensi dan jumlah PNS untuk mengatasi belum terlaksananya sistem remunerasi PNS berbasis kinerja

4. Kebijakan Operasional dan Program

Dengan melihat rumusan strategi yang akan diterapkan maka kebijakan operasional yang sudah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan masih relevan untuk diterapkan dengan penekanan pada peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam mengelola dan mengembangkan manajemen kepegawaian.

Adapun program utama yang harus dikembangkan adalah

1. Program Peningkatan Disiplin PNS
2. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur
3. Program pendidikan kedinasan, dan
4. Program pembinaan dan pengembangan aparatur

Program tersebut diatas didukung dengan kekuatan dan potensi yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan untuk meraih peluang dan mengatasi tantangan atau ancaman serta mengurangi kelemahan-kelemahan yang ada, sebagaimana yang telah digambarkan dalam peta kekuatan organisasi.

3.4.3 Penentuan Isu Strategis

Hasil identifikasi faktor internal dan external, dengan ini Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala menetapkan bahwa masih diperlukan



penyempurnaan dan pengembangan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dengan penetapan isu strategis sebagai berikut :

1. Mengembangkan Peningkatan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dengan memberikan Fasilitas bagi CPNS untuk mengikuti Diklat Prajabatan, memfasilitasi PNS untuk mengikuti Pendidikan Formal, Diklat Struktural, Fungsional, Teknis dan Pimpemdagri.
2. Mengembangkan dan meningkatkan koordinasi internal organisasi sebagai upaya optimalisasi standar pelayanan bidang kepegawaian.
3. Perumusan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.



B A B I V

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Visi dan Misi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Visi adalah rumusan umum keadaan pada suatu akhir perencanaan untuk mewujudkan sasaran yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu.

Adapun visi dan misi jangka menengah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2017-2022 adalah sebagai berikut :

V I S I :

” Terwujudnya Sumber Daya ASN yang Profesional dan Melayani”

Melihat visi tersebut di atas serta memperhatikan peran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala visi ini berhubungan dengan misi ke 4 (Bupati dan Wakil Bupati Terpilih) ‘’Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan yang terbuka dan melayani’’.

M I S I :

Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dilakukan untuk mewujudkan visi serta dapat memberikan arahan dan petunjuk garis-garis besar cara pencapaian visi, adapun misi dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Meningkatkan kompetensi, disiplin, kinerja dan kesejahteraan ASN;
2. Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang efektif, efisien, tepat dan akurat

4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan

Dalam rangka mencapai visi dan misi Kabupaten Barito Kuala maka harus dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala.



Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Sehingga dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi misi Kabupaten untuk kurun waktu lima tahun ke depan dengan diformulasikannya tujuan strategis ini dalam mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Untuk itu, Tujuan Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan adalah :

1. Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang kompeten

Sumber Daya Aparatur yang Kompeten adalah aparatur sipil Negara yang mempunyai pengetahuan, keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu aparatur sipil Negara harus berdisiplin dan mampu memberikan pelayanan yang prima serta mampu mencapai kinerja yang baik, Indikator dari tujuan ini adalah Persentase PNS yang Memenuhi Kompetensi. Sedangkan sasaran yang ingin dicapai dari adalah : Meningkatnya Sumber Daya Aparatur yang kompeten, dengan indikator Persentase PNS yang Memenuhi Kompetensi.

2. Mewujudkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang Berkualitas. Pelayanan yang berkualitas adalah pelayanan yang terbaik, sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku atau dimiliki oleh instansi yang memberikan pelayanan. Pelayanan dapat dikatakan sangat baik atau terbaik apabila upaya yang diberikan telah sesuai dengan harapan dan kepuasan dari yang dilayani. Indikator dari tujuan ini adalah Indeks Kepuasan PNS terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian. Adapun sasaran yang ingin dicapai adalah : Meningkatnya pelayanan aparatur yang berkualitas, dengan indikator Indeks Kepuasan PNS terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian. Agar setiap tujuan strategis dan sasaran yang telah ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (performance indicator) yang terukur. Rumusan tujuan dan sasaran tersebut beserta indikator kerjanya dapat dilihat dalam tabel berikut



Tabel 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	TARGET	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE				
						2018	2019	2020	2021	2022
(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Meningkatnya Nilai Indeks Reformasi Birokrasi	Indeks Reformasi Birokrasi	80	Meningkatnya Sumber daya Aparatur yang kompeten	Persentase PNS yang Memenuhi Kompetensi	85%	89%	92%	96%	100%
				Meningkatnya Pelayanan Aparatur yang berkualitas	Indeks Kepuasan PNS terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian	80%	85%	90%	95%	100%

Tabel 4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

NO	TUJUAN	FORMULASI PENGHITUNGAN INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	FORMULASI PENGHITUNGAN INDIKATOR SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE				
						2018	2019	2020	2021	2022
(1)	(2)		(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Mewujudkan Sumberdaya Aparatur yang Kompeten	Jumlah PNS yang kompeten dibagi total PNS SeKab Batola kali 100	Meningkatnya Sumber daya Aparatur yang kompeten	Jumlah PNS yang kompeten dibagi total PNS SeKab Batola kali 100	Persentase PNS yang Memenuhi Kompetensi	85%	89%	92%	96%	100%
2	Mewujudkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang Berkualitas	Total dari nilai persepsi per unsur dibagi total unsur yang terisi dikali nilai penimbang	Meningkatnya Pelayanan Aparatur yang berkualitas	Total dari nilai persepsi per unsur dibagi total unsur yang terisi dikali nilai penimbang	Indeks Kepuasan PNS terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian	80%	85%	90%	95%	100%





**TABEL IV.3
TARGET CAPAIAN KINERJA SASARAN**

Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis BKPP Kabupaten Barito Kuala 2017 – 2022

VISI : " Terwujudnya sumber daya ASN yang professional dan melayani										
TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KONDISI AWAL	T A R G E T					
				2017	2018	2019	2020	2021	2022	
MISI ke- 1. Meningkatkan kompetensi, disiplin, kinerja dan kesejahteraan ASN										
1.	Mewujudkan sumber daya aparatur yang kompeten	Persentase PNS yang memenuhi kompetensi	Meningkatnya Sumber daya aparaut yang kompeten	Persentase PNS yang memenuhi kompetensi	82,5 %	85 %	89 %	92 %	96 %	100 %
Misi ke-2. Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang efektif, efisien, tepat dan akurat										
2.	Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas	Indeks kepuasan terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Meningkatnya pelayanan aparatur yang berkualitas	Indeks kepuasan terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	75 %	80 %	85 %	90 %	95 %	100 %



**TABEL IV.4
TARGET CAPAIAN KINERJA PROGRAM
Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis BKPP Kabupaten Barito Kuala 2017 – 2022**

VISI : “ Terwujudnya sumber daya ASN yang professional dan melayani”											
MISI ke- 1. Meningkatkan kompetensi, disiplin, kinerja dan kesejahteraan ASN											
TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PREOGRAM	KONDISI AWAL	T A R G E T				
						2017	2018	2019	2020	2021	2022
Mewujudkan sumber daya aparatur yang kompeten	Persentase PNS yang memenuhi kompetensi	Meningkatnya Sumber daya aparatur yang kompeten	Persentase PNS yang memenuhi kompetensi	Meningkatnya kompetensi ASN melalui Diklat/Seleksi	Persentase ASN yang lulus diklat minimal dengan nilai cukup memuaskan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Misi ke-2. . Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang efektif, efisien, tepat dan akurat											
TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PREOGRAM	KONDISI AWAL	T A R G E T				
						2017	2018	2019	2020	2021	2022
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas	Indeks kepuasan terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Meningkatnya pelayanan aparatur yang berkualitas	Indeks kepuasan terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Meningkatnya kompetensi ASN melalui Diklat/seleksi	Persentase PNS tugas belajar yang lulus tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%	100%



					Persentase Pejabat PNS yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	100%	100%	100%	100%	100%	100%
				Meningkatnya pemenuhan formasi pegawai	Persentase pemenuhan kebutuhan pegawai terhadap formasi pegawai	100%	100%	100%	100%	100%	100%
				Meningkatnya pejabat ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	Persentase pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensi jabatan	100 %	100%	100%	100%	100%	100%
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas	Indeks kepuasan terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Meningkatnya pelayanan aparatur yang berkualitas	Indeks kepuasan terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Meningkatnya pelayanan pensiun PNS dan kenaikan pangkat	Persentase penyelesaian pensiun PNS yang tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%	100%



					Persentase penyelesaian usul kenaikan pangkat yang selesai diproses sesuai standard	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas	Indeks kepuasan terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Meningkatnya pelayanan aparatur yang berkualitas	Indeks kepuasan terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Menurunnya pelanggaran disiplin PNS	Persentase PNS yang dijatuhi hukuman disiplin	100%	100%	100%	100%	100%	100%
				Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase PNS yang mengangkat sumpah/janji	100%	100%	100%	100%	100%	100%
				Persentase cakupan pelayanan kesejahteraan pegawai	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
				Persentase data informasi kepegawaian yang update dan akurat	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
				Persentase PNS yang mematuhi ketentuan pakaian dinas	0%	0%	100%	0%	0%	0%	



**TABEL IV.5
TARGET CAPAIAN KINERJA KEGIATAN**

Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis BKPP Kabupaten Barito Kuala 2017 – 2022

VISI : “Terwujudnya sumber daya ASN yang professional dan melayani”												
MISI ke- 1. Meningkatkan kompetensi, disiplin, kinerja dan kesejahteraan ASN												
TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	KONDISI AWAL	T A R G E T				
							2017	2018	2019	2020	2021	2022
1. Mewujudkan sumber daya aparatur yang kompeten	Persentase PNS yang memenuhi kompetensi	Meningkatnya Sumber daya aparatur yang kompeten	Meningkatnya kompetensi ASN melalui Diklat/Seleksi	Persentase ASN yang lulus diklat minimal dengan nilai cukup memuaskan	Terlaksananya penyertaan Diklat kepemimpinan Tingkat II, III dan IV, Diklat Prajabatan, Diklat Teknis/ fungsional	Jumlah pejabat struktural yang mengikuti Diklatpim Tingkat II, III dan IV	22 PNS	44 PNS	74 PNS	88 PNS	92 PNS	96 PNS
						Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan	54 CPNS	24 CPNS	114 CPNS	131 CPNS	155 CPNS	140 CPNS



						Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Fungsional/ Teknis	139 PNS	59 PNS	64 PNS	80 PNS	80 PNS	80 PNS
Mewujudkan sumber daya aparatur yang kompeten	Persentase PNS yang memenuhi kompetensi	Meningkatnya Sumber daya aparatur yang kompeten	Meningkatnya kompetensi ASN melalui Diklat/Seleksi	Persentase PNS yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	Terlaksananya penyertaan Diklat kepemimpinan Tingkat II, III dan IV Diklat Prajabatan, Diklat Teknis/ fungsional	Jumlah PNS yang mengikuti ujian dinas dan ujian penyesuaian	0 PNS	50 PNS	50 PNS	50 PNS	50 PNS	50 PNS
			Misi ke-2. . Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang efektif, efisien, tepat dan akurat									
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas	Indeks kepuasan terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Meningkatnya pelayanan aparatur yang berkualitas	Meningkatnya kompetensi ASN melalui Diklat/seleksi	Persentase PNS Tugas belajar yang lulus tepat waktu	Terlaksananya peningkatan kualitas melalui pendidikan formal	Jumlah PNS yang mengikuti tugas belajar	1 PNS	3 PNS	7 PNS	6 PNS	6 PNS	6 PNS
			Meningkatnya pemenuhan formasi pegawai	Persentase pemenuhan kebutuhan pegawai terhadap formasi pegawai	Terlaksananya rekrutmen CPNS yang akuntabel	Jumlah CPNS yang diangkat	78 Pelamar lulus test	114 Pelamar lulus test	122 Pelamar lulus test	100 Pelamar lulus test	100 Pelamar lulus test	100 Pelamar lulus test
						Jumlah PPPK yang diangkat	0 Orang	0 Orang	73 Orang	55 Orang	40 Orang	72 Orang
Terlaksananya peningkatan kualitas perencanaan kebutuhan dan pengembangan pegawai	Jumlah formasi ASN berdasarkan kebutuhan	78 Orang	114 Orang	195 Orang	155 Orang	140 Orang	172 Orang					



Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas	Indeks kepuasan terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Meningkatnya pelayanan aparatur yang berkualitas	Meningkatnya pejabat ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	Persentase pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensi jabatan	Terlaksananya pemetaan jabatan ASN	Jumlah jabatan yang terisi akibat mutasi/promosi	12 Rekomendasi	12 Rekomendasi	12 Rekomendasi	12 Rekomendasi	12 Rekomendasi	12 Rekomendasi
					Terlaksananya seleksi pejabat ASN	Jumlah calon JPT yang lulus seleksi	6 PNS	6 PNS	5 PNS	2 PNS	2 PNS	1 PNS
			Meningkatnya pelayanan pensiun PNS dan Kenikan pangkat	Persentase penyelesaian pensiun PNS yang tepat waktu	Terlaksananya penyelesaian usulan pensiun PNS	Jumlah SK pensiun yang selesai diproses	109 SK	50 SK	50 SK	50 SK	50 SK	50 SK
				Persentase penyelesaian usul kenaikan pangkat yang selesai diproses sesuai standard	Terlaksananya proses kenaikan pangkat	Jumlah PNS yang dilayani naik pangkat sesuai SOP	648 PNS	600 PNS	600 PNS	600 PNS	600 PNS	600 PNS



Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas	Indeks kepuasan terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Meningkatnya pelayanan aparatur yang berkualitas	Menurunnya pelanggaran disiplin PNS	Persentase PNS yang dijatuhi hukuman disiplin	Terlaksananya pemantauan disiplin PNS	Jumlah rekomendasi hukuman disiplin dan ijin kawin/cerai	12 Rekomendasi	12 Rekomendasi	12 Rekomendasi	12 Rekomendasi	12 Rekomendasi	12 Rekomendasi				
						Jumlah usul Karis/Karsu/Karpeg/KPE yang selesai diproses	94 PNS	200 PNS	160 PNS	160 PNS	100 PNS	50 PNS				
						Terlaksananya sosialisasi tentang Peraturan disiplin PNS	Jumlah PNS yang paham terhadap peraturan	0 PNS	150 PNS	150 PNS	150 PNS	150 PNS	150 PNS			
			Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian				Persentase PNS yang meangkat sumpah/janji	Terlaksananya pengambilan sumpah/janji	Jumlah CPNS yang mengikuti sumpah/janji PNS.	0 CPNS	114 CPNS	131 CPNS	155 CPNS	140 CPNS	172 CPNS	
							Persentase cakupan pelayanan kesejahteraan pegawai	Terlaksananya pelayanan kesejahteraan pegawai	Jumlah usul cuti yang selesai diproses	885 PNS	700 PNS	700 PNS	700 PNS	700 PNS	700 PNS	700 PNS
									Jumlah usul kenaikan gaji berkala yang selesai diproses	2.663 PNS	2200 PNS	2200 PNS	2200 PNS	2200 PNS	2200 PNS	2200 PNS



Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas	Indeks kepuasan terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Meningkatnya pelayanan aparatur yang berkualitas	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase cakupan pelayanan kesejahteraan pegawai	Terlaksananya pelayanan kesejahteraan pegawai	Jumlah PNS yang mendapat penghargaan	9 PNS	20 PNS	10 PNS	10 PNS	10 PNS	10 PNS
						Jumlah PNS yang menerima Satya Lancana Karya Satya	373 PNS	386 PNS	393 PNS	393 PNS	393 PNS	393 PNS
				Persentase PNS yang mematuhi ketentuan pakaian dinas		Jumlah pakaian dinas (PDH) beserta perlengkapannya	0 Orang	0 Orang	5000 Orang	0 Orang	0 Orang	0 Orang
				Persentase data informasi kepegawaian yang update dan akurat		Terpenuhinya data kepegawaian yang lengkap, update dan akurat	Jumlah informasi /data kepegawaian yang dapat dipenuhi	1500 PNS	1500 PNS	1500 PNS	1500 PNS	1500 PNS



BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Berdasarkan hasil analisa SWOT, strategi yang ditetapkan dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang akan dioperasionalkan dalam program dan kegiatan adalah penerapan aturan kepegawaian untuk meningkatkan kualitas PNS. Selanjutnya dalam kurun waktu tahun 2017-2022, maka Strategi dan arah kebijakan yang ditetapkan adalah :

1. Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Aparatur, strategi yang akan dilakukan adalah Penyusunan rencana Pendidikan dan Pelatihan formal berdasarkan formasi dan analisis kebutuhan diklat (AKD), penegakan Disiplin Aparatur dengan penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010, serta Penyusunan kebutuhan pegawai berdasarkan Anjab dan ABK. Sedangkan kebijakan yang diambil adalah :
 - a. Pengembangan pendidikan dan pelatihan didasarkan pada prioritas dan hasil analisis kebutuhan pelatihan (diklatpim, diklat teknis dan diklat fungsional) serta fasilitasi peningkatan diklat bagi aparatur sipil Negara yang akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang menunjang tugas dan fungsi organisasi.
 - b. Pengembangan nilai budaya kerja, penegakan disiplin dan kode etik pegawai
 - d. Rekrutmen pegawai yang terbuka, transparan dan obyektif dan distribusi/penataan pegawai sesuai dengan kebutuhan.
 - e. Pelaksanaan seleksi JPT yang terbuka dan obyektif.
2. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian, strategi yang dilakukan adalah menyempurnakan dan memperbaiki standar pelayanan dan mengembangkan pelayanan bidang kepegawaian berbasis teknologi informasi. Sedangkan kebijakan yang diambil adalah :
 - a. Peningkatan sarana dan prasarana pelayanan dibidang kepegawaian ;
 - b. Peningkatan kapasitas SDM pelayanan
 - c. Pengembangan dan peningkatan teknologi informasi dalam pelayanan
 - d. Survey indeks kepuasan pelayanan kepegawaian.



Tabel 5.1. Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

VISI : TERWUJUDNYA BARITO KUALA SATU KATA SATU RASA MEMBANGUN DESA MENATA KOTA MENUJU MASYARAKAT SEJAHTERA (BATOLA SETARA)			
MISI KE 4 : MEMANTAPKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG TERBUKA DAN MELAYANI			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Mewujudkan Sumber daya Aparatur yang kompeten	Meningkatnya Sumber daya Aparatur yang kompeten	1. Penyusunan rencana Diklat berdasarkan formasi dan AKD, Penegakan Disiplin Aparatur 2. Penyusunan Kebutuhan pegawai berdasarkan Anjab dan ABK	1. Pengembangan Diklat sesuai dengan formasi dan prioritas hasil AKD 2. Pengembangan nilai budaya kerja , penegakan disiplin dan kode etik pegawai 3. Rekrutmen ASN yang terbuka dan obyektif 4. Seleksi JPT yang terbuka dan obyektif
Mewujudkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang berkualitas	Meningkatnya Pelayanan Aparatur yang berkualitas	Menyempurnakan dan memperbaiki standar pelayanan dan mengembangkan pelayanan berbasis teknologi informasi	1. Peningkatan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian 2. Peningkatan kapasitas SDM 3. Peningkatan teknologi informasi dalam pelayanan 4. Survey indeks kepuasan dalam pelayanan Administrasi kepegawaian



B A B VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sebagai lembaga teknis yang membidangi manajemen kepegawaian dan peningkatan kualitas sumberdaya aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Kuala, maka program dan kegiatan internal dipusatkan pada upaya-upaya menata kelembagaan dan ketatalaksanaan serta mengefektifkan kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, sedangkan program dan kegiatan eksternal dilaksanakan dalam upaya, mewujudkan Visi dan Misi Pemerintah Daerah Kabupaten Barito Kuala dalam upaya mewujudkan peningkatan kualitas sumber daya manusia Aparatur yang kompeten, profesional, netral dan sejahtera.

Adapun Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan adalah sebagaimana table berikut :





Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan 2017	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra	Unit Kerja Perangkat Daerah penanggungjawab	Lokasi
						Tahun 1 2018		Tahun 2 2019		Tahun 3 2020		Tahun 4 2021		Tahun 5 2022				
						Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)			
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Mewujudkan Sumberdaya Aparatur yang Kompeten	Meningkatnya Sumber Daya Aparatur yang Kompeten				82.5%	85%	-	89%	-	92%	-	96%	-	100%	-	100%	Kepala BKPP	Marabahan
		4.05.4.05.0 8.05	Program Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur	Persentase PNS yang lulus diklat minimal dengan nilai cukup memuaskan	100%	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	Bidang Diklat dan Bangpeg	Marabahan
		4.05.4.05.08 05.06	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah	Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan	54	24	229	114	1.065	131	1.375	155	1.705	140	1.610	564 CPNS	Subbid Diklat	Banjarbaru
		4.05.4.05.08 05.08	Pendidikan dan pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi Bagi PNS Daerah	Jumlah PNS yang mengikuti diklat fungsional / teknis	139	59	723	64	750	80	1.200	80	1.200	80	1.200	363 PNS	Subbid Diklat	Luar Daerah
				Persentase PNS yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	100	%		100		100		100		100		100		
				Jumlah PNS yang mengikuti ujian dinas dan LKPP	0	50		50		50		50		50		250 PNS		
4.05.4.05.0 8.28	Program Pendidikan Kedinasan	Persentase PNS yang lulus diklat minimal dengan nilai cukup memuaskan	100%	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	Bidang Diklat dan Bangpeg	Marabahan		
4.05.4.05.08 28.02	Pendidikan Penjurangan Struktural	Jumlah Pejabat Struktural yang mengikuti Diklatpim tk II, III dan IV	22	44	1.274	74	1.836	88	2.100	92	2.250	96	2.350	394 PNS	Subbid Diklat	Banjarbaru/Luar Provinsi Kalsel		
Mewujudkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang berkualitas	Meningkatnya Pelayanan aparaturnya yang berkualitas				70%	75%	-	80%	-	85%	-	90%	-	95%	-	100%	Kepala BKPP	Marabahan
		4.05.4.05.0 8.03	Program Peningkatan Disiplin PNS	Persentase PNS yang mematuhi ketentuan pakaian dinas	100%	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	Bidang Pembinaan dan Kespeg	Marabahan
		4.05.4.05.08 03.02	Pengadaan Pakaian Dinas beserta perlengkapannya	Jumlah pakaian dinas beserta perlengkapannya	-	-	-	5000	3.908.165	-	-	-	-	-	50000 Orang	Bidang Kesejahteraan dan KHP	Marabahan	
		4.05.4.05.0 8.30	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Pegawai terhadap Formasi Pegawai	100%	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	Bidang Diklat dan Bangpeg	Marabahan
		4.05.4.05.08 30.02	Seleksi Penerimaan CPNS	Jumlah CPNS yang diangkat	78	114	221	122	325	100	375	100	360	100	405	536 CPNS	Subbid Formasi dan PK	Marabahan
Jumlah PPPK yang diangkat	0			0	73	55		40		72		240 PPPK						
Jumlah formasi ASN berdasarkan kebutuhan	78			114	195	155		140		172		776 ASN						
4.05.4.05.0 8.30	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase Pejabat Struktural yang sesuai dengan kompetensi jabatan	100%	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	Bidang Mutasi	Marabahan		



4.05.4.05.08.30.03	Penempatan PNS	Jumlah Jabatan yang terisi akibat mutasi/promosi	12	12	325	12	328	12	330	12	335	12	345	60 Surat Rekomendasi	Subbid Alih Tugas dan Pensiun	Marabahan
		Jumlah calon JPT yang lulus seleksi	6	6		5		2		2		1		16 PNS		
		Jumlah SK pensiun yang selesai diproses	109	100		100		100		100		100		500 SK Pensiun		
4.05.4.05.08.30.04	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase Penyelesaian usul kenaikan pangkat yang selesai diproses sesuai standar	100%	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	100%	Bidang Mutasi	Marabahan	
4.05.4.05.08.30.04	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis	Jumlah PNS yang dilayani naik pangkat sesuai SOP	648	600	50	600	70	600	70	600	70	600	70	3000 PNS Naik Pangkat	Subbid Kepangkatan	Marabahan
4.05.4.05.08.30.05	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase data informasi kepegawaian yang update dan akurat	100%	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	100%	Bidang Pembinaan dan Kespeg	Marabahan	
4.05.4.05.08.30.05	Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Informasi/ data kepegawaian yang dapat dipenuhi	1500	1500	50	1500	75	1500	75	1500	80	1500	85	4.948 data yang dimutakhirkan	Sekretariat	Marabahan
4.05.4.05.08.30.08	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase cakupan pelayanan kesejahteraan pegawai	100%	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	100%	Bidang Pembinaan dan Kespeg	Marabahan	
4.05.4.05.08.30.08	Pemberian Penghargaan Kepada PNS	Jumlah PNS yang mendapat penghargaan	9	20	100	10	250	10	260	10	270	10	280	60 PNS	Bidang Kesejahteraan dan KHP	Marabahan
	Jumlah PNS yang menerima Satya Lencana Karya Satya	373	386	393		393		393		1.958 PNS						
	Jumlah usul cuti yang selesai di proses	885	700	700		700		700		3.500						
	Jumlah usul kenaikan gaji berkala yang selesai di proses	2.663	2200	2200		2200		2200		11.000						
4.05.4.05.08.30.09	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase PNS yang dijatuhi hukuman disiplin	100%	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	100%	Bidang Pembinaan dan Kespeg	Marabahan	
4.05.4.05.08.30.09	Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Jumlah Rekomendasi Proses hukuman Disiplin dan izin kawin/cerai	12	12	250	12	365	12	360	12	390	12	400	60 Kasus terselesaikan	Bidang Kesejahteraan dan KHP	Marabahan
	Jumlah PNS yang paham terhadap Peraturan Kepegawaian	0	0	150		150		150		600PNS						
	Jumlah usul Karis/Karsu/Karpeg/KPE yang selesai di proses	94	200	160		160		100		670						
4.05.4.05.08.30.11	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase PNS Tugas Belajar yang lulus tepat waktu	100%	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	100%	Bidang Diklat dan Bangpeg	Marabahan	
4.05.4.05.08.30.11	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Jumlah PNS yang mengikuti Tugas Belajar		3	160	7	257	6	260	6	265	6	270	28 PNS Mendapat Beasiswa	Sub Bidang Diklat	Marabahan
4.05.4.05.08.30.18	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase PNS yang meangkat Sumpah/Janji	100%	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	100%	Bidang Pembinaan dan Kespeg	Marabahan	
4.05.4.05.08.30.18	Pelaksanaan Sumpah/Janji PNS	Jumlah CPNS yang mengikuti sumpah/janji PNS	0	114	5	131	11	155	7	140	8	172	9	712	Bidang Kesejahteraan dan KHP	Marabahan



Selanjutnya program disusun menurut urusan pemerintah daerah dengan memperhatikan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 tahun 2011 dengan sasaran strategis terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, yang diindikasikan semakin dapat dipenuhinya pelayanan prima kepada masyarakat, yang mendukung kepuasan, rasa aman dan adil. Program dan Kegiatan yang terkait dengan pelayanan kepegawaian adalah sebagai berikut :

1. PROGRAM : Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA
1.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	Jumlah PNS yang mengikuti diklat Fungsional / Teknis
		Jumlah PNS yang mengikuti ujian dinas dan UKPPI
2.	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah	Jumlah CPNS yang mengikuti prajabatan

2. PROGRAM : Pendidikan Kedinasan

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA
1.	Pendidikan penjenjangan struktural	Jumlah Pejabat Struktural yang mengikuti Diklatpim Tk II, III dan IV

3. PROGRAM : Peningkatan Disiplin Aparatur

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA
1.	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Jumlah PNS yang mendapatkan pakaian dinas



4. PROGRAM : Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA
1.	Seleksi penerimaan calon PNS	Jumlah CPNS yang diangkat
		Jumlah PPPK yang diangkat
		Jumlah formasi ASN berdasarkan kebutuhan
2.	Penempatan PNS	Jumlah Jabatan yang yang terisi akibat mutasi / promosi
		Jumlah Calon JFT yang lulus seleksi
		Jumlah SK Pensiun yang selesai diproses
3.	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	Jumlah PNS yang dilayani naik pangkat sesuai SOP
4.	Pembangunan/Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Jumlah informasi / data kepegawaian yang dapat dipenuhi
5.	Pemberian penghargaan bagi PNS	Jumlah PNS yang mendapat penghargaan
		Jumlah PNS yang menerima Satya Lancana Karya Satya
		Jumlah Usul cuti yang selesai di proses
		Jumlah usul kenaikan gaji berkala yang selesai di proses
6.	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS dan monitoring evaluasi Disiplin PNS	Jumlah kasus pelanggaran disiplin yang diselesaikan
		Jumlah PNS yang paham terhadap Peraturan Kepegawaian
		Jumlah usul Karis/Karsu, Karpeg, KPE yang selesai diproses
7.	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	Jumlah PNS mengikuti tugas belajar
8.	Pelaksanaan sumpah / janji PNS	Jumlah CPNS yang mengikuti sumpah / janji PNS

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Berdasarkan uraian pada bab terdahulu, maka disusunlah indikator kinerja perangkat daerah yang akan dicapai lima tahun mendatang dengan berpedoman/mengacu kepada tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Pemerintah Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017 – 2022, sebagaimana dirincikan pada Tabel, sebagai berikut :

Tabel 7.1. Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian setiap tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir periode RPJMD
			Tahun 2017	Tahun 1 2018	Tahun 2 2019	Tahun 3 2020	Tahun 4 2021	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Persentase PNS yang memenuhi kompetensi	80 %	85%	89%	92%	96%	100%	100%
2	Indeks kepuasan PNS terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian	75 %	80%	85%	90%	95%	100%	100%



B A B V I I I

P E N U T U P

Penetapan Tujuan dan Sasaran pada Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017-2022, didasarkan atas berbagai perkembangan dan perubahan lingkungan strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, baik mengacu pada arah kebijakan pembangunan daerah (RPJMD) maupun kebijakan pembangunan kepegawaian nasional sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian yang belum dapat diwujudkan. Selain hal tersebut diatas, juga mempertimbangkan bahwa terwujudnya aparatur yang kompeten profesional, beretika, akuntabel, netral dan sejahtera yang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dan aparatur yang mampu menyelenggarakan pemerintahan yang baik (*good governance*), sebagaimana agenda reformasi birokrasi pada periode pembangunan aparatur lima tahun belum dapat dituntaskan.

Oleh karena itu dalam upaya pencapaian tujuan pada Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017-2022, diarahkan pada pengembangan sistem manajemen kepegawaian. Upaya tersebut ditempuh melalui berbagai langkah strategi untuk menciptakan "kondisi antara" menuju sistem manajemen yang diinginkan, seperti: mengembangkan sistem manajemen kepegawaian yang ada, memberdayakan instrumen/infrastruktur manajemen kepegawaian (penyempurnaan peraturan perundang-undangan kepegawaian dan dengan mengantisipasi kondisi kedepan), mengembangkan sistem informasi kepegawaian dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundangundang bidang kepegawaian, serta mengoptimalkan seluruh sumber daya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan secara bertahap selama lima tahun kedepan agar mampu mendukung pencapaian cita-cita kepegawaian. Meskipun disadari bahwa perwujudan profesionalisme dan sejahteranya Pegawai Negeri Sipil bukan hal yang mudah serta menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala semata selaku institusi pemerintah daerah, namun demikian mengingat Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan



sebagai satu-satunya lembaga pemerintah yang mempunyai peran terdepan dalam mengemban amanat pemerintah untuk menyelenggarakan Manajemen PNS, maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala mempunyai kewajiban mengaktualisasikan perannya lima tahun kedepan dalam langkah nyata sesuai kompetensi intinya di bidang Kepegawaian. Apabila Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mampu membawakan peran nyata di bidang Kepegawaian sebagaimana diharapkan oleh stake holder dan masyarakat, mudah-mudahan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sebagai institusi pemerintah mampu terus bertahan menghadapi perubahan lingkungannya dan bahkan berkembang dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya.

Marabahan, 4 Juni 2018

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KABUPATEN BARITO KUALA,**


Drs. H. HARDIAN NOOR, M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19600909 198202 1 005