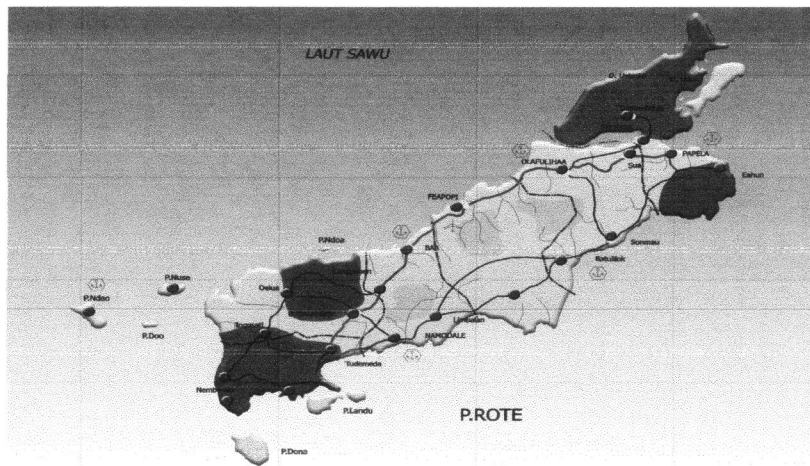


**BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN ROTE NDAO**



PEMERINTAH KABUPATEN ROTE NDAO
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
2023

KATA PENGANTAR

Penyusunan perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019 – 2024. Rencana strategis ini memuat pokok-pokok pikiran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao untuk kurun waktu 5 (lima) tahun sebagaimana tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggung jawab yang diamanatkan dalam peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 6 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Rote Ndao.

Kami menyadari kekurangan dan kelemahan dalam penyusunan Renstra ini dan untuk kesempurnaannya diharapkan kritikan dan saran yang argumentatif dan konstruktif.

Selanjutnya kami menyampaikan terima kasih kepada Ibu Bupati dan Bapak Wakil Bupati yang secara terbuka telah memberikan kesempatan dan dorongan agar kami melakukan sebuah rencana yang dapat diimplementasikan guna mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang profesional yang didukung dengan sistem pembinaan karier berdasarkan prestasi kerja

Baa, 17 Nopember 2023

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan
Pelatihan Kabupaten Rote Ndao, 



Meilon B. Sula, SH
Pembina Tk.I
NIP. 19660512 200604 1 022

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| Kata Pengantar | i |
| Daftar Isi | ii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1.Latar Belakang | 1 |
| 1.2.Landasan Hukum | 3 |
| 1.3.Maksud dan Tujuan | 5 |
| 1.4.Sistematika Penulisan | 5 |
| BAB II GAMBARAN UMUM PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN | |
| DAERAH | 9 |
| 2.1. Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi | 9 |
| 2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan | 13 |
| 2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah | 18 |
| 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan | 19 |
| BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH | 21 |
| 3.1.Identifikasi Permasalahn Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan OPD .. | 21 |
| 3.1.1 Analisis Lingkungan Internal | 24 |
| 3.1.2 Analisis Lingkungan External | 24 |
| 3.2.Telaahan Visi dan Misi Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih | 25 |
| BAB IV TUJUAN DAN SASARAN | 28 |
| 4.1.Tujuan | 28 |
| 4.2.Sasaran | 29 |
| BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN | 32 |
| 5.1. Strategi | 32 |
| 5.2. Arah Kebijakan | 32 |

| | |
|--|----|
| BAB VI RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, SASARAN DAN | |
| PENDANAAN INDIKATIF | 34 |
| 6.1.Rencana Program dan kegiatan | 34 |
| BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN | 45 |
| BAB VIII PENUTUP | 48 |
| Lampiran | |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019-2024 adalah dokumen perencanaan BKPP Kabupaten Rote Ndao untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan fungsi yang diamanatkan kepada BKPP Kabupaten Rote Ndao yaitu fungsi penunjang perencanaan, serta fungsi penunjang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Dengan telah ditetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019-2024, maka BKPP Kabupaten Rote Ndao yang memiliki peran dan fungsi strategis dalam Kepegawaian, dalam menjalankan tugasnya membantu Bupati untuk melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Dalam 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 Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diharapkan untuk kepentingan masyarakat pada umumnya.

Wujud nyata Reformasi sesungguhnya membawa perubahan yang sangat mendasar dalam setiap aspek kehidupan masyarakat. Salah satu perubahan mendasar dalam penyelenggaraan pemerintahan adalah pergeseran paradigma dari sistem yang sentralistik ke desentralistik. Dengan perubahan paradigma tersebut mendorong pula pergeseran konsentrasi penyelenggaraan pemerintahan dari Pemerintah pusat ke Pemerintah Daerah. dengan pergeseran konsentrasi tersebut fungsi-fungsi pelayanan kepada masyarakat di

daerah akan semakin lebih efektif dan efisien, pemerintah daerah akan semakin responsif dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat. Dalam tataran ini pemerintah dituntut untuk senantiasa menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*Good Governance*) yakni keterbukaan, kepastian hukum, akuntabilitas, transparansi, kejujuran. Tuntutan masyarakat tersebut tentunya senantiasa didorong corak dan bentuk kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Masyarakat yang semakin maju dan tinggi peradabannya diyakini akan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat secara mandiri. Dalam kondisi tersebut Generalisasi aparatur negara dalam menjalankan profesinya akan digeser kearah spesialisasi yang didasarkan pada keahlian dan kompetensi.

Perubahan Renstra BKPP Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019-2024 merupakan perubahan dari dokumen Renstra sebelumnya yang telah disusun. Hal ini didasarkan pada beberapa faktor dan pertimbangan, antara lain :

- a. Terjadinya perubahan kebijakan RPJMD, mengakibatkan perubahan terhadap Renstra BKPP;
- b. Penyesuaian tugas pokok dan fungsi Penyempurnaan tujuan, sasaran indikator dan target kinerja BKPP;
- c. Terdapat kebijakan nasional Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 90 tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang hasil verifikasi dan validasi pemutakhiran klasifikasi, kodefikasi dan nomenklatur perencanaan pembangunan dan keuangan daerah; dan
- d. Dampak pandemi covid-19 berupa refocusing dan realokasi anggaran serta perubahan kondisi ekonomi makro, sehingga perlu dilakukan penyesuaian target kinerja pembangunan
- e. Hasil evaluasi SAKIP tahun 2022 oleh Kementrian Pemberdayaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) dalam rangka perbaikan tujuan, sasaran dan indikator kinerja perangkat daerah

- f. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Dengan disusunnya Perubahan Renstra BKPP Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019 - 2024 maka BKPP Kabupaten Rote Ndao diharapkan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya untuk meningkatkan kualitas kebijakan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Keberhasilan peningkatan tersebut adalah untuk mewujudkan tercapainya sasaran pembangunan daerah (RPJMD) dan Renstra Perangkat Daerah

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Rote Ndao di Provinsi Nusa Tenggara Timur;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional Tahun 2005-2025;
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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
7. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
12. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemuktahiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 19 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Rote Ndao Tahun 2005-2025;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 7 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2013 – 2033;

15. Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019-2024;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rote Ndao.
17. Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 25 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan Struktural Badan Daerah Kabupaten Rote Ndao;
18. Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 82 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2019 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Daerah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019-2024.

1.3. Maksud Dan Tujuan

1.3.1. Maksud

Penyusunan Perubahan Renstra BKPP Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019-2024 dimaksudkan untuk menyediakan dokumen perencanaan perangkat daerah sebagai pedoman bagi penyelenggaraan tugas dan fungsi BKPP di bidang kepegawaian dan bidang pendidikan serta pelatihan selama lima tahun yang memuat arah tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatan pembangunan selama kurun waktu lima tahun dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah dalam mendukung visi dan misi kepala daerah

1.3.2. Tujuan

Perubahan Renstra BKPP Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019-2024 disusun dengan tujuan:

1. Menjabarkan Visi dan Misi Kepala Daerah, Tujuan, Sasaran, Strategi, Arah Kebijakan Pembangunan dan Keuangan Daerah sebagaimana tercantum dalam Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019-2024 ke

dalam Tujuan, Sasaran, Strategi, Arah Kebijakan, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan beserta indikator kinerja dan pendanaan indikatif BKPP Kabupaten Rote Ndao.

2. Sebagai dasar penyusunan Renja BKPP Kab. Rote Ndao.
3. Sebagai dasar dalam pengendalian dan evaluasi rencana pembangunan BKPP Kab. Rote Ndao baik tahunan maupun 5 (lima) tahunan.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika Perubahan Renstra BKPP Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019-2024 sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bagian ini mencakup :

- 1.1 latar belakang : mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra penyusunan Perangkat Daerah, fungsi Renstra Perangkat Daerah, Proses Renstra Perangkat Daerah, keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD.
- 1.2 Landasan hukum : memuat penjelasan tentang Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah, dan Ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan Perangkat Daerah, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan Renstra Perangkat Daerah.
- 1.3 Maksud dan tujuan : memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan perubahan Renstra Perangkat Daerah.
- 1.4 Sistematika penulisan : Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan perubahan Renstra Perangkat Daerah, serta susunan garis besar isi dokumen.

Bab II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Pada bagian ini mencakup:

- 2.1 Tugas, fungsi dan struktur organisasi Perangkat Daerah : memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan Perangkat Daerah, serta uraian

tugas dan fungsi sampai dengan satu eselon dibawah Kepala Perangkat Daerah. Uraian tentang struktur organisasi Perangkat Daerah ditujukan untuk menunjukan organisasi, dan tata laksana Perangkat Daerah (proses, prosedur, mekanisme).

- 2.2 Sumber daya Perangkat Daerah : memuat penjelasan tentang macam sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, asset/modal, dan unit usaha yang masih operasional.
- 2.3 Kinerja pelayanan Perangkat Daerah : bagian ini menunjukan tingkat capaian kinerja Perangkat Daerah berdasarkan sasaran/target Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, menurut SPM untuk urusan wajib, dan/atau indikator kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan/atau indikator lainnya seperti MDGs atau indikator yang telah diratifikasi oleh pemerintah.
- 2.4 Tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Perangkat Daerah

Bab III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah

Pada bagian ini mencakup:

- 3.1 Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Perangkat Daerah : pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan Perangkat Daerah beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- 3.2 Telaahan visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih : bagian ini mengemukakan apa saja tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang terkait dengan visi, misi, serta program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih. Selanjutnya, dipaparkan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Perangkat Daerah yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah tersebut.
- 3.3 Telaahan renstra Kemeterian/Lembaga dan Renstra Perangkat Daerah prov/kab/Kabupaten lain : bagian ini mengemukakan apa saja faktor-faktor

penghambat maupun faktor-faktor pendorong dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah.

- 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis : pada bagian ini dikemukakan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS.
- 3.5 Penentuan isu-isu strategis :pada bagian ini di review kembali faktor-faktor dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah.

Bab IV Tujuan Dan Sasaran

- 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah. Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah.
- 4.2. Hubungan Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah dengan Tujuan dan Sasaran RPJMD.

Bab V Strategi dan Arah Kebijakan

- 5.1. Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi
- 5.2. Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan arah kebijakan

Bab VI Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan

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

Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Rote Ndao.

Bab VIII Penutup

Bab ini menguraikan tentang kaidah pelaksanaan dan penutup.

BAB II

GAMBARAN UMUM PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

2.1. Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Rote Ndao dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 3 Tahun 2016 Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas - Dinas Kabupaten Rote Ndao (Lembaran Daerah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2016 Nomor 055, tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 25), mempunyai Kedudukan, tugas dan fungsi sebagai berikut :

a. Kedudukan

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao merupakan unsur pendukung tugas Bupati di Bidang Kepegawaian yang dipimpin oleh seorang kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

b. Tugas Pokok

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah, sebagai berikut :

- Meningkatkan Kualitas dan kuantitas pelayanan kepegawaian
- Meningkatkan kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan

c. Fungsi

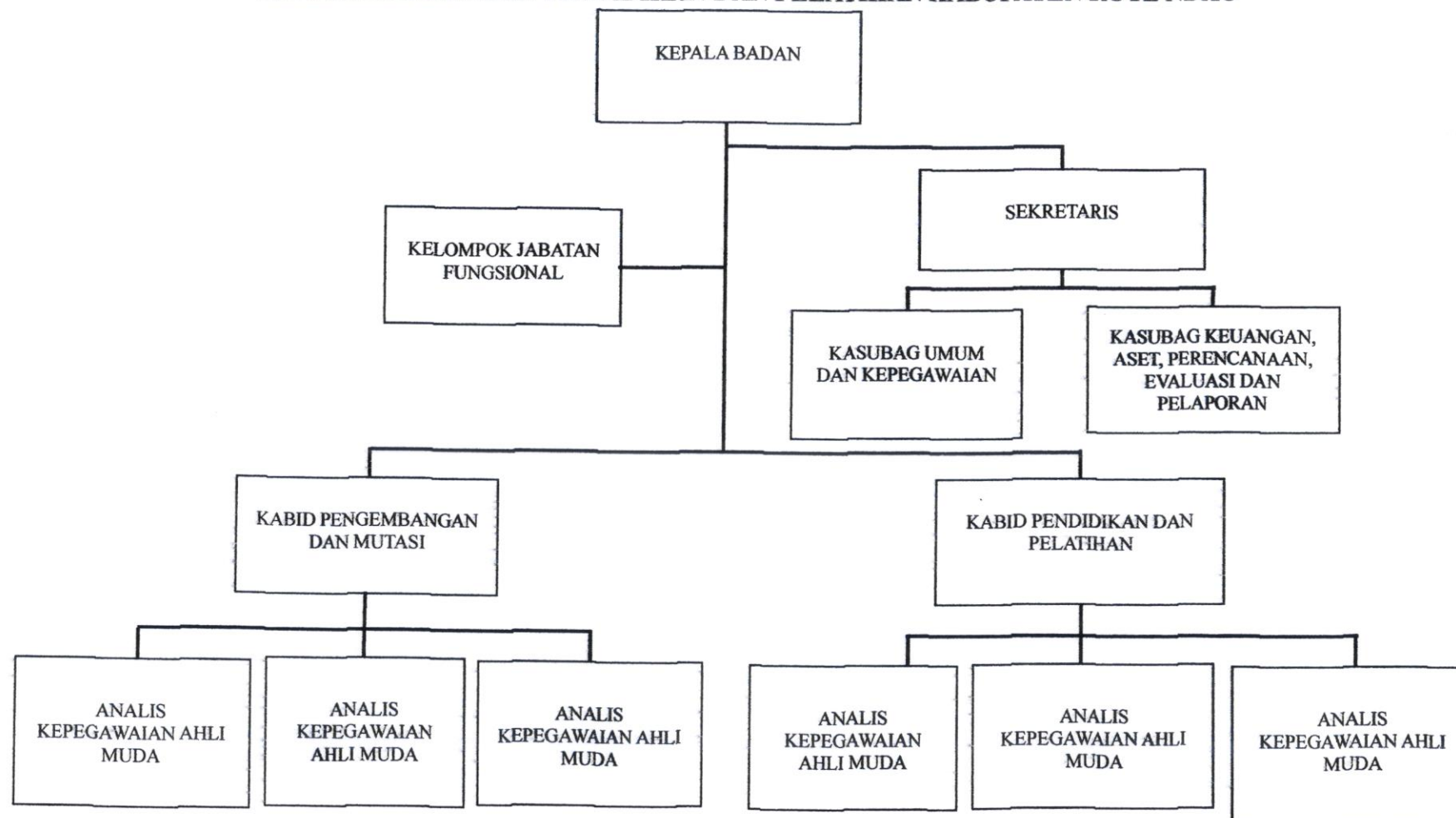
Dalam melaksanakan tugas pokok Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao menyelenggarakan fungsi :

- Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;

- Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah;
 - Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
 - Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
 - Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
 - Penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
 - Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
 - Penyampaian informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara
- d. Struktur Organisasi
- Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao terdiri dari :
1. Kepala Badan ;
 2. Sekretariat, terdiri dari :
 - a. Sub bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub bagian Keuangan, Aset, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan;
 3. Bidang Pengembangan dan Mutasi, terdiri dari:
 - a. Analis Kepegawaian Ahli Muda;
 - b. Analis Kepegawaian Ahli Muda;
 - c. Analis Kepegawaian Ahli Muda.

4. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, terdiri dari :
 - a. Analisis Kepegawaian Ahli Muda;
 - b. Analisis Kepegawaian Ahli Muda;
 - c. Analisis Kepegawaian Ahli Muda.
5. Kelompok Jabatan Fungsional.

STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN ROTE NDAO



2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

a. Sumber Daya Manusia

Untuk mendukung Pelaksanaan tugas dibidang kepegawaian, maka Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao keadaan bulan Desember 2022 sebanyak 23 (dua puluh tiga) orang dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 2.1
Kualifikasi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan, dan Pangkat/Golongan

| NO | JABATAN | ESELON | | | | GOLONGAN | | | PENDIDIKAN | | | | | | DIKLAT PIM | | | JUMLAH |
|---------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|------------|----------|-----------|----------|----------|----------|------------|----------|----------|-----------|
| | | II | III | IV | V | IV | III | II | S3 | S2 | S1 | D3 | SMA | SMP | II | III | IV | |
| 1 | Kepala BKPP | 1 | - | - | - | 1 | - | - | - | - | 1 | - | - | - | - | 1 | 1 | 1 |
| 2 | Sekretaris BKPP | - | 1 | - | - | 1 | - | - | - | - | 1 | - | - | - | - | 1 | 1 | 1 |
| 3 | Kasubag Umum dan Kepegawaian | - | - | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 4 | Kasubag Keuangan, Aset, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan | - | - | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 5 | Kabid Pengembangan dan Mutasi | - | 1 | - | - | - | 1 | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | 1 | 1 |
| 6 | Analisis Kepegawaian Ahli Muda | - | - | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 7 | Analisis Kepegawaian Ahli Muda | - | - | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 8 | Analisis Kepegawaian Ahli Muda | - | - | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 9 | Kabid Pendidikan dan Pelatihan | - | 1 | - | - | - | 1 | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 10 | Analisis Kepegawaian Ahli Muda | - | - | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 11 | Analisis Kepegawaian Ahli Muda | - | - | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 12 | Analisis Kepegawaian Ahli Muda | - | - | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 13 | Pelaksana | - | - | - | - | - | 6 | 5 | | | 3 | 2 | 4 | - | - | - | - | 11 |
| Jumlah | | 1 | 3 | 8 | - | 2 | 16 | 5 | - | - | 17 | 2 | 4 | - | - | 1 | - | 23 |

Sumber data : BKPP Kabupaten Rote Ndao

Dari data tabel 2.1. menunjukkan secara kualitas, jumlah pegawai terbanyak adalah yang berkualifikasi pendidikan S1 sebanyak 16 orang sedangkan sisanya 7 orang berpendidikan D3 dan SLTA. Untuk kebutuhan organisasi Kantor BKPP masih kekurangan staf sebanyak 11 orang PNS. Sedangkan untuk klasifikasi Pegawai Berdasarkan Struktur Kepegawaian menunjukkan bahwa semua jabatan Eseson telah terisi. Pegawai yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Penjejan PIM III sebanyak 2 orang.

Pada tabel 2.2 digambarkan tentang sarana dan prasarana BKPP untuk mendukung operasional pelayanan kepada masyarakat dalam perencanaan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut:

Tabel 2.2
Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Rote Ndao

- 1. Alat-alat angkutan berupa 1 (satu) unit mobil dan 11 (sebelas) unit Sepeda motor;
 - 2. Alat Kantor dan Rumah tangga sebanyak 153 (seratus empat puluh tiga) unit terdiri atas 22 (dua puluh dua) jenis barang;
 - 3. Alat Studio dan Alat Komunikasi sebanyak 2 (lima) unit terdiri atas 2 (dua) jenis barang;
 - 4. Aset lainnya berupa buku dan perpustakaan yakni kamus pengetahuan bahasa inggris sebanyak 22 (dua puluh dua) buku;
- Selanjutnya rincian sarana dan prasarana terlampir.
- Kendaraan dinas operasional

**Daftar Aset (kendaraan dinas operasional) Badan Kepegawaian,
Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao**

| No. | Merk/Tipe | No. Polisi | Tahun Pembelian | Jumlah | Ket |
|-----|--------------------------------------|------------|--------------------|--------|-------------|
| 1. | Toyota / Rush 1,5G (F700RE-GMDFJ) | DH 230 YU | 2009 | 1 unit | Baik |
| 2. | Honda / Legenda | DH 936 G | 2003 | 1 unit | Rusak Berat |
| 3. | Honda / Win | DH 350 G | 2004 | 1 unit | Rusak Berat |
| 4. | Honda / Supra X 125 | DH 5075 G | 2006 | 1 unit | Rusak Berat |
| 5. | Honda/Revo Fit | DH 5700 G | 2011 | 1 unit | Baik |
| 6. | Honda / Absolut Revo Cw | DH 5745 G | 2012 | 1 unit | Baik |
| 7. | Honda / Absolut Revo cw | DH 5746 G | 2012 | 1 unit | Baik |
| 8. | Honda Revo Fit / NF11B2D1 M/T | DH 5826 YU | 2013 | 1 unit | Baik |
| 9. | Honda Revo Fit / NF11B2D1 M/T | DH 5827 YU | 2013 | 1 unit | Baik |
| 10. | Honda / Supra X 125 | DH 5611 YU | 2014 | 1 unit | Baik |
| 11. | Yamaha / New Vixion Lightning | DH 5912 YU | 2014 | 1 unit | Baik |
| 12. | HONDA /SUPRA X 125 CW | DH 6002 YU | 2016 | 1 unit | Baik |
| 13 | HONDA / REVO FIT F1 | DH 6001 YU | 2016 | 1 unit | Baik |

Sumber Data : Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

- Peralatan kantor

**Peralatan Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Rote Ndao**

| No | Jenis Barang / Nama Barang | Merk/ Type | Jumlah | Ket |
|----|-------------------------------|---------------|--------|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Lemari | Kayu jati | 9 unit | Baik |
| 2 | Lemari | Alleta | 1 unit | Rusak |
| 3 | Meja biro | Playwood | 1 unit | Baik |
| 4 | Meja biro | Kayu jati | 3 unit | Baik |

| | | | | |
|----|------------------------|--------------------|---------|-------------------|
| 5 | Meja kerja | Playwood | 1 unit | Baik |
| 6 | Meja kerja | Kayu jati | 17 unit | Rusak |
| 7 | Meja kerja | | 20 unit | Baik |
| 8 | Kursi biasa | Kayu jati | 31 unit | Baik |
| 9 | Filing besi/metal | Vip | 1 unit | Baik |
| 10 | Laptop | Toshiba | 3 unit | Rusak |
| 11 | Laptop | Sony | 2 unit | Rusak |
| 12 | Laptop | Acer | 5 unit | Rusak |
| 13 | Laptop | Acer | 12 unit | Baik |
| 14 | Note book | Acer | 1 unit | Rusak |
| 15 | Proyektor + attachment | 3 M | 1 unit | Rusak |
| 16 | Brand kas | Okida | 1 unit | Baik |
| 17 | Facsimile | Panasonic | 1 unit | Rusak |
| 18 | Calculator | Zitisen | 1 unit | Rusak |
| 19 | Ac split | Acari | 1 unit | Rusak |
| 20 | Ac split | Politron | 7 unit | 5 Baik 2 Rusak |
| 21 | Ac | Politron | 1 unit | Baik |
| 22 | Rak kayu | Kayu jati | 7 unit | Baik |
| 23 | Hard disk eksternal | Toshiba | 3 unit | Rusak |
| 24 | Mesin ketik | Brother | 1 unit | Rusak |
| 25 | Kursi kerja | Kayu | 20 unit | Baik |
| 26 | Printer | Brother | 1 unit | Rusak |
| 27 | Printer | Canon pixma MG2470 | 1 unit | Rusak |
| 28 | Printer | Canon MP287 | 1 unit | Baik |
| 29 | Printer | Epson L5190 | 3 unit | Baik |
| 30 | PC komputer | HP-22 | 1 unit | Baik |
| 31 | Scanner | Canon DRF 120 | 1 unit | Baik |

Sumber Data : Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

2.3.Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kabupaten Rote Ndao sesuai dengan tupoksi adalah menyelesaikan urusan administrasi kepegawaian didaerah dengan sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang meliputi :

- 1. Penempatan pegawai;
- 2. Administrasi Kenaikan Pangkat Pegawai;
- 3. Administrasi Kenaikan Gaji Berkala Pegawai;
- 4. Persyaratan mutasi/ pemindahan pegawai;
- 5. Pengurusan Ijin Belajar;
- 6. Pengurusan Tugas Belajar;
- 7. Prosedur Pengajuan Kartu Pegawai;
- 8. Penerbitan Kartu Suami/Isteri;
- 9. Administrasi Pengajuan Cuti;
- 10. Pemberian Penghargaan/Reward dan sanksi/ punishment;
- 11. Pengurusan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah;
- 12. Administrasi Pensiun.

Untuk mendukung kinerja perangkat daerah, maka Kabupaten Rote Ndao memiliki 3.170 orang Pegawai Negeri Sipil. Lebih terperinci akan dijabarkan rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Sebagai Berikut :

Jumlah PNS Kabupaten Rote Ndao berdasarkan Golongan
Keadaan Desember 2022

| No. | Pangkat/Golongan Ruang | Jumlah |
|-------|------------------------|--------|
| 1. | IV | 496 |
| 2. | III | 2.019 |
| 3. | II | 651 |
| 4. | I | 4 |
| Total | | 3.170 |

Sumber Data : Bidang pengembangan dan Mutasi BKPP Kab. Rote Ndao.

Jumlah PNS Kabupaten Rote Ndao Berdasarkan jenis kelamin

Keadaan Desember 2022

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase (%) |
|-------|---------------|--------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 1.575 | 49.68 |
| 2 | Perempuan | 1.595 | 50.32 |
| Total | | 3.170 | 100.00 |

Sumber Data : Bidang pengembangan dan Mutasi BKPP Kab. Rote Ndao

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

Tabel Penyelarasan Sasaran Strategis antara BKN, BKD Propinsi Nusa Tenggara Timur dan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao

| NO | SASARAN STRATEGIS | | |
|----|---|--|---|
| | BKN | BKD PROPINSI NTT | BKPP KAB. ROTE NDAO |
| 1 | Terselenggaranya Manajemen Pegawai ASN yang profesional | Mewujudkan penyediaan dan penataan sumber daya aparatur yang berbasis kompetensi dan sesuai kebutuhan organisasi | Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan |
| 2 | | Meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur pemerintah daerah | Meningkatnya kualitas dan kuantitas pelayanan kepegawaian |

Bagian ini mengemukakan hasil analisis terhadap Renstra Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTT, untuk melihat implikasi masing- masing sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan Kepegawain Kabupaten Rote Ndao pada lima tahun mendatang.

1. Analisis Renstra Provinsi dan Renstra Perangkat Daerah

Analisis Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT ditujukan untuk menilai keserasian, keterpaduan, sinkronisasi, dan sinergitas pencapaian pelaksanaan Renstra BKPP Kab. Rote Ndao terhadap Renstra BKD Provinsi NTT sesuai dengan urusan yang menjadi kewenangan sesuai dengan tugas dan fungsi BKPP.

2. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah

Penelaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Kab. Rote Ndao yang dilaksanakan dalam penyusunan RPJMD Kab. Rote Ndao untuk diacu dalam penyusunan Renstra PD, namun tidak ada implikasi rencana struktur dan pola ruang terhadap kebutuhan pelayanan BKPP

3. Analisis terhadap Dokumen Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) sesuai dengan pelayanan PD

Program Daerah yang diturunkan menjadi program PD dalam Renstra PD dianalisis dalam Dokumen Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) pada tahap Rancangan Awal RPJMD tidak ada implikasi terhadap kebutuhan pelayanan BKPP.

Tantangan yang dihadapi oleh BKPP Kabupaten Rote Ndao 5 (lima) tahun dalam hal memberikan pelayanan kepada Aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rote Ndao adalah:

1. Kebutuhan akan pelayanan publik yang lebih cepat, lebih baik, dan lebih murah sebagai perwujudan Good Governance,
2. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Informasi,
3. Adanya tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja dan profesionalisme ASN.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao juga memiliki peluang yang dimanfaatkan untuk menghadapi tantangan dalam hal pelayanan Aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rote Ndao. Adapun peluang yang dimiliki, yakni:

1. Terbukanya kesempatan untuk peningkatan kompetensi ASN,
2. Tersedianya dana APBD Kabupaten Rote Ndao yang memadai,
3. Pengembangan Karier berdasarkan prestasi kerja.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao merupakan organisasi perangkat daerah yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan tugas umum pemerintahan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang meliputi perencanaan formasi, persyaratan pengangkatan, penempatan dan pemidahan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian pensiun, penghargaan (reward) dan sanksi (punishment).

Upaya yang ditempuh agar tercapainya tugas dan fungsi tersebut yaitu melalui penetapan strategi dan arah kebijakan pembangunan. Strategi berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan Visi dan Misi, selanjutnya diperjelas dengan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai dengan serangkaian arah kebijakan. Hal-hal yang perlu diperhatikan adalah melakukan identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi. Hasil identifikasi permasalahan tugas pokok fungsi dilakukan melalui analisa SWOT, Analisa Alternatif Strategi dan Analisa Strategi Pilihan yang diuraikan sebagai berikut:

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan OPD

Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao yang menjadi perhatian untuk 5 (lima) tahun dalam pengelolaan SDM Aparatur adalah melanjutkan program dan kegiatan yang belum tercapai pada target Renstra sebelumnya sehingga perlu ditindaklanjuti pada Renstra 2020-2024 sebagai konsekuensi dalam mendukung program pemerintah daerah 5 (lima) tahun. Identifikasi dilakukan menggunakan metode analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threats) dengan melakukan analisa baik lingkungan internal maupun eksternal.

Tabel 3.1
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Kepegawaian Daerah

| No | Masalah Pokok | Masalah | Akar Masalah |
|----|---|---|---|
| 1. | Belum optimalnya kinerja pelayanan kepegawaian daerah | Sinkronisasi perencanaan kepegawaian daerah belum optimal | Efektivitas usulan kepegawaian dari OPD belum optimal |
| | | | Belum optimalnya pemenuhan dan pemanfaatan data Informasi kebutuhan kepegawaian |
| | | | Belum optimalnya sinergi perencanaan kepegawaian |
| | | | Fungsi evaluasi dan pengendalian pelaksanaan kepegawaian belum optimal |
| | | | Prinsip perencanaan kepegawaian berbasis e-kinerja belum optimal |
| | | Kapasitas Kelembagaan yang belum memadai | Keahlian dan ketrampilan SDM kepegawaian belum memadai/terpenuhi |
| | | | Lemahnya koordinasi internal dan antar perangkat Daerah |
| | | | Belum optimalnya pemenuhan sarana dan prasarana kerja |
| | | | Belum optimalnya penerapan SOP |
| | | | Belum ada PNS yang berkarir di jalur kepegawaian. |

Tabel 3.2
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi
Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao

| Aspek Kajian | Capaian/ Kondisi Saat Ini | Standar Yang Digunakan | Faktor Yang Mempengaruhi | | Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah |
|---|---|------------------------------|---|--|--|
| | | | Internal (Kewenangan Perangkat Daerah) | Eksternal (Diluar Kewenangan Perangkat Daerah) | |
| Gambaran Pelayanan BKPP Kabupaten Rote Ndao, Kajian Terhadap Renstra BKPP Kabupaten Rote Ndao, Kajian Terhadap Renstra Kementerian PAN-RB | Masih adanya kesenjangan capaian di antara beberapa indikator kinerja | IKK | <ul style="list-style-type: none"> - Manajemen - Kualitas SDM - Kuantitas Personalia | <ul style="list-style-type: none"> - Alokasi anggaran - Ketersediaan Sarana dan Prasarana - Kebijakan - Koordinasi lintas sektor | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sinkronisasi perencanaan kepegawaian daerah belum optimal 2. Kapasitas Kelembagaan BKPP yang belum memadai |

3.1.1. Analisis Lingkungan Internal

Analisis lingkungan internal adalah 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 kelemahan (weakness) atau kekuatan (strength) organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran. Adapun kekuatan dan kelemahan yang dimiliki Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao diantaranya, yaitu:

A. Kekuatan /Strengths (S)

1. Adanya struktur organisasi dan Tupoksi yang jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas
2. Tersedianya sistim aplikasi pengelolaan kepegawaian
3. Komitmen Pimpinan dalam Pengelolaan manajemen Kepegawaian

B. Kelemahan/Weakness (W)

1. Belum adanya kesesuaian kompetensi Individu ASN dengan kompetensi Jabatan
2. Belum terwujudnya Manajemen ASN berdasarkan merit system
3. Kualitas pengelolaan administrasi kepegawaian belum optimal

3.1.2. Analisis Lingkungan Eksternal

Analisis lingkungan eksternal 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/ancaman (threats) organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Analisis lingkungan eksternal menghasilkan peluang-peluang dan

sekaligus mengingatkan BKPP Kabupaten Rote Ndao akan timbulnya tantangan/ancaman. Adapun Peluang dan Tantangan yang dihadapi BKPP Kabupaten Rote Ndao, diantaranya yaitu:

A. Peluang/Opportunity (O)

1. Terbukanya kesempatan untuk peningkatan kompetensi Sumber Daya Aparatur
2. Tersedianya dana APBD Kabupaten Rote Ndao yang memadai
3. Pengembangan Karier berdasarkan prestasi kerja

B. Ancaman/Threats (T)

1. Kebutuhan akan pelayanan publik yang lebih cepat, lebih baik, dan benar sebagai perwujudan Good Governance
2. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Informasi
3. Adanya tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja pegawai dan profesionalisme pegawai

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

3.2.1. Visi dan Misi

Visi, misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih tahun 2019-2024 adalah:

VISI : Terwujudnya Masyarakat Rote Ndao yang BERMARTABAT secara Berkelanjutan Bertumpu Pada Pariwisata yang di dukung oleh Pertanian dan Perikanan.

MISI :

1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berdaya Saing;
2. Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Melalui Sektor Pariwisata yang Didukung Oleh Pertanian dan Perikanan;

3. Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Pembangunan Infrastruktur, Penataan Ruang, dan Lingkungan Hidup yang berkelanjutan;
4. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Bersih, Serta Meningkatkan Pelayanan Publik Yang Prima.

Berdasarkan visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kabupaten Rote Ndao periode 2019-2024 dan mengacu kepada tugas dan fungsinya, maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao mendukung visi dan misi tersebut di atas, terutama pada *Misi Keempat* : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Bersih, Serta Meningkatkan Pelayanan Publik Yang Prima. Sebagai bahan telaahan terhadap Visi Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Tahun 2019-2024 dilakukan identifikasi beberapa permasalahan, beserta faktor penghambat dan pendorong pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Rote Ndao.

Faktor Penghambat :

1. Hasil perencanaan pembangunan daerah belum sepenuhnya dapat mengeksplorasi potensi dan sumber daya daerah;
2. Perencanaan pembangunan masih banyak dipengaruhi oleh kepentingan-kepentingan tertentu yang tidak berpedoman pada dokumen perencanaan jangka menengah maupun jangka panjang.
3. Perencanaan pembangunan belum bersinergi antar sektor antar wilayah;
4. Pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan pembangunan belum sepenuhnya dilakukan dan ditindak lanjuti dalam rangka perbaikan pelaksanaan pembangunan.

Faktor Pendorong :

1. Perencanaan pembangunan merupakan prasyarat yang harus dilakukan dalam melaksanakan pembangunan agar mencapai hasil yang optimal.
2. Perencanaan pembangunan akan menghasilkan prioritas berdasarkan kebutuhan dan kemampuan daerah.

3. Perencanaan pembangunan akan mempermudah alokasi dan distribusi anggaran sehingga diperoleh manfaat sebesar-besarnya bagi masyarakat

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao sebagai salah satu OPD Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Rote Ndao, maka seluruh kebijakan, program dan kegiatannya harus dibuat untuk turut mendorong terwujudnya visi dan Misi tersebut, maka sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao menetapkan visinya ***“Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang bersih, professional serta menciptakan pelayanan publik yang prima”***.

Untuk mencapai visi ini maka misi yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan manajemen Kepegawaian yang bersih dan Profesional;
2. Mewujudkan penataan Sumber Daya Aparatur yang berbasis kompetensi;
3. Mewujudkan pengelolaan data dan informasi kepegawaian yang berbasis teknologi informasi;
4. Membentuk Sumber Daya Aparatur Pemerintah yang berdisiplin, berkualitas, sehat, dan produktif;
5. Menyelenggarakan sistem pelayanan publik yang tepat, cepat dan akurat.

4.1. Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi, yaitu suatu hasil akhir / target yang ingin dicapai dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Tujuan organisasi harus konsisten dengan tugas dan fungsinya. Penetapan target-target yang ingin dicapai oleh BKPP Rote Ndao bersifat kualitatif dan kuantitatif dimana capaian hasil akhir / target merupakan ukuran keberhasilan yang didasarkan pada visi dan misi Pemerintah Kabupaten Rote Ndao. Untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao menetapkan tujuan sebagai berikut:

1. Terwujudnya pengelolaan administrasi kepegawaian yang tepat, cepat, dan akurat;

2. Terwujudnya Peningkatan kompetensi ASN.

4.2. Sasaran

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan oleh instansi pemerintah dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulanan atau bulanan. Sasaran memberikan arah dan tolak ukur yang jelas dari tujuan yang telah dirumuskan, serta dapat menggambarkan secara spesifik dari hasil yang akan dicapai. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan menetapkan sasaran dan indikator sasaran sebagai berikut:

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao

| No | Tujuan | Sasaran | Indikator Sasaran | Kondisi Kinerja awal 2019 | Target Kinerja Tujuan/Sasaran pada Tahun ke | | | | |
|----|--|---|---|---------------------------|---|-------|-------|-------|-------|
| | | | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1 | Terwujudnya Peningkatan kompetensi ASN | Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan | Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan formal | 16 | 16 | 20 | 30 | 29 | 29 |
| | | | Jumlah pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan structural | 5 | 5 | 11 | 17 | 23 | 28 |
| 2 | Terwujudnya pengelolaan administrasi kepegawaian yang tepat, cepat, dan akurat | Meningkatnya Kualitas dan kuantitas pelayanan kepegawaian | Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah | 31 | 32 | 32 | 33 | 33 | 33 |
| | | | Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah | 454 | 606 | 624 | 343 | 343 | 343 |
| | | | Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah | 2.678 | 2.748 | 2.798 | 2.848 | 2.898 | 3.048 |
| | | | Persentase kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS | 0,26 | 0,25 | 0,24 | 0,23 | 0,22 | 0,21 |

Tabel 4.2

Perubahan Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao

| No | Tujuan | Sasaran | Indikator Sasaran | Kondisi Kinerja awal 2019 | Target Kinerja Tujuan/Sasaran pada Tahun ke | | | | |
|----|--|---|---|---------------------------|---|-------|-------|--------|-------|
| | | | | | Realisasi | | | Target | |
| | | | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1 | Terwujudnya Peningkatan kompetensi ASN | | Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah | 92,43 | 92,21 | 93,74 | 97,78 | 98,00 | 98,00 |
| | | | Persentase tingkat disiplin ASN | 99,79 | 99,42 | 99,58 | 99,81 | 99,85 | 99,85 |
| | | Meningkatnya Kuantitas dan kualitas instansi pemerintah | Persentase jabatan pimpinan tinggi yang terisi pada perangkat daerah | 84,38 | 84,38 | 96,97 | 100 | 100 | 100 |
| | | | Persentase jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah | 73,98 | 71,55 | 77,51 | 86,09 | 89,22 | 89,22 |
| | | | Persentase pemangku jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | | Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan | Persentase ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan formal | 84,38 | 92,60 | 93,75 | 96,67 | 100 | 100 |
| | | | Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | | | | | | | | | |

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Strategi

Strategi adalah suatu proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang sangat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Berikut adalah strategi BKPP dalam mencapai tujuan :

1. Mengoptimalkan pemanfaatan sistem pengelolaan administrasi kepegawaian berbasis Teknologi Informasi untuk Meningkatkan kualitas pengelolaan administrasi kepegawaian yang lebih cepat, lebih baik, dan benar (Good Governance)
2. Promosi serta mutasi ASN sesuai latar belakang pendidikan serta keahlian yang dimiliki.
3. Mengoptimalkan pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan/Bintek/Workshop untuk peningkatan kompetensi ASN

5.2. Arah Kebijakan

Kebijakan adalah suatu arah tindakan yang diambil oleh pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dan digunakan untuk mencapai suatu tujuan atau merealisasikan suatu sasaran atau maksud tertentu, oleh karena itu kebijakan merupakan pedoman, petunjuk dalam pengembangan maupun pelaksanaan program/kegiatan. Berikut adalah kebijakan umum Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam pengembangan maupun pelaksanaan program/kegiatan:

1. Peningkatan manajemen sumber daya aparatur berbasis kompetensi
2. Pengembangan karier pegawai dengan sistem reward dan punishment yang berbasis kompetensi untuk mewujudkan Manajemen ASN.
3. Pengembangan program dan penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan/Bintek/Workshop

5.1.

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan BKPP Kab. Rote Ndao

VISI : Terwujudnya Masyarakat Rote Ndao yang BERMARTABAT Secara Berkelanjutan Bertumpu Pada Pariwisata yang di dukung oleh Pertanian dan Perikanan

MISI IV : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Bersih, Serta Meningkatkan Pelayanan Publik Yang Prima

| Tujuan | Sasaran | Strategi | Arah Kebijakan |
|--|---|---|--|
| Terwujudnya Peningkatan kompetensi ASN | Meningkatnya Kuantitas dan kualitas instansi pemerintah | Mengoptimalkan pemanfaatan sistem pengelolaan administrasi kepegawaian berbasis Teknologi Informasi | Peningkatan manajemen sumber daya aparatur berbasis kompetensi |
| | | Pengembangan karier pegawai dengan sistem reward dan punishment yang berbasis kompetensi untuk mewujudkan Manajemen ASN | Promosi serta mutasi ASN sesuai latar belakang pendidikan serta keahlian yang dimiliki |
| | Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan | Mengoptimalkan pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan/Bintek/Workshop untuk peningkatan kompetensi ASN | Pengembangan program dan penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan/Bintek/ Workshop |

Tabel 5.2.

Perubahan Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan BKPP Kab. Rote Ndao

| Tujuan | Sasaran | Strategi | Arah Kebijakan |
|--|---|--|---|
| Terwujudnya Peningkatan kompetensi ASN | Terwujudnya Konsistensi Perencanaan Pembangunan Daerah | Mengoptimalkan pemanfaatan sistem pengelolaan administrasi kepegawaian berbasis Teknologi Informasi | Peningkatan manajemen sumber daya aparatur berbasis kompetensi |
| | | Promosi serta mutasi ASN sesuai latar belakang pendidikan serta keahlian yang dimiliki | Pengembangan karier pegawai dengan sistem reward dan punishment yang berbasis kompetensi untuk mewujudkan Manajemen ASN |
| | Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan | Mengoptimalkan pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan/Bintek/Workshop untuk peningkatan kompetensi ASN | Pengembangan program dan penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan/ Bintek/ Workshop |

BAB VI

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

6.1. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN

Program merupakan penjabaran dari kebijakan secara menyeluruh yang akan dilaksanakan oleh setiap badan, dinas dan lembaga teknis daerah secara terintegrasi sesuai dengan kewenangan yang dimiliki. Program juga merupakan salah satu elemen perencanaan strategis bagi tercapainya kebijakan yang telah ditetapkan serta kemudian dijabarkan ke dalam kegiatan-kegiatan.

Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh setiap badan, dinas dan lembaga teknis daerah sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program, dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut, sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/jasa.

Program dan kegiatan strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mengacu pada arah kebijakan umum pembangunan Pemerintah Kabupaten Rote Ndao sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Rote Ndao Tahun 2020-2024. Program dirumuskan untuk menjawab permasalahan strategis dan isu strategis dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Setiap program dan kegiatan ditetapkan target capaian pada setiap tahun. Untuk mencapai target tersebut dialokasikan dana berupa pagu indikatif. Antara target yang telah ditetapkan dengan alokasi dana merupakan dua hal yang saling terkait satu dengan lainnya. Program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao merupakan program prioritas dengan rincian sebagai berikut:

- I. Program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2020 sebagai berikut :
 1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan, meliputi kegiatan :
 - Penyediaan Barang dan Jasa Kantor;
 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Kantor;

- Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Kantor;
- Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan;
- Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Kinerja Perangkat Daerah;
- Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur;
- Koordinasi/Konsultasi Dalam dan Luar Daerah.

2. Program Pengembangan dan Mutasi Aparatur, meliputi kegiatan :

- Penyusunan rencana pembinaan karier PNS;
- Seleksi penerimaan calon PNS Daerah;
- Pengurusan Satya Lencana Karya Satya;
- Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS;
- Pengurusan Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional PNS;
- Pengambilan Sumpah/Janji PNS;
- Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat, Karpeg, Karsu/Karis dan Pensiun PNS;
- Pembinaan PPPK dan TKD;
- Penyusunan Formasi CPNS.

3. Program Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur, meliputi kegiatan :

- Pelaksanaan Ujian Dinas PNS;
- Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas;
- Pendidikan Penjenjangan Struktural;
- Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon PNS Daerah.

Pada Tabel di bawah ini dapat digambarkan rencana Program dan Kegiatan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao Tahun 2020

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN BKPP KABUPATEN ROTE NDAO TAHUN 2020

| PROGRAM/KEGIATAN | | INDIKATOR KINERJA | CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN (Jutaan Rupiah) | |
|------------------|--|--|--|-------------|
| | | | 2020 | |
| | | | Taget | (Rp) |
| A. | Program Penunjang Urusan Pemerintahan | Meningkatnya Kualitas Pelayanan administrasi Perkantoran | | |
| 1 | Penyediaan Barang dan Jasa Kantor | Tersedianya barang dan Jasa adminsitasi Perkantoran | 12 Bulan | 63.506.000 |
| 2 | Pengadaan Sarana dan Prasarana Kantor | Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor | 12 Bulan | 50.000.000 |
| 3 | Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Kantor | Terpeliharanya Sarana dan Prasarana Kantor | 12 Unit | 50.840.400 |
| 4 | Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan | Tersedianya Jasa administrasi Keuangan | 12 Bulan | 88.764.000 |
| 5 | Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Kinerja Perangkat Daerah | Tersedianya adminsitasi Perkantoran | 12 Bulan | 10.000.000 |
| 6 | Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | Meningkatnya Pengetahuan dan Ketrampilan SDM Aparatur | 2 Kali | 10.687.500 |
| 7 | Koordinasi/Konsultasi Dalam dan Luar Daerah | Terkirimnya PNS melaksanakan Koordinasi dan Konsultasi Pelaksanaan tugas dalam dan luar daerah | 10 Kali | 89.394.000 |
| B. | Program Pendidikan dan Pelatihan | Meningkatnya Kapasitas Sumberdaya aparatur | | |
| 1. | Pelaksanaan Ujian Dinas PNS | Tersedianya administrasi PNS sebagai salah syarat kenaikan pangkat | 1 Kali | 32.975.000 |
| 2. | Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas | Terkirimnya Pns tugas belajar dan ikatan dinas | 36 orang | 980.450.000 |
| 3. | Pendidikan Penjenjangan Struktural | Terkirimnya PNS mengikuti Pendidikan Penjenjangan Struktural | 6 orang | 275.976.000 |
| C. | Program Pengembangan dan Mutasi Aparatur | Meningkatnya Kapasitas Sumberdaya aparatur | | |
| 1 | Penyusunan rencana pembinaan karier PNS | Terlaksananya seleksi JPTP dan Terisinya Jabatan struktural yang lowong | 100 Jabatan | 98.406.000 |
| 2 | Seleksi penerimaan calon PNS Daerah | Tersedianya Calon PNS | 200 Formasi | 297.425.000 |
| 3 | Pengurusan Satya Lencana Karya Satya | Terurusnya Penghargaan bagi PNS yang berprestasi | 2 Periode | 13.021.100 |

| PROGRAM/KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN (Jutaan Rupiah) | |
|--|---|---|----------------|
| | | 2020 | |
| | | Taget | (Rp) |
| 6 Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS | terselesaikannya kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS | 10 Kasus | 36.900.000 |
| 7 Pengambilan Sumpah/Janji PNS | terlaksananya sumpah/Janji PNS | 199 Orang | 29.074.000 |
| 8 Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat, Karpeg, Karsu/Karis dan Pensiun PNS | Terselesaikan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat, KARPEG, KARIS/KARSU dan Pensiun PNS | 2 Periode | 192.906.000 |
| 9 Pembinaan PPPK dan TKD | Tersedianya PPPK dan Tenaga Kontrak Daerah | 1 Tahun | 17.312.969.000 |
| 10 Penyusunan Formasi CPNS | Tersedianya Formasi CPNS | 1 Tahun | 45.940.000 |

II. Program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2021 sampai dengan 2024 :

1. Program penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota, meliputi kegiatan :

- Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
 - Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
 - Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - Sub Kegiatan Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD
- Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah;
 - Sub Kegiatan Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD
- Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;
 - Sub Kegiatan Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian
- Administrasi Umum Perangkat Daerah;
 - Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - Sub Kegiatan Penyediaan Bahan /material
 - Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
 - Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.
 - Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

2. Program kepegawaian daerah, meliputi kegiatan :

- Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
 - Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
 - Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK

- Sub Kegiatan Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN
 - Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian
 - Mutasi dan Promosi ASN;
 - Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN
 - Pengembangan Kompetensi ASN;
 - Sub Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
 - Sub Kegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikat ASN
 - Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
 - Sub Kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur
 - Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
3. Program pengembangan sumber daya manusia, meliputi kegiatan :
- Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
 - Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan

Pada Tabel di bawah ini dapat digambarkan rencana Program dan Kegiatan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao Tahun 2021-2024

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN BKPP KABUPATEN ROTE NDAO TAHUN 2021-2024

| PROGRAM/KEGIATAN | | INDIKATOR KINERJA | CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN (Jutaan Rupiah) | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR RPJMD | |
|------------------|--|--|--|---------------|----------|---------------|----------|---------------|----------|---------------|----------------------------------|---------------|
| | | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | | |
| | | | Taget | (Rp) | Taget | (Rp) | Taget | (Rp) | Taget | (Rp) | Taget | (Rp) |
| I | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota | Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Perkantoran | 12 Bulan | 1.833.716.100 | 12 Bulan | 2.063.137.630 | 12 Bulan | 1.763.953.949 | 12 Bulan | 2.374.919.602 | | 8.035.727.281 |
| 1 | Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Tersedianya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 12 Bulan | 25.600.000 | 12 Bulan | 25.600.000 | 12 Bulan | 17.650.000 | 12 Bulan | 34.538.750 | | 103.388.750 |
| | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Tersusunnya Dokumen Renstra, Renja Induk dan Renja Perubahan Perangkat Daerah, RKA induk dan RKA Perubahan | 12 Bulan | 20.600.000 | 12 Bulan | 20.600.000 | 12 Bulan | 12.880.000 | 12 Bulan | 25.000.000 | | 79.080.000 |
| | Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Tersusunnya Dokumen Profil OPD, RKT, PK, Rencana Aksi Kinerja, LKIP, LKPJ, LPPD, dan Evaluasi Renja Per Triwulan | 12 Bulan | 5.000.000 | 12 Bulan | 5.000.000 | 12 Bulan | 4.770.000 | 12 Bulan | 9.538.750 | | 24.308.750 |
| 2 | Administrasi Keuangan Perangkat daerah | Tersedianya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | 12 Bulan | 1.518.956.000 | 12 Bulan | 1.627.225.000 | 12 Bulan | 1.537.943.656 | 12 Bulan | 2.081.847.782 | | 6.765.972.438 |
| | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN | 1 Tahun | 1.441.692.000 | 1 Tahun | 1.546.361.000 | 1 Tahun | 1.471.538.656 | 1 Tahun | 2.015.442.782 | | 6.475.034.438 |
| | Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | Tersedianya honor pengelola APBD dan Barang Jasa | 12 Bulan | 77.264.000 | 12 Bulan | 80.864.000 | 12 Bulan | 66.405.000 | 12 Bulan | 66.405.000 | | 290.938.000 |
| 3 | Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah | Tersedianya Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah | 12 Bulan | 16.000.000 | 12 Bulan | 16.000.000 | 12 Bulan | 13.500.000 | 12 Bulan | 13.500.000 | | 59.000.000 |
| | Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD | Tersedianya honor penatausahaan barang dan pengadaan barang jasa | 12 Bulan | 16.000.000 | 12 Bulan | 16.000.000 | 12 Bulan | 13.500.000 | 12 Bulan | 13.500.000 | | 59.000.000 |

| PROGRAM/KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN (Jutaan Rupiah) | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR RPJMD | |
|--|---|--|-------------|----------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|----------------------------------|-------------|
| | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | | |
| | | Taget | (Rp) | Taget | (Rp) | Taget | (Rp) | Taget | (Rp) | Taget | (Rp) |
| 4 Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Tersedianya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | 1 Tahun | 105.000.000 | 1 Tahun | 105.000.000 | - | - | - | - | | 210.000.000 |
| Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian | Tersedianya Tenaga Kontrak Daerah | 7 Orang | 105.000.000 | 7 Orang | 105.000.000 | - | - | - | - | | 210.000.000 |
| 5 Administrasi Umum Perangkat Daerah | Tersedianya Administrasi Umum Perangkat Daerah | 12 Bulan | 111.317.700 | 12 Bulan | 227.623.530 | 12 Bulan | 135.237.593 | 12 Bulan | 179.643.770 | | 653.822.593 |
| Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor | 3 Unit | 22.766.810 | 3 Unit | 22.748.000 | 12 Bulan | 233.100 | - | - | | 45.747.910 |
| Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Tersedianya Jasa Kebersihan Kantor dan Tersedianya Alat Tulis Kantor | - | - | 12 Bulan | 22.096.800 | 12 Bulan | 22.094.883 | 12 Bulan | 30.395.685 | | 74.587.368 |
| Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan | Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan | 12 Bulan | 19.999.870 | 12 Bulan | 19.925.730 | 12 Bulan | 19.925.610 | 12 Bulan | 25.445.085 | | 85.296.295 |
| Sub Kegiatan Penyediaan Bahan/material | Tersedianya bahan/material Perkantoran | 12 Bulan | 22.097.020 | | | | | | | | 22.097.020 |
| Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Terkirimnya PNS mengikuti Rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah | 14 Kali | 46.454.000 | 14 Kali | 162.853.000 | 14 Kali | 92.984.000 | 14 Kali | 123.803.000 | | 426.094.000 |
| 6 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Tersedianya Jasa penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 12 Bulan | 13.920.000 | 12 Bulan | 14.097.000 | 12 Bulan | 14.088.000 | 12 Bulan | 13.200.000 | | 55.305.000 |
| Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Penyediaan Materai Surat Menyurat | 12 Bulan | 720.000 | 12 Bulan | 897.000 | 12 Bulan | 888.000 | - | - | | 2.505.000 |
| Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Terlaksananya pembayaran rekening telepon/internet, listrik dan air | 12 Bulan | 13.200.000 | 12 Bulan | 13.200.000 | 12 Bulan | 13.200.000 | 12 Bulan | 13.200.000 | | 52.800.000 |
| 7 Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Tersedianya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 12 Bulan | 42.922.400 | 12 Bulan | 47.592.100 | 12 Bulan | 45.534.700 | 12 Bulan | 52.189.300 | | 188.238.500 |
| Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perijinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan. | Tersedianya Jasa Pemeliharaan dan Perijinan Kendaraan Dinas/Operasional | 11 Unit | 35.422.600 | 11 Unit | 40.092.300 | 11 Unit | 40.852.200 | 11 Unit | 47.660.500 | | 164.027.600 |
| Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Tersedianya jasa Perbaikan peralatan kerja | 12 Bulan | 7.499.800 | 12 Bulan | 7.499.800 | 12 Bulan | 4.682.500 | 12 Bulan | 4.528.800 | | 24.210.900 |

| PROGRAM/KEGIATAN | | INDIKATOR KINERJA | CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN (Jutaan Rupiah) | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR RPJMD | |
|------------------|--|---|--|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|----------------------------------|---------------|
| | | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | | |
| | | | Taget | (Rp) | Taget | (Rp) | Taget | (Rp) | Taget | (Rp) | Taget | (Rp) |
| II | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | Meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur | 1 Tahun | 1.938.777.500 | 1 Tahun | 2.024.431.730 | 1 Tahun | 1.816.494.181 | 1 Tahun | 1.779.110.779 | | 7.558.814.190 |
| 8 | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Terselenggaranya Administrasi Kepegawaian | 12 Bulan | 357.400.300 | 12 Bulan | 391.111.120 | 12 Bulan | 216.243.140 | 12 Bulan | 202.223.719 | | 1.166.978.279 |
| | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Penyusunan Formasi CPNS | 1 Dokumen | 26.303.720 | 1 Dokumen | 29.929.710 | 1 Dokumen | 16.427.100 | 1 Dokumen | 16.427.033 | | 89.087.563 |
| | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Seleksi penerimaan calon PNS Daerah dan PPPK | 1 Tahun | 293.848.940 | 1 Tahun | 315.993.530 | 1 Tahun | 168.762.240 | 1 Tahun | 154.743.179 | | 933.347.889 |
| | Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN | Terlaksananya Administrasi Pensiun ASN | 70 Orang | 18.134.890 | 70 Orang | 26.074.920 | 70 Orang | 18.801.052 | 70 Orang | 18.800.901 | | 81.811.763 |
| | Pengelolaan Data Kepegawaian | Terlaksananya Administrasi Karpeg, karis/karsu dan Taspen ASN | 1 Tahun | 19.112.750 | 1 Tahun | 19.112.960 | 1 Tahun | 12.252.748 | 1 Tahun | 12.252.606 | | 62.731.064 |
| 9 | Mutasi dan Promosi ASN | Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN | 1 Tahun | 299.273.810 | 1 Tahun | 306.525.520 | 1 Tahun | 291.407.123 | 1 Tahun | 272.446.855 | | 1.169.653.308 |
| | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Terselesaikan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat PNS | 450 Orang | 49.273.980 | 450 Orang | 56.525.710 | 450 Orang | 60.327.441 | 450 Orang | 43.367.210 | | 209.494.341 |
| | Pengelolaan Promosi ASN | Terlaksananya seleksi JPTP dan Terisinya Jabatan struktural yang lowong | 100 Dokumen | 249.999.830 | 100 Dokumen | 249.999.810 | 100 Dokumen | 231.079.682 | 100 Dokumen | 229.079.645 | | 960.158.967 |
| 10 | Pengembangan Kompetensi ASN | Meningkatnya Kompetensi ASN | 1 Paket | 1.247.329.000 | 1 Paket | 1.276.795.620 | 1 Paket | 1.276.569.408 | 1 Paket | 1.272.165.775 | | 5.072.859.803 |
| | Sub Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN | Terlaksananya upacara KORPRI dan terbentuknya badan pengurus KORPRI | | - | | - | | - | 1 Tahun | 40.596.716 | | 40.596.716 |
| | Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikat ASN | Tersedianya administrasi PNS sebagai salah syarat kenaikan pangkat | 1 Paket | 29.999.900 | 1 Paket | 29.999.690 | 1 Paket | 29.999.642 | 1 Paket | 29.999.417 | | 119.998.649 |
| | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Terkirimnya Pns tugas belajar dan ikatan dinas | 29 Orang | 1.217.329.100 | 39 Orang | 1.246.795.930 | 29 Orang | 1.246.569.766 | 29 Orang | 1.201.569.642 | | 4.912.264.438 |
| 11 | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 1 Paket | 34.774.390 | 1 Tahun | 49.999.470 | 1 Tahun | 32.274.510 | 1 Tahun | 32.274.430 | | 149.322.800 |
| | Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur | Terurusnya Penghargaan bagi PNS yang berprestasi | 1 Tahun | 8.400.690 | 1 Tahun | 19.999.920 | 1 Tahun | 5.155.010 | 1 Tahun | 5.154.955 | | 38.710.575 |

| PROGRAM/KEGIATAN | | INDIKATOR KINERJA | CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN (Jutaan Rupiah) | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR RPJMD | |
|------------------|--|--|--|---------------|---------|---------------|---------|-------------|----------|-------------|----------------------------------|---------------|
| | | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | | |
| | | | Taget | (Rp) | Taget | (Rp) | Taget | (Rp) | Taget | (Rp) | Taget | (Rp) |
| | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | terselesaikannya kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS | 18 Kasus | 26.373.700 | 6 Kasus | 29.999.550 | 2 Kasus | 27.119.500 | 10 Kasus | 27.119.475 | | 110.612.225 |
| III | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | Meningkatnya Kapasitas Sumberdaya aparatur | 1 Tahun | 1.891.851.690 | 1 Tahun | 2.761.998.000 | 1 Tahun | 408.198.000 | 1 Tahun | 328.677.953 | | 5.390.725.643 |
| 12 | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Jumlah SDM yang mengikuti Pendidikan penjaanngan struktural dan Diklat CPNS Daerah | 1 Tahun | 1.891.851.690 | 1 Tahun | 2.761.998.000 | 1 Tahun | 408.198.000 | 1 Tahun | 328.677.953 | | 5.390.725.643 |
| | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan | Terkirimnya PNS Mengikuti Pendidikan Penjenjangan Struktural serta Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah | 6 Orang | 1.891.851.690 | 6 Orang | 2.761.998.000 | 6 Orang | 408.198.000 | 5 Orang | 328.677.953 | | 5.390.725.643 |

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja merupakan kunci bagi pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja yaitu sebagai ukuran untuk menilai pencapaian kinerja pembangunan daerah. Dalam perencanaan pembangunan daerah indikator kinerja menjadi kunci utama bagi keberhasilan visi dan misi, tujuan dan sasaran pembangunan serta program dan kegiatan yang telah disusun dalam dokumen perencanaan. Indikator kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao mengacu pada tujuan dan sasaran yang ada dalam RPJMD Kabupaten Rote Ndao adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Rote Ndao.

Target indikator kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan ini yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Rote Ndao tahun 2019 – 2024 akan diukur dalam evaluasi kinerja tiap tahunnya yang akan diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao. Pencapaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao akan menjadi bahan dalam pelaporan kinerja selama lima tahun sehingga harus dipedomi oleh seluruh aparatur pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao.

Rincian indikator Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao untuk tahun 2019 – 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 7.1

Indikator Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

| No | Indikator Sasaran | Kondisi Kinerja awal 2019 | Target Kinerja Tujuan/Sasaran pada Tahun ke | | | | |
|----|---|---------------------------|---|-------|-------|-------|-------|
| | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1 | Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan formal | 16 | 16 | 20 | 30 | 29 | 29 |
| | Jumlah pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan structural | 5 | 5 | 11 | 17 | 23 | 28 |
| 2 | Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah | 31 | 32 | 32 | 33 | 33 | 33 |
| | Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah | 454 | 606 | 624 | 343 | 343 | 343 |
| | Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah | 2.678 | 2.748 | 2.798 | 2.848 | 2.898 | 3.048 |
| | Persentase kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS | 0,26 | 0,25 | 0,24 | 0,23 | 0,22 | 0,21 |

Tabel 7.2

Perubahan Indikator Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

| No | Indikator Sasaran | Kondisi Kinerja awal 2019 | Target Kinerja Tujuan/Sasaran pada Tahun ke | | | | |
|----|---|---------------------------|---|-------|-------|--------|-------|
| | | | Realisasi | | | Target | |
| | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1 | Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah | 92,43 | 92,21 | 93,74 | 97,78 | 98,00 | 98,00 |
| 2 | Persentase tingkat disiplin ASN | 99,79 | 99,42 | 99,58 | 99,81 | 99,85 | 99,85 |
| 3 | Persentase jabatan pimpinan tinggi yang terisi pada perangkat daerah | 84,38 | 84,38 | 96,97 | 100 | 100 | 100 |
| 4 | Persentase jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah | 73,98 | 71,55 | 77,51 | 86,09 | 89,22 | 89,22 |
| 5 | Persentase pemangku jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 6 | Persentase ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan formal | 84,38 | 92,60 | 93,75 | 96,67 | 100 | 100 |
| 7 | Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

BAB VIII

PENUTUP


Kemandirian yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam satu sisi tentunya memberikan kebebasan dalam melakukan pengelolaan terhadap sumberdaya manusia yang dimilikinya, tetapi disisi lain apabila tidak dapat memanfaatkan dengan baik kewenangan yang dimiliki akan menyebabkan penurunan kualitas profesional aparatur. Amanat Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagai bingkai pengelolaan manajemen sumberdaya aparatur hendaknya lebih profesional dalam menjalankan fungsinya baik sebagai pelaksana pembangunan pemerintahan maupun sebagai pelayan masyarakat dan dituntut untuk netral dari kepentingan politik maupun golongan.

Hakekat Otonomi Daerah memberikan ruang interaksi yang mendekatkan masyarakat dengan Pemerintah Daerah, fenomena tersebut tentunya mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan Sumber Daya Manusia dalam merespon dan mengantisipasi semakin cerdasnya masyarakat.

Penyusunan perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao merupakan salah satu dokumen perencanaan pembangunan yang memberikan arahan/strategi pembangunan, sasaran-sasaran yang ingin dicapai selama 5 (lima) tahun serta memberikan arahan mengenai kebijakan umum program pembangunan daerah kedepan dalam bidang 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 Rote Ndao 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 Pegawai Negeri Sipil, maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai kewajiban mengaktualisasikan perannya lima tahun kedepan dalam langkah nyata sesuai kompetensi intinya di bidang kepegawaian.

Akhirnya, semoga perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao tahun 2019-2024 bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Baa, 17 Nopember 2023

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan
dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao, 



Meilon B. Sula, SH

Pembina Tk. I

NIP. 19660512 200604 1 022