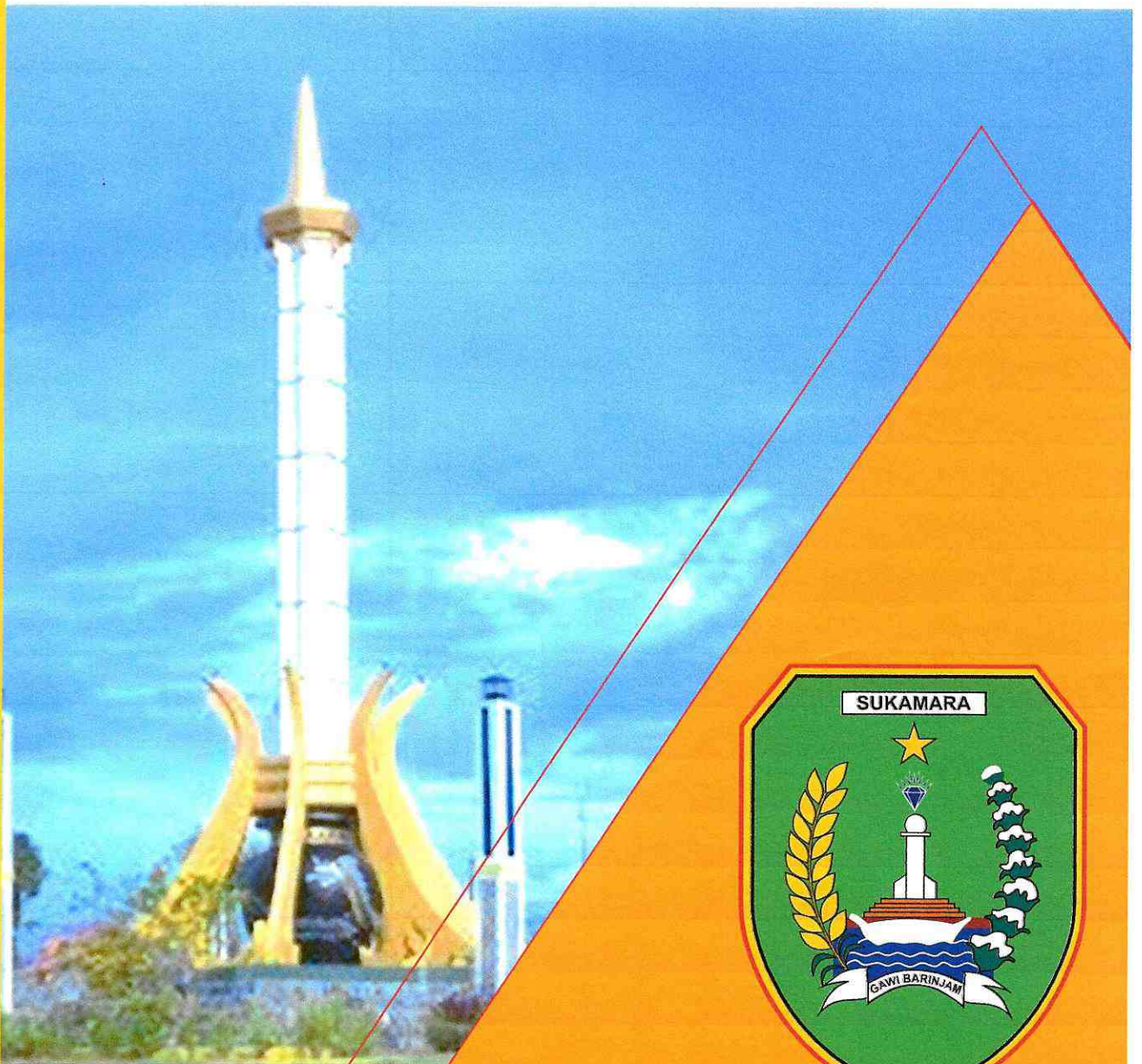


# RENSTRA

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN SUKAMARA  
TAHUN 2018 - 2023**



Badan Kepegawaian Daerah  
Kabupaten Sukamara  
Jl. Tjiik Riwut km.12 Telp. (0532) 2073045 Sukamara

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya

Nama : DONALD SIMANJUNTAK, SE.

NIP. : 19631008 199303 1 009

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara  
Berdasarkan SK Bupati Sukamara Nomor 188.45/1/2020  
Tanggal 6 Januari 2020.

Bertugas untuk dan atas nama Badan Kepegawaian  
Daerah Kabupaten Sukamara, berkedudukan di jalan  
Tjilik Riwut km. 12 Sukamara.

Dengan ini saya menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa :

1. Renstra disusun dengan benar dan terukur sebagai pedoman pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan dalam tugas tugas pokok fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara untuk mewujudkan visi dan misi serta program kerja berdasarkan RPJMD Kabupaten Sukamara Tahun 2018-2023;
2. Berkomitmen yang tinggi untuk melaksanakan dan mewujudkan tujuan, sasaran, program dan kegiatan dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2018-2023 dengan menggunakan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan tanpa paksaan dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sukamara, November 2019

**Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
Kabupaten Sukamara**



**DONALD SIMANJUNTAK, SE.**

**NIP. 19631008 199303 1 009**

## KATA PENGANTAR

Puji dan rasa syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas karunia, taufiq dan hidayah-Nya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara dapat menyusun Rencana Strategis Tahun 2018-2023. Rencana Strategis ini merupakan penjabaran dari RPJMD Kabupaten Sukamara Tahun 2018 - 2023 yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara tahun 2018-2023 adalah panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara untuk 5 (lima) tahun ke depan, yang disusun antara lain berdasarkan hasil evaluasi terhadap pelaksanaan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara periode 2013-2018 dan analisa terhadap dinamika perubahan lingkungan strategis dibidang kepegawaian.

Penyusunan Rencana Strategis ini menyajikan secara garis besar kekuatan (*strenght*), kelemahan (*weakness*), peluang (*oppurtunity*) dan tantangan (*thread*) selama 5 (tahun) tahun kedepan, juga strategi dalam menghadapi tantangan dan kelemahan dengan memanfaatkan peluang yang ada untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja sumberdaya aparatur sipil negara yang lebih Profesional di Kabupaten Sukamara agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, dengan demikian Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara mempunyai acuan umum tentang arah pembangunan ke depan.

Selain itu, Renstra ini juga disusun dengan berpedoman pada RPJMD Kabupaten Sukamara Tahun 2018-2023, dan sekaligus dimaksudkan untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran pembangunan Bupati Sukamara, sebagaimana diamanatkan dalam RPJMD Kabupaten Sukamara.

Kami menyadari bahwa Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara 2018 - 2023 ini masih banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, oleh karena itu kami mengharapkan saran, kritik

bagi perbaikan dan penyempurnaannya. Selain itu kami sampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga tersusunnya Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2018 – 2023.

Mudah-mudahan dengan disusunnya Rencana Strategis ini, dapat lebih memacu gerak dan langkah Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik di masa mendatang.

Sukamara, November 2019

**Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
Kabupaten Sukamara**



**DONALD SIMANJUNTAK, SE.**

**NIP. 19631008 199303 1 009**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>KATA PENGANTAR</b>	i
<b>DAFTAR ISI</b>	iii
<b>DAFTAR TABEL</b>	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	4
1.3 Maksud dan Tujuan	7
1.4 Sistematika Penulisan	7
<b>BAB II Gambaran Pelayanan SKPD</b>	11
2.1 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi SKPD	11
2.1.1. Tugas Pokok dan fungsi BKD	11
2.1.2. Struktur Organisasi BKD	12
2.2 Sumber Daya BKD	20
2.3 Kinerja Pelayanan BKD	23
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD	29
<b>BAB III Permasalahan dan Isu-isu Strategis Perangkat Daerah</b>	32
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKD	33
3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	36
3.3 Telaahan Renstra K/L	45
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	54
3.5 Penentuan Isu-isu Strategis	56
<b>BAB IV Tujuan dan Sasaran</b>	59
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD	59
<b>BAB V Strategi dan Kebijakan</b>	64
5.1 Strategi dan Kebijakan BKD	64

<b>BAB VI</b>	<b>Rencana Program dan Kegiatan, serta Pendanaan</b>	68
6.1	Program dan Kegiatan	68
6.1.1.	Program Rutin/Pendukung BKD	69
6.1.2.	Program Wajib BKD	70
6.1.3.	Kegiatan Rutin/pendukung BKD	71
6.1.4.	Kegiatan Wajib BKD	72
<b>BAB VII</b>	<b>Kinerja Penyelenggara Bidang Urusan</b>	79
7.1	Indikator Kinerja BKD	79
<b>BAB VIII</b>	<b>Penutup</b>	81

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Sarana Gedung Kantor	22
Tabel 2.2 Prasarana/Peralatan Kerja Utama	22
Tabel 2.3 Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD	26
Tabel 2.4 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKD	28
Tabel 3.1 Pemetaan Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	34
Tabel 3.2 Analisis SWOT	35
Tabel 3.3 Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan PD terhadap pencapaian Visi, Misi dan Program KDH dan WKDH	44
Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKD	63
Tabel 5.1 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan BKD	67
Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan BKD	74
Tabel 7.1 Penetapan Indikator Kinerja Utama BKD	79
Tabel 7.2 Indikator BKD yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD	80



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Bagan Alir Penyusunan Renstra PD Kabupaten/Kota	3
Gambar 2.1 Bagan Susunan Organisasi BKD	13
Gambar 2.2 Profil Demografi Pegawai BKD Tahun 2018	21

# Bab I

## Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang

---

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sukamara Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sukamara. Tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara tertuang dalam Peraturan Bupati Sukamara Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara.

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 Perangkat Daerah wajib menyusun dokumen perencanaan lima tahunan yaitu Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai. Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Rencana Strategis PD telah di atur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang tata cara evaluasi rancangan peraturan daerah tentang RPJPD dan RPJMD, serta tata cara perubahan RPJPD, RPJMD dan RKPD.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sukamara Tahun 2018-2023 merupakan dokumen rencana resmi daerah yang dipersyaratkan bagi pembangunan daerah dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sesuai masa kepemimpinan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih dan merupakan suatu proses rumusan secara sistematis yang berkelanjutan dari serangkaian kegiatan, berupa rencana mendasar selama kurun waktu 5 (lima) tahun menggambarkan visi, misi, tujuan dan sasaran dengan mengenali lingkungan, melakukan berbagai analisis

antisipatif dan mengorganisir secara sistematis untuk dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja dengan berorientasi pada pencapaian hasil.

Rencana strategis Perangkat Daerah berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak BKD Kabupaten Sukamara 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 Daerah (BKD) Kabupaten Sukamara dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2018-2023. 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.

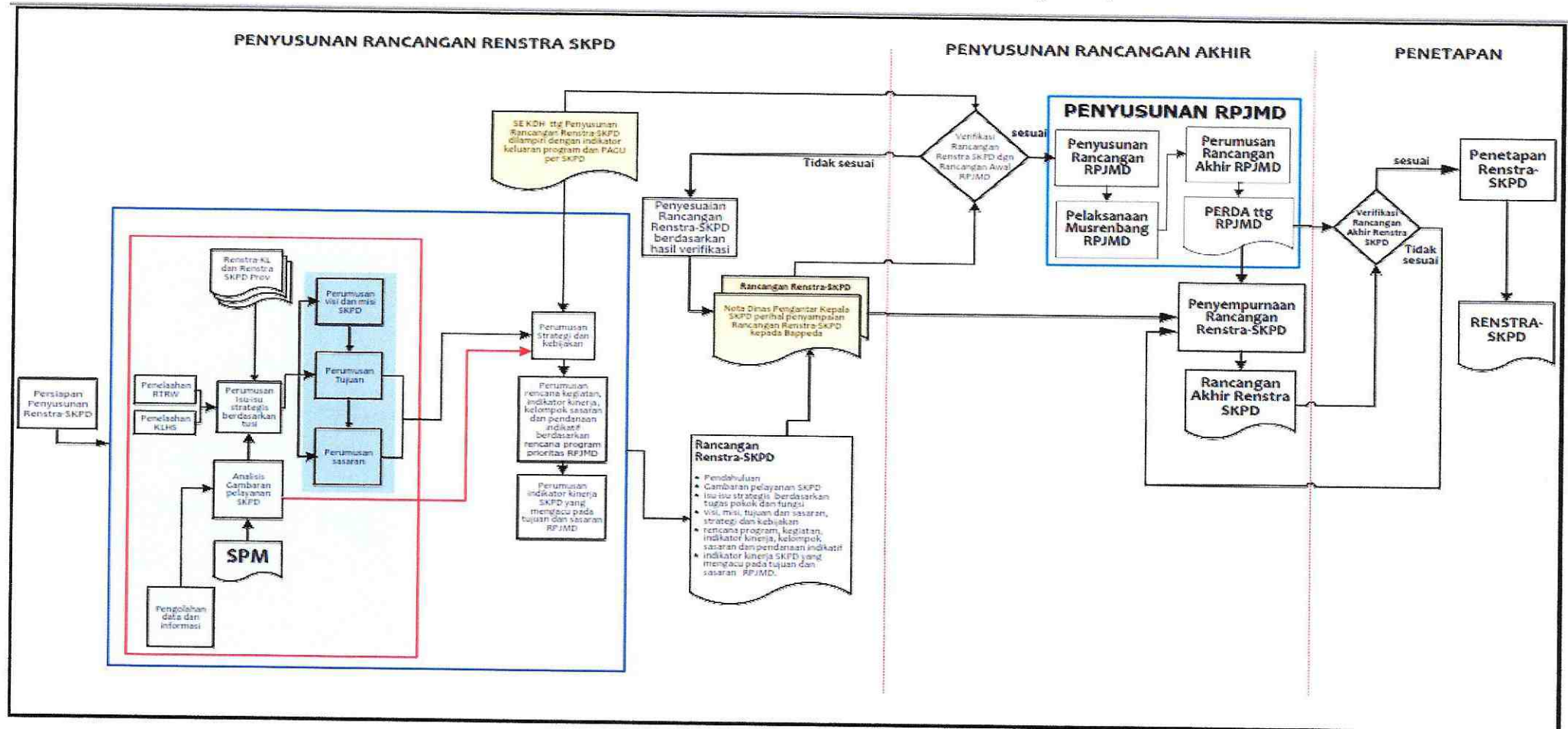
Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara (RENSTRA-BKD) adalah mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sukamara yang merupakan penjabaran Visi, Misi Kepala Daerah terpilih yang di dalamnya memuat sasaran-sasaran pokok yang harus dicapai, arah kebijakan, program-program pembangunan dan kegiatan pokok pembangunan daerah dalam kurun waktu lima tahun mendatang yang didasarkan pada masa kerja Bupati Sukamara masa bakti 2018-2023.

Proses penyusunan Renstra BKD diawali dengan tahapan persiapan penyusunan Renstra BKD yang meliputi penyusunan rancangan keputusan kepala daerah tentang pembentukan tim penyusun Renstra BKD, orientasi mengenai Renstra BKD,

penyusunan agenda kerja tim penyusun Renstra BKD dan penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan rancangan Renstra BKD, penyusunan rancangan akhir Renstra BKD dan penetapan Renstra BKD.



Bagan Alir Penyusunan Renstra SKPD Kabupaten/Kota



Adapun penyusunan Rencana Strategis BKD Tahun 2018-2023 ini berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2018-2023. Keselarasan Renstra BKD Kabupaten Sukamara dengan RPJMD Kabupaten Sukamara Tahun 2018-2023 terkait dalam MISI-1 MEMBANGUN MANAJEMEN PEMERINTAHAN YANG PROFESIONAL, BERSIH DAN DEMOKRATIS BERBASIS PELAYANAN PRIMA KEPADA MASYARAKAT. Selanjutnya rencana kinerja kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan kinerja tahunan yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Penyusunan rencana kinerja tahunan dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran. Renja BKD disusun dengan berpedoman kepada RKPD Kabupaten Sukamara dan Renstra BKD.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara menyusun Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2018-2023 yang merupakan program kerja strategis BKD dalam rangka mencapai tujuan organisasi selama kurun waktu lima tahun kedepan. Sebagai tolak ukur dan alat bantu bagi perumusan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan khususnya dalam kebijakan kepegawaian di Kabupaten Sukamara serta pedoman dan acuan dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja sesuai dengan kewenangan, tugas pokok dan fungsi dalam rangka mendukung pencaoaian visi Kabupaten Sukamara, yaitu

## **1.2. Landasan Hukum**

---

Landasan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara (RENSTRA-BKD) Tahun 2018-2023 adalah :

1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Katingan, Kabupaten Seruyan, Kabupaten Sukamara, Kabupaten Lamandau, Kabupaten Gunung Mas, Kabupaten Pulang Pisau, Kabupaten Murung Raya dan Kabupaten Barito Timur di Provinsi Kalimantan Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia

- Tahun 2002 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4180);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
  3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
  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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 09 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 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2);
  6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
  8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
  9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13

- Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang tata cara evaluasi rancangan peraturan daerah tentang RPJPD dan RPJMD, serta tata cara perubahan RPJPD, RPJMD dan RKPD Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
  11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 98 Tahun 2018 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1538);
  12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1450);
  13. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 4 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2010 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 34);
  14. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 1 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2017 Nomor 1);
  15. Peraturan Daerah Kabupaten Sukamara Nomor 14 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Sukamara Tahun 2012-2032 (Lembaran Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2012 Nomor 14);
  16. Peraturan Daerah Kabupaten Sukamara Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sukamara (Lembaran Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sukamara Nomor 40);
  17. Peraturan Daerah Kabupaten Sukamara Nomor 2 Tahun 2019 tentang RPJMD Kabupaten Sukamara Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2019 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sukamara Nomor 64);
  18. Peraturan Bupati Sukamara Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara (Lembaran Bupati Sukamara Tahun 2016 Nomor 41).

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

---

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara (RENSTRA-BKD) dimaksudkan untuk memberikan arah yang jelas terhadap program dan rencana-rencana kerja dalam kerangka regulasi dan kerangka anggaran yang bersifat indikatif selama 5 (lima) tahun kedepan (2018-2023). Dengan demikian Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara (RENSTRA-BKD) menjadi landasan penyusunan semua dokumen operasional perencanaan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah (BKD), baik rencana kegiatan tahunan maupun lima tahunan.

Tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah (RENSTRA-BKD) adalah:

1. Menyediakan acuan resmi bagi Badan Kepegawaian Daerah dalam menentukan prioritas program dan kegiatan tahunan yang bersumber dari APBD Kabupaten Sukamara dan sumber dana lainnya,
2. Menyediakan tolak ukur untuk melakukan evaluasi kinerja tahunan bagi Badan Kepegawaian Daerah,
3. Menjabarkan kondisi umum Badan Kepegawaian Daerah saat ini, sekaligus menjelaskan arah dan tujuan yang ingin dicapai dalam rangka mewujudkan Visi-Misi Bupati/Wakil Bupati,
4. Memudahkan Badan Kepegawaian Daerah untuk mencapai tujuan dengan cara menyusun program dan kegiatan secara terpadu, terarah dan terukur.

### **1.4. Sistematika Penulisan**

---

Penyusunan mengenai Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2018-2023 disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

### *1.1 Latar Belakang*

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra BKD, fungsi Renstra BKD dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra BKD, keterkaitan Renstra BKD dengan RPJMD, Renstra Kementerian/ Lembaga dan Renstra Kabupaten/Kota dan dengan Renja BKD

### *1.2 Landasan Hukum*

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas fungsi, kewenangan BKD serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan penganggaran BKD

### *1.3 Maksud dan Tujuan*

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan penyusunan Renstra BKD Tahun 2018-2023

### *1.4 Sistematika Penulisan*

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra BKD serta susunan garis besar isi dokumen

## **BAB II : GAMBARAN PELAYANAN BKD**

### *2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKD*

Menjelaskan tentang dasar hukum pembentukan BKD, struktur organisasi BKD serta uraian tugas pokok dan fungsi sampai dengan eselon IV di lingkungan BKD Kabupaten Sukamara

### *2.2 Sumber daya BKD*

Menjelaskan tentang sumber daya yang dimiliki BKD dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, aset/modal dan unit usaha yang masih operasional

### *2.3 Kinerja Pelayanan BKD*

Menjelaskan tingkat capaian kinerja BKD berdasarkan sasaran/target Renstra BKD periode sebelumnya, menurut indikator kinerja pelayanan BKD dan/atau indikator lainnya

#### 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD

Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan PD dianalisa menggunakan analisa SWOT; mengemukakan hasil analisis Renstra PD kabupaten, hasil telaahan terhadap RTRW, dan hasil analisis terhadap KLHS (Kajian Lingkungan Hidup Strategis) yang berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan PD pada lima tahun mendatang. Bagian ini mengemukakan macam pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan, dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

### **BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BKD**

#### 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKD

Menjelaskan permasalahan-permasalahan pelayanan BKD beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya

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

Menjelaskan tugas dan fungsi BKD yang terkait dengan visi, misi serta program kepala daerah terpilih. Selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan BKD dijelaskan faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan BKD yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut

#### 3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra SOPD Provinsi Kalimantan Tengah

Bagian ini mengemukakan faktor-faktor penghambat maupun pendorong dari pelayanan BKD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan BKD ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun Renstra Provinsi

#### 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan kajian Lingkungan Hidup Strategis

#### 3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Bagian ini mereview kembali faktor-faktor dari pelayanan BKD

yang mempengaruhi permasalahan pelayanan BKD dan selanjutnya menjelaskan metode penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu Strategis tersebut.

**BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN**

Bab Ini Menjelaskan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah BKD

**BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Bab Ini Menjelaskan rumusan pernyataan strategi dan kebijakan BKD dalam lima tahun mendatang

**BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, SERTA PENDANAAN**

Bab ini menjelaskan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara.

**BAB VII : KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN**

Bab ini menjelaskan indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Sukamara.

**BAB VIII : PENUTUP**

## Bab II



# Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

### 2.1. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi BKD

Pembentukan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara ditetapkan dalam Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sukamara, sedangkan rincian tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara ditetapkan dalam Peraturan Bupati Sukamara Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara.

Kedudukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara, untuk selanjutnya disingkat BKD Kabupaten Sukamara, merupakan lembaga teknis daerah sebagai unsur penunjang pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dan bertanggung jawab kepada Bupati Sukamara melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Sukamara.

#### 2.1.1. Tugas Pokok dan Fungsi BKD

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan di bidang Kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten Sukamara.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, BKD Kabupaten Sukamara mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.

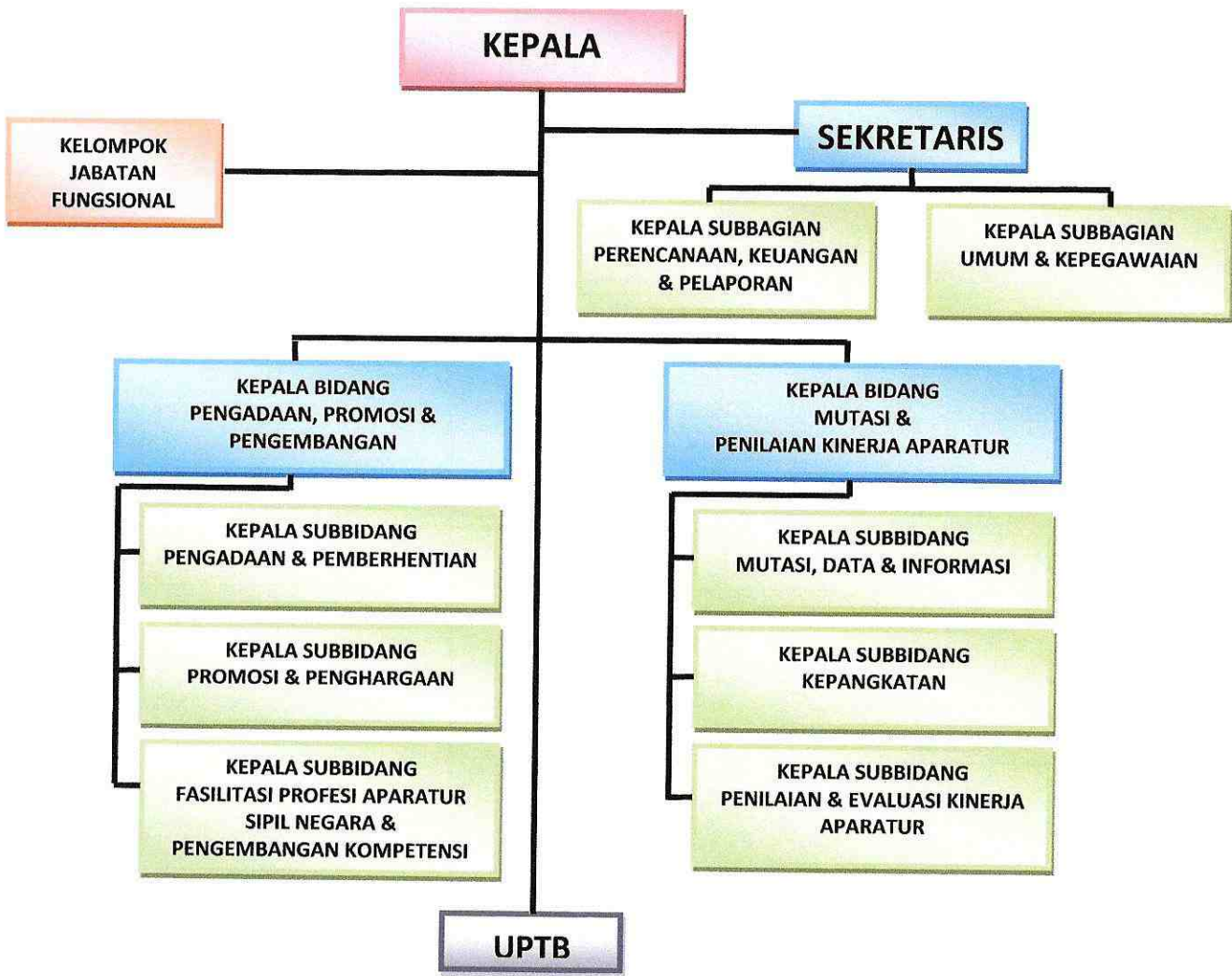
### **2.1.2. Struktur Organisasi BKD**

Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sukamara dan Peraturan Bupati Sukamara Nomor 41 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara, sebagai berikut :

1. Kepala Badan  
Merupakan Pimpinan SOPD dengan Eselon II/b
2. Sekretariat  
Merupakan pimpinan sekretariat SOPD dengan eselon III/a yang membawahi para Kepala Sub Bagian dengan eselon IV/a, terdiri dari :
  - a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  - b) Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan.
3. Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan  
Merupakan pimpinan Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan dengan eselon III/b, yang membawahi para Kepala Sub Bidang eselon IV/a, terdiri dari :
  - a) Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian
  - b) Sub Bidang Promosi dan Penghargaan
  - c) Sub Bidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara dan Pengembangan Kompetensi Aparatur
4. Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja Aparatur  
Merupakan pimpinan Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja Aparatur dengan eselon III/b, yang membawahi para Kepala Sub Bidang eselon IV/a, terdiri dari :
  - a) Sub Bidang Mutasi, Data dan Informasi
  - b) Sub Bidang Kepangkatan
  - c) Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Adapun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2016 disajikan sebagai berikut :

Gambar 2.1  
BAGAN SUSUNAN ORGANISASI  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SUKAMARA



Selanjutnya, tugas pokok dan fungsi pada BKD Kabupaten Sukamara diuraikan ke dalam masing-masing sub unit kerja, yaitu :

**1. Kepala Badan;**

Kepala Badan mempunyai tugas memimpin, membina, mengkoordinasikan, merencanakan serta menetapkan program kerja, tatalaksana dan mengembangkan semua kegiatan bidang Kepegawaian serta bertanggungjawab atas terlaksananya tugas dan fungsi Badan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, kepala badan mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. Pengkoordinasian dan pelaksanaan tugas di bidang Kepegawaian;
- c. Pengawasan dan pembinaan pelaksanaan tugas di bidang Kepegawaian;
- d. Pembinaan administrasi dan aparatur di lingkungan Badan;
- e. Pengelolaan sumber daya aparatur, keuangan, sarana dan prasarana pada Badan;
- f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.

## **2. Sekretariat**

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pelayanan administrasi ketatausahaan, pengelolaan urusan kepegawaian, organisasi dan tatalaksana, analisis jabatan, keuangan, rumah tangga dan hubungan masyarakat, mengkoordinasikan penyusunan program secara terpadu serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, sekretaris mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana program dan kegiatan pada sekretariat;
- b. Pengkoordinasian penyusunan program, kegiatan dan pelaporan Badan;
- c. Pelaksanaan urusan administrasi umum;
- d. Pelaksanaan urusan perlengkapan;
- e. Pelaksanaan dan pembinaan urusan kepegawaian, organisasi dan tatalaksana, analisis jabatan;
- f. Pelaksanaan urusan tata usaha keuangan;
- g. Pelaksanaan urusan protokol, humas dan rumah tangga;

- h. Pelaporan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan sekretariat.
- i. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.

Sekretaris, membawahi :

**1) Subbagian Umum dan Kepegawaian;**

Subbagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian yang merupakan unsur staf dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan kegiatan koordinasi, perencanaan, penyusunan, pelaporan, monitoring, evaluasi di bidang umum, perlengkapan dan kepegawaian serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana program dan kegiatan pada Subbagian;
- b. pelaksanaan urusan surat menyurat dan kearsipan;
- c. Pelaksanaan urusan perlengkapan;
- d. Pelaksanaan administrasi kepegawaian;
- e. Pelaksanaan urusan ketatausahaan;
- f. Pelaksanaan urusan organisasi dan tatalaksana, dokumentasi Perundang-undangan, serta analisis jabatan;
- g. Pelaksanaan urusan protokol, humas dan rumah tangga; dan
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan

**2) Subbagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan;**

Subbagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan yang merupakan unsur staf dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Kepala Subbagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, perencanaan, penyusunan program, monitoring, evaluasi di bidang perencanaan, keuangan dan pelaporan serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Subbagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan pedoman dan rencana kerja kegiatan subbagian perencanaan, keuangan dan pelaporan;
- b. Penyusunan program, kegiatan dan pelaporan dinas;
- c. Penyusunan rencana kebutuhan dan perlengkapan dinas;
- d. Penyusunan rencana anggaran belanja langsung dan belanja tidak langsung dinas;
- e. Pelaksanaan penerimaan, penyimpanan, pengeluaran, pertanggungjawaban serta pembukuan keuangan;
- f. Pelaksanaan pembinaan dan bimbingan terhadap bendaharawan;
- g. Pelaporan hasil evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan subbagian kepada sekretaris badan; dan
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.

### **3. Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan**

Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang. Kepala Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, penyiapan bahan perumusan, pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan menyelenggarakan fungsi :

- b. Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana program dan kegiatan pada bidang;
- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan pada bidang;
- d. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan pada bidang;
- e. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, pelaporan program dan kegiatan pada bidang; dan

f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan.

Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan membawahi :

**1) Subbidang Pengadaan dan Pemberhentian;**

Subbidang Pengadaan dan Pemberhentian dipimpin oleh seorang Kepala Subbidang. Kepala Subbidang Pengadaan dan Pemberhentian mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, perumusan, pengawasan, kebijakan teknis dan standarisasi, evaluasi dan pelaporan di bidang Pengadaan dan Pemberhentian serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Subbidang Pengadaan dan Pemberhentian menyelenggarakan fungsi :

- a. Pengumpulan, pengolahan dan penyiapan bahan rumusan penjabaran kebijakan teknis;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan pada subbidang;
- c. Pelaksanaan kegiatan dan kebijakan teknis;
- d. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

**2) Subbidang Promosi dan Penghargaan;**

Subbidang Promosi dan Penghargaan dipimpin oleh seorang Kepala Subbidang. Kepala Subbidang Promosi dan Penghargaan sebagaimana mempunyai tugas koordinasi, perumusan, pengawasan, kebijakan teknis dan standarisasi, evaluasi dan pelaporan di bidang Promosi dan Penghargaan serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Subbidang Promosi dan Penghargaan menyelenggarakan fungsi :

- a. Pengumpulan, pengolahan dan penyiapan bahan rumusan penjabaran kebijakan teknis;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan pada subbidang;
- c. Pelaksanaan kegiatan dan kebijakan teknis;
- d. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

**3) Subbidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara dan Pengembangan Kompetensi Aparatur;**

Subbidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara dan Pengembangan Kompetensi Aparatur dipimpin oleh seorang Kepala Subbidang. Kepala Subbidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara dan Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas koordinasi, perumusan, pengawasan, kebijakan teknis dan standarisasi, evaluasi dan pelaporan di bidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara dan Pengembangan Kompetensi Aparatur serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Subbidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara dan Pengembangan Kompetensi Aparatur menyelenggarakan fungsi:

- b. Pengumpulan, pengolahan dan penyiapan bahan rumusan penjabaran kebijakan teknis;
- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan pada subbidang;
- d. Pelaksanaan kegiatan dan kebijakan teknis;
- e. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

**4. Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja Aparatur**

Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja Aparatur dipimpin oleh seorang Kepala Bidang. Kepala Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja Aparatur mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, penyiapan bahan perumusan, pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja Aparatur serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk melaksanakan tugas, Kepala Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja Aparatur menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana program dan kegiatan pada bidang;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan pada bidang;

- c. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan pada bidang;
- d. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, pelaporan program dan kegiatan pada bidang; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan.

Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja Aparatur, membawahi :

**1) Subbidang Mutasi, Data dan Informasi;**

Subbidang Mutasi, Data dan Informasi dipimpin oleh seorang Kepala Subbidang. Kepala Subbidang Mutasi, Data dan Informasi mempunyai tugas koordinasi, perumusan, pengawasan, kebijakan teknis dan standarisasi, evaluasi dan pelaporan di bidang Mutasi, Data dan Informasi serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk melaksanakan tugas, Kepala Subbidang Mutasi, Data dan Informasi menyelenggarakan fungsi :

- a. Pengumpulan, pengolahan dan penyiapan bahan rumusan penjabaran kebijakan teknis;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan pada subbidang;
- c. Pelaksanaan kegiatan dan kebijakan teknis;
- d. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

**2) Subbidang Kepangkatan;**

Subbidang Kepangkatan dipimpin oleh seorang Kepala Subbidang. Kepala Subbidang Kepangkatan mempunyai tugas koordinasi, perumusan, pengawasan, kebijakan teknis dan standarisasi, evaluasi dan pelaporan di bidang Kepangkatan serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk melaksanakan tugas, Kepala Subbidang Kepangkatan menyelenggarakan fungsi :

- a. Pengumpulan, pengolahan dan penyiapan bahan rumusan penjabaran kebijakan teknis;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan pada subbidang;
- c. Pelaksanaan kegiatan dan kebijakan teknis;
- d. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

**3) Subbidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;**

Subbidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dipimpin oleh seorang Kepala Subbidang. Kepala Subbidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur melaksanakan tugas koordinasi, perumusan, pengawasan, kebijakan teknis dan standarisasi, evaluasi dan pelaporan di bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan. Untuk melaksanakan tugas, Kepala Subbidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengumpulan, pengolahan dan penyiapan bahan rumusan penjabaran kebijakan teknis;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan pada subbidang;
- c. Pelaksanaan kegiatan dan kebijakan teknis;
- d. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

**5. UPTB**

Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) adalah unsur pelaksana tugas tertentu Badan. UPTB dipimpin oleh seorang Kepala UPTB yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan.

**6. Kelompok Jabatan Fungsional.**

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian Daerah sesuai bidang keahlian dan kebutuhan.

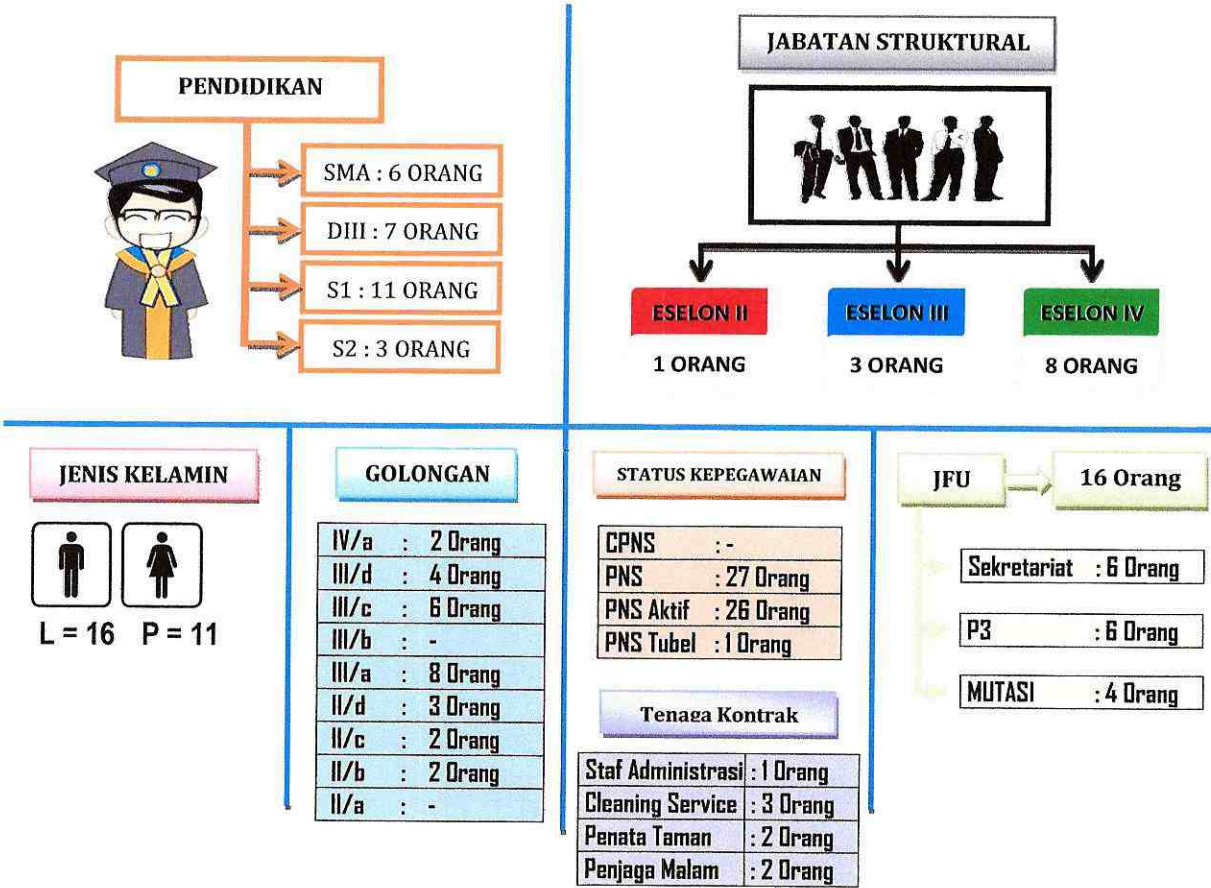
**2.2 Sumber Daya BKD**

---

Dalam melaksanakan program dan kegiatan diperlukan Sumberdaya Aparatur agar dapat mewujudkan visi dan misi daerah yang diemban. Sumberdaya Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara merupakan satu kesatuan individu dan melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, untuk mewujudkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan dibutuhkan SDM yang mampu, terampil, berdisiplin dan berkompeten.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, berdasarkan data kepegawaian sampai dengan 31 Desember 2018 BKD didukung oleh Pegawai Negeri Sipil sebanyak 27 orang dan 8 Orang Tenaga Kontrak, dengan profil demografi sebagai berikut :

Gambar 2.2  
PROFIL DEMOGRAFI PEGAWAI BKD TAHUN 2018



Berdasarkan aset/modal yang dikelolanya, hingga akhir tahun 2018, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara mengelola aset/modal sebesar Rp. 6.573.687.480,46 yang terdiri dari Aset Tetap sebesar Rp.6.543.535.697,79 dan Aset Lainnya sebesar Rp. 30.151.782,67. Selain itu, dukungan sarana dan prasarana merupakan alat paling utama yang digunakan untuk memberikan pelayanan kepegawaian. Kelengkapan sarana dan prasarana yang memadai sangat mendukung dalam memberikan pelayanan publik yang baik. Data sarana dan prasarana sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Sarana Gedung Kantor**

NO.	URAIAN	JUMLAH	KET.
1.	Ruang Kerja Kepala Badan	1 Ruang	Baik
2.	Ruang Kerja Sekretaris dan Subbagian	3 Ruang	Baik
3.	Ruang Kerja Kepala Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan dan Staf	1 Ruang	Baik
4.	Ruang Kerja Kepala Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja Aparatur	1 Ruang	Baik
5.	Ruang Rapat Kerja	1 Ruang	Baik
6.	Ruang Tunggu Tamu	1 Ruang	Baik
7.	Kamar Mandi/WC	6 Ruang	Baik
8.	Musholla	1 Ruang	Baik
9.	Tempat Parkir Kendaraan	1 Ruang	Baik

**Tabel 2.2**  
**Prasarana/Peralatan Kerja Utama**

NO.	URAIAN	JUMLAH	KET.
1.	Tanah	-	-
2.	Bangunan	4 Unit	Baik
3.	Meja Kerja Eselon	11 Buah	Baik
4.	Kursi Kerja Eselon	11 Buah	Baik
5.	Meja Tamu	3 Buah	Baik
6.	Kursi Tamu	3 Set	Baik
7.	Meja Kerja Staf	13 Buah	Baik
8.	Kursi Kerja Staf	13 Buah	Baik
9.	Kursi rapat	75 Buah	Baik
10.	Meja Rapat	50 Buah	Baik
11.	Almari	38 Buah	Baik
12.	Filling Kabinet	19 Buah	Baik
13.	Komputer	6 Unit	Baik
14.	Printer	26 Unit	Baik
15.	Note Book	44 Unit	Baik
16.	LCD	2 Unit	Baik
17.	Mesin Ketik Manual	2 Buah	Baik
18.	Lemari Tata Naskah	2 Buah	Baik
19.	Podium	1 Buah	Baik
20.	Brankas	1 Buah	Baik
21.	Jaringan Internet BKD	1 Paket	Baik
22.	Anjungan Informasi Kepegawaian	5 Buah	Baik
23.	Kendaraan Roda Empat	2 Unit	Baik
24.	Kendaraan Roda Dua	7 Unit	Baik
25.	Sound System	1 Set	Baik

### 2.3 Kinerja Pelayanan BKD

---

Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara berdasarkan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara mempunyai tugas perumusan kebijakan dan penunjang penyelenggaraan kepegawaian. Untuk urusan kepegawaian sebagaimana telah ditentukan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sukamara, sampai saat ini belum ada indikator urusan kepegawaian yang ditetapkan dalam bentuk SPM yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Oleh sebab itu, BKD Kabupaten Sukamara dalam menentukan kinerjanya didasarkan pada tupoksi yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susuna Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara. Dalam mengimplementasikan perencanaan strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2018-2023 guna mencapai sasaran yang tertuang dalam Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Sukamara, maka sasaran prioritas bidang kepegawaian adalah meningkatnya kuantitas dan kualitas aparatur yang berkualifikasi sesuai kebutuhan organisasi dalam rangka pemenuhan jumlah pegawai dan pengisian jabatan terkait dengan penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

Untuk melaksanakan sasaran prioritas tersebut, maka sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Daerah, ada beberapa kebijakan dalam urusan kepegawaian, yaitu kebijakan peningkatan pelayanan publik yang berbasis *Good Governance* dan *Clean Government*, kebijakan memperkuat akuntabilitas dan audit kinerja pemerintah daerah guna terselenggaranya sistem *reward and punishment* yang mendorong akselerasi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah.

Capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara dalam melaksanakan Rencana Strategis tahun sebelumnya selama kurun waktu 2013-2018 telah dilaksanakan dengan berbagai langkah dan

kebijakan yang mengarah pada usaha perbaikan yang berkelanjutan dengan sasaran strategis sebagai berikut :

- 1) Pada sasaran strategis Terwujudnya pegawai yang memiliki kemampuan teknis wawasan dan keterampilan yang profesional tugas dan fungsi, rata-rata capaian indikator kinerja utama sebesar 62,50%.
- 2) Pada sasaran strategis Terwujudnya pegawai yang berkompetensi dibidangnya setelah lulus pendidikan dan pelatihan, rata-rata capaian indikator kinerja utama sebesar 100,00%.
- 3) Pada sasaran strategis Terwujudnya kesejahteraan pegawai dengan pemberian penghargaan/ reward dan sanksi administrasi kepegawaian bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dan mengembangkan melalui rekrutment, penataan personil, pengiriman tugas belajar dan menata sistem informasi manajemen kepegawaian, rata-rata capaian indikator kinerja utama sebesar 96,97%.

Dari berbagai pencapaian target sasaran strategis kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara telah memberikan gambaran bahwa keberhasilan capaian kinerja sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif seluruh pegawai pada semua bidang serta instansi yang terkait terhadap program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara saat ini maupun di masa yang akan datang. Hasil Evaluasi program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara tahun 2013-2018 telah menunjukkan bahwa seluruh program dan kegiatan sudah mencapai sasaran yang ditetapkan walaupun ada beberapa kegiatan yang belum mencapai target yang diharapkan karena adanya regulasi/kebijakan dari pusat.

Dari segi anggaran dana yang tersedia untuk membiayai kegiatan-kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah pada umumnya dapat terserap rata-rata untuk setiap kegiatan lebih dari 85% dari total anggaran yang tersedia. Permasalahan yang sering timbul di dalam penyerapan anggaran adalah dimana tidak terjadi kesesuaian antara perencanaan dengan pelaksanaan penyerapan, masalah ini timbul bisa terjadi karena adanya beberapa kegiatan Badan Kepegawaian Daerah yang sangat tergantung dengan jadwal yang ditetapkan oleh pihak lain (misalnya Seleksi CPNS, Pelantikan, Penyelenggaraan Diklat dll), disamping itu

ketidak konsistenan para PPTK di dalam melaksanakan anggaran juga bisa menjadi permasalahan atas ketidak sesuaian.

Adapun Fungsi utama yang diharapkan dari instansi ini untuk melaksanakan manajemen kepegawaian di Kabupaten Sukamara yang diimplementasikan dalam bentuk kegiatan-kegiatan oleh tiap-tiap unit kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara dan Indikator keberhasilan pelaksanaan kegiatannya dapat dilihat dari persentase capaian kinerja kegiatan yang biasa di dokumentasikan dalam dokumen-dokumen monitoring dan evaluasi kegiatan, pelaksanaan penyerapan dengan rencana jadwal penyerapan. Untuk lebih detilnya tentang Kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara dapat dilihat pada tabel Pencapaian Kinerja Pelayanan dan tabel Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara di bawah ini.

Pelaksanaan program dan kegiatan yang disusun dalam rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah melalui strategi, kebijakan, program dan kegiatan, hasil evaluasi capaian kinerja pelayanan yang menjadi urusan wajib dan atau indikator kinerja pelayanan SKPD yang telah diratifikasi oleh pemerintah sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 2.3**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan**  
**Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara**

No.	Indikator kinerja sesuai tugas dan fungsi SKPD	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun ke-						Realisasi Capaian Tahun ke-						Rasio Capaian Tahun ke- (%)					
					2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)
1	Persentase Pegawai yang mengikuti diklat/ kursus singkat dan pelatihan				15	20	20	22	20	15	22	18	19	22	20	12	146,67	90	95	100	100	80,23
2	Persentase Pegawai yang mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan				150	100	500	300	300	0	130	110	354	0	0	0	86,67	110	70,08	0	0	0
3	Persentase Pegawai yang mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan				0	70	100	100	80	0	0	100	50	100	0	0	0	142,85	50	100	0	0
4	Persentase PNS yang mengikuti dan Lulus dalam diklat Prajabatan				50	19	140	117	150	9	50	0	23	117	0	9	100	0	16,43	100	0	100
5	Persentase PNS yang mengikuti dan Lulus dalam diklat Kepemimpinan				25	35	22	26	34	24	24	26	19	26	34	24	96	74,28	86,36	100	100	100
6	Persentase terselesaikannya proses administrasi pensiun, mutasi pegawai dalam daerah dan luar daerah antar kabupaten/ provinsi				12	9	10	18	18	83	14	6	10	14	15	58	116,67	6,67	100	77,78	83,33	69,87
7	Presentase terpenuhinya formasi cpns daerah				50	150	100	100	150	247	51	141	0	0	0	218	102	94	0	0	0	88,26
8	Presentase Pegawai yang naik pangkat				550	550	335	276	338	420	582	822	210	267	333	394	105,82	149,45	62,68	96,74	98,52	93,80
9	Presentase akurasi data dan informasi sebagai bahan dukungan bahan pengambil kebijakan kepegawaian				1.999	1.999	2.081	1833	1808	1748	1.999	1.963	2.081	1833	1808	1748	100	98,20	100	100	100	100
10	Jumlah PNS yang mendapatkan penghargaan satyalencana				0	50	200	125	100	100	0	39	179	100	100	100	0	78	89,5	80	100	100
11	Presentase penanganan kasus disiplin pns				10	10	8	8	6	10	11	16	8	8	6	10	110	160%	100	100	100	100
12	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan tugas belajar dan ikatan dinas				3	5	9	2	8	9	3	5	9	2	8	9	100	100	100	100	100	100
13	Presentase CPNS dan PNS yang diambil sumpah janji				50	200	138	138	100	247	0	118	138	110	0	0	0	59	100	79,71	0	0
14	Presentase terselesaikannya laporan dan evaluasi kinerja aparatur				0	0	0	0	2067	1808	0	0	0	0	1808	1276	0	0	0	0	87,47	70,57
15	Presentase pejabat yang mengikuti pelantikan dan pengambilan sumpah jabatan, penataan pegawai, pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan bagi PNS				100	150	161	56	396	9	128	0	161	56	396	9	128	0%	100	100	100	100

Berdasarkan tabel 2.3 tentang Pencapaian Kinerja Pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara, dapat disimpulkan bahwa secara umum seluruh target kinerja sudah tercapai, hanya beberapa indikator yang target kinerjanya belum atau tidak tercapai, seperti pada indikator Persentase Pegawai yang mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan, Persentase Pegawai yang mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan dan Presentase CPNS dan PNS yang diambil sumpah janji yang capaian pada akhir tahun 2018 atau akhir periode renstra 2013-2018 sebesar 0%. Hal ini disebabkan beberapa faktor diantaranya, pada indikator Persentase Pegawai yang mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan dan indikator Persentase Pegawai yang mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan pada tahun anggaran 2018 Badan Kepegawaian Daerah tidak mengalokasikan dana / menganggarkan untuk kedua kegiatan tersebut dikarenakan alokasi dana diperuntukan kepada kegiatan yang lebih prioritas.

Sedangkan pada indikator Presentase CPNS dan PNS yang diambil sumpah janji yang pada akhir tahun capaian kinerjanya 0% dikarenakan, kegiatan ini sangat berhubungan dengan adanya penerimaan CPNS daerah, pada tahun 2018 Pemerintah Kabupaten Sukamara melalui Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara melaksanakan penerimaan CPNS menjelang akhir tahun anggaran, sehingga proses pelaksanaan pengambilan sumpah/janji CPNS tidak dapat terlaksana pada tahun 2018.

**Tabel 2.4**  
**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah**  
**Kabupaten Sukamara**

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-						Realisasi Anggaran pada Tahun ke-						Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-						Rata-rata Pertumbuhan	
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
Belanja	6.141.307.540	6.673.612.200	7.126.112.200	6.970.535.440	6.370.583.257	5.651.600.421	5.217.657.938	5.437.023.849	5.632.753.811	6.554.376.284	5.910.362.287	4.833.580.483	84,96%	81,47%	79,04%	94,03%	92,78%	85,53%	7.786.750.212	6.717.150.930
Belanja Tidak Langsung	1.865.553.540	1.769.347.100	1.948.816.200	2.097.151.880	2.340.496.338	2.369.267.260	1.619.786.306	1.597.001.058	1.773.774.937	2.049.536.432	2.187.925.974	2.083.122.412	86,83%	90,26%	91,02%	97,73%	93,48%	87,92%	2.478.126.464	2.262.229.424
- Belanja Pegawai	1.865.553.540	1.769.347.100	1.948.816.200	2.097.151.880	2.340.496.338	2.369.267.260	1.619.786.306	1.597.001.058	1.773.774.937	2.049.536.432	2.187.925.974	2.083.122.412	86,83%	90,26%	91,02%	97,73%	93,48%	87,92%	2.478.126.464	2.262.229.424
Belanja Langsung	4.275.754.000	4.904.265.100	5.177.296.000	4.873.383.560	4.030.086.919	3.282.333.161	3.597.871.632	3.840.022.791	3.858.978.874	4.504.839.852	3.722.436.313	2.750.458.071	84,15%	78,30%	74,54%	92,44%	92,37%	83,80%	5.308.623.748	4.454.921.507
- Belanja Pegawai	313.145.000	443.950.000	583.950.000	358.675.000	547.885.000	450.420.000	259.395.000	319.750.000	472.425.000	308.925.000	444.092.000	387.115.000	82,84%	72,02%	80,90%	86,13%	81,06%	85,95%	539.605.000	438.340.400
- Belanja Barang dan Jasa	3.066.372.000	3.505.615.100	3.748.636.000	3.722.312.000	3.482.201.919	2.597.913.161	2.498.028.072	2.634.887.791	2.703.066.374	3.426.199.252	3.278.344.313	2.130.743.071	81,47%	75,16%	72,11%	92,04%	94,15%	82,02%	4.024.610.036	3.334.253.775
- Belanja Modal	896.237.000	954.700.000	844.710.000	792.396.560	-	234.000.000	840.448.560	885.385.000	683.487.500	769.715.600	-	232.600.000	93,78%	92,74%	80,91%	97,14%	0,00%	99,40%	744.408.712	682.327.332

Berdasarkan tabel 2.4 tentang anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara terlihat bahwa anggaran Badan Kepegawaian Daerah pada tahun 2018 sebesar Rp.5.651.600.421 atau berada di bawah dari rata-rata alokasi anggaran yang diterima Badan Kepegawaian Daerah periode 2013-2018 yaitu sebesar Rp.7.786.750.212 . Hal ini berpengaruh pada kurang efektifnya kinerja BKD dikarenakan berkurangnya alokasi dana program dan kegiatan sehingga ada beberapa kegiatan yang menjadi tupoksi BKD tidak teranggarkan dan tidak terlaksana.

Beberapa kegiatan tersebut diantaranya kegiatan Sosialisasi Perundang-undangan, Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Perundang-undangan, Kegiatan Seleksi Penerimaan CPNS, Kegiatan Penanganan Kasus-kasus disiplin PNS dan kegiatan pemulangan pegawai yang pensiun

## **2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD**

---

Reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik menuntut pelayanan yang professional bagi semua perangkat daerah. Untuk mencapai hal tersebut maka tantangan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah adalah kurangnya kompetensi manajerial, teknis dan fungsional, penempatan belum sesuai kompetensi, belum terintegrasinya system database kepegawaian antara database Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara dengan database dimasing-masing perangkat daerah, mengingat wilayah Kabupaten Sukamara yang cukup luas. Peluang yang akan dikembangkan di Badan Kepegawaian Daerah yaitu penerapan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN dan peraturan bidang kepegawaian lainnya untuk menata manajemen kepegawaian mulai dari rekrutmen, penataan ASN yang sesuai dengan kompetensi dan hasil analisis kebutuhan jabatan, serta adanya perkembangan teknologi informasi.

Tantangan dan Peluang pengembangan pelayanan BKD merupakan potensi yang mungkin timbul dari ekstern organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap pelayanan BKD baik pengaruh positif ataupun negatif sehingga sangat mempengaruhi implementasi Rencana Strategis kedepannya, ketika berbicara mengenai Tantangan dan Peluang tentu tidak akan terlepas dengan adanya Potensi Kekuatan dan Kelemahan yang bersumber dari intern

organisasi, berikut potensi Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Tantangan yang mungkin timbul di dalam pelaksanaan pelayanan BKD :

## **1) FAKTOR INTERNAL**

### **KEKUATAN (S)**

1. Kelembagaan;
2. Adanya Sumber daya aparatur yang mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD
3. Tersedianya pedoman, prosedur dan tata laksana kerja yang jelas dalam bentuk peraturan perundang-undangan maupun peraturan kepala BKD;
4. Adanya dukungan kepala daerah dalam pengembangan sumber daya aparatur;
5. Adanya iklim kerja yang kondusif di dalam lingkungan Badan Kepegawaian Daerah;
6. Tingkat pendidikan sumber daya aparatur yang rata-rata berpendidikan D3 dan S1.

### **KELEMAHAN (W)**

1. Dukungan sarana dan prasarana yang belum optimal dalam menyelenggarakan pelayanan kepegawaian;
2. Belum meratanya kemampuan dan keterampilan sumber daya aparatur;
3. Belum adanya analisis kebutuhan diklat baik struktural maupun fungsional;
4. Belum adanya sistem aplikasi kepegawaian yang mendukung pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien;
5. Belum terwujudnya kedisiplinan aparatur dalam melaksanakan tugas fungsi dan kewajiban terutama dalam mematuhi jam kerja;

## **2) FAKTOR EKSTERNAL**

### **PELUANG (O)**

1. Adanya kebijakan pemerintah dalam upaya menciptakan sistem penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik dan akuntabel (*good government*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*);

2. Adanya koordinasi yang baik dan harmonis antar Perangkat Daerah Kabupaten Sukamara;
3. UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Adanya PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai;
5. Adanya kebijakan pemerintah dalam rangka rekrutmen pegawai guna pengisian formasi sesuai dengan kebutuhan organisasi;
6. Adanya kesempatan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan pemerintah dan lembaga non-pemerintah;
7. Adanya komitmen dari pemerintah di dalam pemanfaatan teknologi informasi (IT) di dalam pelaksanaan pelayanan pemerintah yang prima, cepat dan tepat;

#### **TANTANGAN (T)**

1. Seringnya perubahan peraturan/produk hukum nasional khususnya di bidang kepegawaian;
2. Tuntutan Masyarakat terhadap Pemerintahan yang cepat, baik dan bersih;
3. Tuntutan reformasi birokrasi melalui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi dalam rangka pemenuhan standar kompetensi bagi aparatur sipil negara;
4. Tuntutan Kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (*e-governance*)
5. Pengembangan sumberdaya manusia aparatur yang belum terintegrasi dengan sistem pengembangan karier;

## Bab III



### Permasalahan dan Isu-isu Strategis BKD

Salah satu isu strategis pembangunan jangka menengah Kabupaten Sukamara tahun 2019-2023 yaitu isu reformasi birokrasi. Pelayanan publik yang lebih cepat, lebih murah, lebih mudah dan lebih baik harus selalu diupayakan dan diwujudkan oleh Pemerintah Kabupaten Sukamara. Pelaksanaan reformasi birokrasi adalah jalan utama dalam rangka mewujudkan pelayanan pemerintah yang lebih optimal. Reformasi birokrasi secara berkesinambungan menjadi mutlak untuk dilakukan dimana itu dapat terwujud jika Pemerintah memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi dengan memfokuskan pada aspek kelembagaan, aparatur serta tata laksana dengan mengedepankan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan partisipatif.

Adapun permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi antara lain adalah masih perlunya penguatan pelaksanaan reformasi birokrasi yang mengedepankan prinsip efisiensi, efektifitas dan transparansi, pembenahan birokrasi terkait perubahan budaya kerja yang mengutamakan profesionalisme dan akuntabilitas bagi seluruh aparat pemerintah secara terpadu dan berkesinambungan. Lebih lanjut diperlukan pula upaya harmonisasi peraturan perundang-undangan, penyesuaian struktur organisasi, dan jumlah pegawai untuk mewujudkan organisasi tepat ukuran dan fungsi yang lebih optimal dalam peningkatan kualitas dan akselerasi pelayanan publik.

Aspek penting lainnya adalah perlunya kebijakan dan pelayanan pemerintah yang berbasis data yang terintegrasi serta dukungan teknologi informasi dan komunikasi. Lebih lanjut, guna meminimalisir praktek KKN, konflik kepentingan, serta menghindari *high cost economy* diperlukan peraturan khusus yang mengatur hubungan antar lembaga.

Dalam rangka mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme untuk meningkatkan kepercayaan publik terhadap hukum, pemerintahan

daerah, maka diperlukan langkah-langkah perbaikan-perbaikan pelayanan publik yang transparan dan akuntabel serta bebas pungutan-pungutan liar terutama di sektor yang berhubungan langsung dengan masyarakat.

### **3.1. Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara**

---

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara secara umum mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan di bidang Kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten Sukamara. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, BKD Kabupaten Sukamara mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.

Permasalahan pelayanan dibidang kepegawaian sampai saat ini adalah belum optimalnya kinerja birokrasi dan layanan publik akibat lemahnya profesionalisme dan kompetensi aparatur, kurangnya inovasi dan pemanfaatan Teknologi Informasi. Selain itu, pendistribusian ASN yang belum merata disetiap Perangkat Daerah dan juga terkait kompetensi yang dibutuhkan belum sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi jabatan yang di duduki. Jika dicermati kondisi Aparatur Sipil Negara saat ini dimana sistem pembinaan ASN belum menggunakan manajemen pengembangan sumberdaya aparatur yang dapat mewujudkan ASN sesuai harapan masyarakat karena pembinaan dan pengembangan karir jabatan belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dan pola karir yang jelas. Berikut adalah tabel pemetaan permasalahan pelayanan BKD :

**Tabel 3.1**  
**Pemetaan Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah**

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Belum optimalnya kinerja birokrasi dan layanan kepegawaian	Lemahnya profesionalisme dan kompetensi aparatur	1. Disiplin Aparatur 2. Tuntutan Masyarakat terhadap Pemerintahan yang cepat, baik dan bersih
2	kurangnya inovasi dan pemanfaatan Teknologi Informasi	Belum optimalnya penggunaan teknologi informasi dalam menunjang pelayanan kepegawaian	1. Keterbatasan sarana dan prasarana 2. Kurangnya SDM yang kompeten dibidangnya
3	Belum meratanya kemampuan dan keterampilan sumber daya aparatur	Pendistribusian ASN yang belum merata disetiap Perangkat Daerah	1. Belum adanya Perbub tentang Anjab dan ABK 2. Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) belum sesuai dengan kompetensinya ( <i>the right man on the right place</i> )

Berdasarkan pemetaan permasalahan tersebut maka isu-isu strategis bidang kepegawaian tidak terlepas dari pengaruh internal dan eksternal Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara seperti tabel berikut ini :

**Tabel 3.2**  
**Analisis SWOT**

INTERNAL EKSTERNAL	STRENGTHS (Kekuatan)	WEAKSNESS (Kekurangan)
	1. Kelembagaan; 2. Adanya SDA yang mendukung pelaksanaan Tupoksi BKD 3. Tersedianya pedoman, prosedur dan tata laksana kerja yang jelas dalam bentuk peraturan perundang-undangan maupun peraturan kepala BKD; 4. Adanya dukungan Kepala Daerah dalam pengembangan SDA; 5. Adanya iklim kerja yang kondusif di dalam lingkungan BKD; 6. Tingkat pendidikan SDA yang rata-rata berpendidikan D3 dan S1.	1. Dukungan sarana dan prasarana yang belum optimal dalam menyelenggarakan pelayanan kepegawaian; 2. Belum meratanya kemampuan dan keterampilan SDA; 3. Belum adanya analisis kebutuhan diklat baik struktural maupun fungsional; 4. Belum adanya sistem aplikasi kepegawaian yang mendukung pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien; 5. Belum terwujudnya kedisiplinan aparatur dalam melaksanakan tugas fungsi dan kewajiban terutama dalam mematuhi jam kerja;
OPPORTUNITY (Peluang)	STRATEGI SO Gunakan kekuatan untuk menciptakan peluang	STRATEGI WO Tanggulangi Kelemahan dengan memanfaatkan peluang
1. Adanya kebijakan pemerintah dalam upaya menciptakan sistem penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik dan akuntabel ( <i>good government</i> ) dan pemerintahan yang bersih ( <i>clean governance</i> ); 2. Adanya koordinasi yang baik dan harmonis antar Perangkat Daerah Kabupaten Sukamara; 3. UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; 4. Adanya PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai; 5. Adanya komitmen dari pemerintah di dalam pemanfaatan teknologi informasi (IT) di dalam pelaksanaan pelayanan pemerintah yang prima, cepat dan tepat;	1. Mengoptimalkan eksistensi kelembagaan dalam rangka menciptakan SDA yang kompeten dan berkualitas menuju <i>Good Governance</i> ; 2. Mengoptimalkan dukungan Kepala Daerah dan juga Kerjasama dengan Pihak Ketiga dalam rangka pengembangan kapasitas SDA; 3. Mengoptimalkan teknologi informasi dalam pelaksanaan tugas	1. Mengoptimalkan kebijakan pemerintah dan kualitas SDA dalam rangka reformasi birokrasi guna penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik dan akuntabel ( <i>good government</i> ) dan pemerintahan yang bersih ( <i>clean governance</i> ); 2. Pengembangan Sistem rekrutmen, penempatan dan pengisian jabatan melalui assesmen kompetensi dan pemetaan pegawai; 3. Mengoptimalkan anggaran untuk peningkatan sarana dan prasarana guna menunjang pelayanan kepegawaian; 4. Mengoptimalkan diklat, bimtek, sosialisasi, dalam rangka peningkatan dan pengembangan kapasitas aparatur.
TREADS (Tantangan)	STRATEGI ST Gunakan kekuatan untuk menghadapi ancaman	STRATEGI WT Perkecil kelemahan dan hadapi ancaman
1. Seringnya perubahan peraturan/produk hukum nasional khususnya di bidang kepegawaian; 2. Tuntutan Masyarakat terhadap Pemerintahan yang cepat, baik dan bersih; 3. Tuntutan reformasi birokrasi melalui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi dalam rangka pemenuhan standar kompetensi bagi aparatur sipil negara; 4. Tuntutan Kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi ( <i>e-governance</i> ) 5. Pengembangan SDA yang belum terintegrasi dengan sistem pengembangan karier;	1. Meningkatkan kualitas dan kompetensi aparatur melalui Diklat, Bimtek ataupun Sosialisasi dengan pihak yang berkompeten; 2. Meningkatkan pelayanan kepegawaian; 3. Meningkatkan daya saing aparatur;	4. Melaksanakan diklat, bimtek, sosialisasi bagi SDA; 5. Memanfaatkan teknologi informasi; 6. Menganalisa dan mengevaluasi pelayanan kepegawaian dan kinerja aparatur; 7. Melaksanakan SOP secara konsisten

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

---

Berdasarkan RPJMD Kabupaten Sukamara periode 2018-2023 Visi Pemerintah Kabupaten Sukamara adalah TERWUJUDNYA **MASYARAKAT SUKAMARA YANG SEJAHTERA, MAJU DAN BERMARTABAT, DIDUKUNG PEMERINTAHAN YANG PROFESIONAL**. Visi tersebut mengandung beberapa kata kunci yang menjadi penekanan yaitu :

- a. **MASYARAKAT SUKAMARA**, Meliputi semua warga Kabupaten Sukamara tanpa memandang Suku, Agama, Ras, maupun Golongan, yang tinggal dan bermukim di wilayah yang secara administratif ditetapkan dengan peraturan perundang – undangan merupakan bagian dari wilayah Kabupaten Sukamara.
- b. **SEJAHTERA**, Mengandung suatu kondisi kehidupan masyarakat yang bahagia baik lahir maupun batin yang dicirikan dengan terpenuhinya kebutuhan pangan, sandang dan papan, terjaminnya kesehatan dan pendidikan, terpenuhinya lingkungan yang baik dan sehat, serta meningkatnya aksesibilitas dalam pemenuhan kebutuhan rekreasi masyarakat. Hal ini berarti bahwa kesejahteraan yang ingin diwujudkan tidak hanya dalam konteks lahiriah dan materi saja, tetapi juga sejahtera jiwa dan bathiniannya.
- c. **MAJU**, Mengandung Makna suatu kondisi kehidupan masyarakat yang lebih baik/meningkat dalam segala aspek kehidupannya dibandingkan dengan kondisi sebelumnya. Hal ini dapat diukur dengan peningkatan berbagai aspek pembangunan terutama pembangunan infrastruktur yang diharapkan lebih baik dari kondisi-kondisi sebelumnya baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya.
- d. **BERMARTABAT**, Mengandung makna kondisi yang dicirikan dari masyarakatnya yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan mengamalkan nilai-nilai luhur berdasarkan norma agama dan norma sosial, mempunyai harga diri dan integritas, dengan berperikehidupan secara benar, tertib dan teratur, berdisiplin yang tinggi, serta ikut mendukung good and clean governance dengan tidak melakukan kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN). Selain itu, kondisi dimana

masyarakatnya dapat dipandang dengan keunggulan dan prestasi-prestasi yang diraihinya baik yang bersifat individu maupun kelompok seperti prestasi-prestasi dalam bidang olahraga, pendidikan dan keilmuan, serta kebersihan lingkungan.

- e. PEMERINTAHAN Yang PROFESIONAL**, Mengandung Makna bahwa kondisi pemerintahan yang sudah berbasis kinerja dengan birokrasi yang bersih, akuntabel, dan dinamis, didukung oleh aparatur yang dibekali dengan kompetensi yang disesuaikan dengan beban kerja dan tanggung jawabnya sehingga dapat berkeja dengan efektif, dilengkapi dengan aspek tingkah laku (*attitude*) yang unggul mencakup loyalitas, integritas, inovatif, produktivitas dan kreatifitas.

Guna mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka ditetapkanlah 5 (lima) misi seperti yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Sukamara periode 2018-2023. Adapun misi Pemerintah Kabupaten Sukamara adalah sebagai berikut :

**1. Membangun Manajemen Pemerintahan yang Profesional, Bersih dan Demokratis Berbasis Pelayanan Prima Kepada Masyarakat.**

**Manajemen pemerintahan yang profesional** adalah tata kelola pemerintahan daerah yang lebih menekankan kepada kemampuan, ketrampilan dan keahlian aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang responsif, transparan, efektif dan efisien. Selain itu, dalam menempatkan SDM disesuaikan dengan kompetensinya masing – masing (*the right man on the right place*). Tujuan akhir dari pembangunan manajemen pemerintahan yang profesional ini adalah tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik yang semakin baik sehingga kesejahteraan masyarakat juga akan semakin meningkat.

**Manajemen pemerintahan yang bersih**, dalam hal ini adalah kondisi pemerintahan di mana para pelaku yang terlibat di dalamnya baik aparatur, masyarakat dan dunia usaha, dapat bersama – sama menjaga diri dari perbuatan KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme) demi terbentuknya *Good Governance* atau Tata Kelola Pemerintahan yang Baik.

**Manajemen pemerintahan yang demokratis**, dalam hal ini dapat dijabarkan sebagai kondisi pemerintahan yang melibatkan seluruh stakeholders dan masyarakat di dalam proses perumusan kebijakan,

penetapan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, serta dalam pengawasan pelaksanaan kebijakan. Tujuannya adalah agar semua komponen masyarakat Kabupaten Sukamara dapat merasa saling memiliki sehingga dapat saling menjaga dan memberikan kontribusi yang positif demi kemajuan dan kesejahteraan bersama.

## **2. Mewujudkan Sumberdaya Manusia Kabupaten Sukamara yang Terdidik dan Sehat.**

Sumberdaya manusia yang dimaksud di sini adalah seluruh penduduk/masyarakat Kabupaten Sukamara tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan/strata sosial, jenis kelamin maupun usia, yang merupakan komponen paling penting dari keberadaan suatu wilayah/kabupaten.

Sumberdaya manusia yang Terdidik. Pendidikan yang dirancang Indonesia kini adalah pendidikan yang berkarakter. Pendidikan berkarakter ini diharapkan akan melahirkan penerus bangsa yang tidak hanya berpendidikan, melainkan juga diharapkan bisa melahirkan sumberdaya manusia yang terdidik. Sumberdaya manusia terdidik adalah sumberdaya manusia yang tidak hanya memiliki ilmu pengetahuan dan penerapannya (tidak hanya mengetahui teori dan praktek) melainkan juga tahu aturan yang berlaku di masyarakat. Dengan kata lain manusia terdidik adalah manusia yang mengerti dan paham situasi, kondisi, dan kemampuannya. Beberapa ciri yang biasanya bisa kita lihat dari kebiasaan orang yang terdidik adalah tahu norma dan hukum yang berlaku di sekitarnya, memiliki sopan santun, ramah terhadap lingkungan serta bisa menempatkan diri dalam keadaan dan situasi apapun. Dengan kata lain, sumberdaya manusia yang terdidik adalah sumberdaya manusia yang komperhensif dalam berfikir dan selalu mengantisipasi tuntutan di masa depan, memiliki sikap positif, berperilaku terpuji, dan berwawasan, serta memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan diberbagai bidang serta sektor pembangunan.

Sumberdaya manusia yang Sehat berarti bahwa fisik/jasmani maupun kejiwaan masyarakatnya dalam kondisi yang optimal tanpa gangguan dan kekurangan. Kondisi yang sehat akan berakibat kepada meningkatnya kualitas dan produktivitas dari sumberdaya manusia.

Sumberdaya manusia yang sehat akan menghasilkan keturunan yang sehat dan berkualitas sehingga tercipta sumberdaya manusia yang berkelanjutan, yang dalam hal ini merupakan salah satu indikator tingkat kesejahteraan masyarakat.

### **3. Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Infrastruktur Secara Terarah, Terukur dan Berkeadilan.**

Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Infrastruktur memiliki makna bahwa infrastruktur yang ada sekarang perlu ditingkatkan baik dari segi jumlahnya maupun kualitas pengerjaannya. Infrastruktur adalah pilar yang sangat penting bagi pembangunan suatu daerah dan merupakan pendukung peningkatan kapasitas perekonomian. Mendorong pembangunan infrastruktur menjadi suatu langkah yang dapat memperkecil dampak perlambatan ekonomi suatu daerah. Oleh karena itu, kita butuh sesuatu untuk mengawal pelaksanaan pembangunan infrastruktur. Kebutuhan akan peningkatan jumlah dan kualitas infrastruktur ini adalah sebagai jawaban dari tantangan jaman ke depan agar Kabupaten Sukamara dapat memiliki daya saing yang baik sehingga dapat berkompetisi dengan daerah lain untuk membangun dan memajukan perekonomian daerah serta kesejahteraan masyarakatnya.

Pembangunan Infrastruktur yang Terarah tidak lain adalah pembangunan infrastruktur yang berfokus kepada pembangunan sarana dan prasarana fisik yang mendukung prioritas pembangunan perekonomian. Pembangunan infrastruktur ini juga benar – benar memperhatikan arah dan tujuan pembangunan Kabupaten Sukamara di masa yang akan datang. Yang berarti bahwa pembangunan tersebut benar – benar dilihat urgensinya dan kaitannya dengan pembangunan di bidang lainnya baik itu pembangunan pusat – pusat perekonomian, pusat – pusat kegiatan sosial dan budaya maupun dalam rangka menjaga kelestarian dan keberlanjutan lingkungan hidup.

Pembangunan Infrastruktur yang Terukur tidak lain adalah bahwa pembangunan infrastruktur yang direncanakan benar – benar harus dianalisa terlebih dahulu dampaknya, baik dampak positif maupun dampak negatif. Dampak tersebut meliputi dampak kepada perkembangan perekonomian Kabupaten Sukamara secara umum,

apakah akan memberikan sumbangan yang cukup berarti kepada peningkatan perekonomian atau malah sebaliknya bahwa pembangunan tersebut tidak berdampak apapun terhadap perbaikan perekonomian alias hanya menghabiskan anggaran daerah.

Dampak yang lain adalah dampak terhadap kondisi sosial dan budaya masyarakat setempat. Pembangunan infrastruktur harus benar – benar dilihat dampaknya terhadap kondisi sosial dan budaya masyarakat di sekitarnya, apakah akan mempermudah masyarakat untuk berinteraksi secara positif satu sama lain atau malah sebaliknya. Demikian juga dampak terhadap keberlanjutan lingkungan. Apakah pembangunan infrastruktur tersebut tidak mengakibatkan kerusakan lingkungan yang parah. Walaupun berdampak negatif terhadap lingkungan, maka harus benar – benar dicarikan solusinya untuk mengantisipasi kerusakan dan terganggunya keberlanjutan lingkungan.

Pembangunan Infrastruktur yang Berkeadilan tidak lain adalah bahwa pembangunan tersebut mesti berlandaskan kepada kebenaran, yang dalam hal ini adalah pembangunan yang tetap berpihak kepada kepatuhan terhadap peraturan hukum dan perundang-undangan yang ada. Selain itu, pembangunan infrastruktur yang berkeadilan ini harus memastikan bahwa tidak ada elemen masyarakat yang diperlakukan secara sewenang-wenang dalam arti bahwa seluruh elemen masyarakat tetap dipandang dengan sama dan setara. Namun demikian, pembangunan infrastruktur yang berkeadilan ini mempunyai karakteristik yaitu bersifat proporsional kepada seluruh elemen masyarakat dan harus memiliki keberpihakan terhadap elemen yang lemah. Dengan kata lain, seluruh daerah dan elemen masyarakat memiliki kesempatan yang sama untuk menerima pembangunan infrastruktur namun azas proporsionalitas, komprehensivitas dan urgensi tetap dikedepankan.

#### **4. Mendorong Kemandirian Ekonomi Yang Berbasis Sumberdaya Alam Lokal (Pertanian, Perikanan, Industri Dan Pariwisata) Dengan Memperhatikan Kualitas Lingkungan Hidup.**

Misi ini diarahkan kepada tujuan akhir pembangunan Kabupaten Sukamara secara umum yaitu terbentuknya kemandirian dan kemantapan perekonomian yang berbasis kepada sumberdaya alam

lokal. Kemandirian ekonomi (ekonomi mandiri) ini berarti swasembada dalam memenuhi kebutuhan pokok dan menghindari ketergantungan dengan daerah lain atas perekonomian Kabupaten Sukamara. Hal ini tidak berarti bahwa Kabupaten Sukamara sama sekali tidak membutuhkan daerah lain, namun keterikatan dan ketergantungan terhadapnya tidaklah membuat keberlanjutan perekonomian Kabupaten Sukamara mengalami gangguan (kekacauan). Akan tetapi jika ketergantungan ini tidak dalam batas esensial dan juga tidak berlebihan maka hal itu tidak bertentangan dengan kemandirian ekonomi.

Oleh karenanya, untuk menuju ke arah kemandirian tersebut, pemanfaatan dan pengelolaan sumberdaya alam lokal tidak terbatas hanya kepada pengelolaan perekonomian sektor primer semata yang mencakup kepada pertanian, kehutanan, perikanan, dan pertambangan, namun lebih diarahkan kepada upaya untuk lebih meningkatkan nilai tambah melalui hilirisasi produk – produk primer tersebut, sehingga akan tumbuh sumber – sumber perekonomian sekunder dan jasa – jasa lainnya.

Namun demikian, sebagaimana diketahui bersama bahwa pembangunan tidak saja membawa manfaat, tetapi dalam hal-hal tertentu akan membawa resiko yang dapat membahayakan ekosistem maupun menurunkan kualitas dan mutu lingkungan hidupupaya. Oleh karena itu, pembangunan menuju kemantapan dan kemandirian perekonomian Kabupaten Sukamara akan tetap memperhatikan aspek keberlanjutan (sustainability). Hal ini berarti bahwa pemanfaatan dan pengelolaan sumberdaya alam yang tersedia di Kabupaten Sukamara dilakukan dengan ramah lingkungan. Pengelolaan sumberdaya alam yang ramah lingkungan ini berarti bahwa semua aspek baik aspek keberlanjutan perekonomian maupun keberlanjutan fungsi lingkungan hidup tetap menjadi perhatian bersama. Harapannya adalah generasi yang akan datang memiliki kesempatan yang sama dengan generasi sekarang untuk dapat memanfaatkan kekayaan sumberdaya alam yang tersedia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, dan dapat menikmati lingkungan hidup yang baik dan sehat.

## **5. Meningkatkan Kualitas Kehidupan Beragama dan Bermasyarakat Menuju Kondisi Masyarakat yang Aman, Tenteram dan Dinamis.**

Beragama dan beribadat menurut keyakinan masing-masing adalah salah satu unsur dari hak azasi manusia (HAM) yang wajib dihormati dan dilindungi keberadaannya. Hak tersebut terdapat dalam UUD 1945 (amandemen) Bab XI pasal 29 ayat (1) yang menegaskan bahwa “Negara berdasarkan atas Ketuhanan Yang Maha Esa”, dan ayat (2) bahwa “Negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agama dan kepercayaannya itu.” Dengan demikian, agama dan ekspresi keagamaan merupakan hak dasar setiap warga negara Indonesia. Untuk memenuhi hak dasar rakyat Indonesia, maka negara berkewajiban menyelenggarakan pembangunan bidang agama sebagai bagian tidak terpisahkan dari pembangunan nasional.

Pembangunan bidang agama merupakan upaya untuk mewujudkan agenda meningkatkan kesejahteraan rakyat melalui peningkatan kualitas pelayanan dan pemahaman agama serta kehidupan beragama. Selain itu, pembangunan bidang agama juga mencakup dimensi peningkatan kerukunan hidup umat beragama yang mendukung peningkatan saling percaya dan harmonisasi antarkelompok masyarakat. Dimensi kerukunan ini sangat penting dalam rangka membangun masyarakat yang memiliki kesadaran mengenai realitas multikulturalisme dan memahami makna kemajemukan sosial sehingga tercipta suasana kehidupan masyarakat yang penuh toleransi, tenggang rasa, dan harmonis.

Kondisi yang ada sekarang ini, permasalahan yang terjadi adalah Pemahaman, penghayatan, dan pengamalan ajaran agama di masyarakat masih kurang memadai. Kehidupan beragama pada sebagian masyarakat baru mencapai tataran simbol-simbol keagamaan dan belum sepenuhnya bersifat substansial. Hal ini tercermin, antara lain, pada gejala negatif seperti perilaku asusila, praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), penyalahgunaan narkoba, pornografi, pornoaksi, dan perjudian. Selain itu, angka perceraian yang masih tinggi dan ketidakharmonisan keluarga menunjukkan masih lemahnya peran keluarga sebagai basis pembinaan masyarakat dan bangsa. Berbagai

perilaku masyarakat yang bertentangan dengan moralitas dan etika keagamaan itu jelas menggambarkan kesenjangan antara ajaran agama dengan pemahaman dan pengamalannya. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pemahaman, penghayatan, dan pengamalan ajaran agama merupakan salah satu misi agar tercipta kerukunan hidup umat beragama menuju kondisi masyarakat yang aman, tenteram, damai dan dinamis.

Terkait dengan Visi dan Misi Kabupaten Sukamara Tahun 2018-2023, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara dalam penyusunan Rencana Strategis berdasarkan Misi ke-1 yakni **“Membangun manajemen pemerintahan yang profesional, bersih dan demokratis berbasis pelayanan prima kepada masyarakat”**. Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) harus didukung oleh sumber daya manusia aparatur yang profesional, disiplin dan berakuntabilitas kepada mitra kerja (*stakeholders*), sampai kepada adanya pengawasan yang proporsional serta menghasilkan pelayanan prima kepada masyarakat.

Untuk itu Program dan Kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah selalu didasarkan untuk memberikan motivasi kepada SDM aparatur baik berupa *rewards* dan *punishment* agar terwujud SDM aparatur yang profesional, disiplin, berkinerja dan berakuntabilitas kepada *stakeholder* sehingga nantinya pelayanan publik kepada masyarakat pun bias menjadi berkualitas, adil dan merata. Berikut adalah Tabel Telaahan Visi, Misi, Strategi Daerah, Faktor Pendorong Dan Penghambat Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah:

**Tabel 3.3**  
**Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan BKD**  
**Terhadap pencapaian Visi, Misi dan Program KDH dan WKDH**

No.	Misi dan Program KDH dan WKDH	Permasalahan Pelayanan PD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Membangun manajemen pemerintahan yang profesional, bersih dan demokratis berbasis pelayanan prima kepada masyarakat a. Program Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur b. Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	Kompetensi pegawai	Penataan pegawai tidak sesuai kompetensinya	Adanya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan bagi aparatur sipil negara
		Kurangnya Aparatur Pemerintah Daerah yang berkualitas/ profesional dan berdisiplin kerja	Masih adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS	Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional.
		Penempatan PNS yang belum sesuai dengan kompetensinya ( <i>the right man on the right place</i> )	Terbatasnya personil yang menangani kepegawaian dengan jumlah PNS yang mendapatkan pelayanan	Adanya penerimaan CPNS dan Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen PNS melalui Standar Kompetensi Jabatan.
		Kurangnya sarana dan prasarana dalam penerapan teknologi dan informasi untuk menumbuh kembangkan wawasan PNS	Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan	Adanya Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2008 tentang Pemanfaatan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), dan adanya Sistem teknologi informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima cepat dan tepat.
		Kurangnya aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kinerja yang baik untuk memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang memadai	Belum optimalnya sarana pendukung dan masih rendahnya kapasitas sumberdaya aparatur yang mengikuti pendidikan dan pelatihan.	Adanya program dan kegiatan dari pemerintah daerah yaitu adanya kegiatan pendidikan dan pelatihan, tugas belajar, izin belajar, bimbingan teknis serta sosialisasi dalam rangka peningkatan kualitas dan kuantitas pegawai.
		Penegakan peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian belum konsisten dalam mendukung pelaksanaan pemerintahan yang baik ( <i>good governance</i> ).	Seringnya terjadi Perubahan dan perkembangan peraturan dibidang kepegawaian yang harus ditangani secara cepat dan tepat.	Adanya kegiatan sosialisasi, bimtek maupun diklat mengenai peraturan perundang - undangan tentang kepegawaian

3.3. Telaahan Renstra K/L

1) **Renstra Kementrian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi**

**Visi :** Mewujudkan Aparatur Negara yang Berkepribadian, Bersih dan Kompeten untuk mencapai Kualitas Pelayanan publik yang Berkinerja Tinggi.

**Misi :**

- 1. Mengembangkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
- 2. Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif;
- 3. Menciptakan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien;
- 4. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi.

**Tujuan dan Sasaran Strategis :**

No.	Tujuan	Sasaran Strategis K/L	Indikator Kinerja Sasaran Strategis
1.	<b>Terwujudnya Pemeritahan yang Efektif dan Efisien</b> Indikator: Persentase Instansi Pemerintah (K/L/Prov/Kab/Kota) yang memiliki nilai indeks RB Baik (Kategori "B" Keatas)	Peningkatan efektivitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi	Persentase Instansi Pemerintah (K/L/Prov/Kab/Kota) yang memiliki nilai indeks RB Baik (Kategori "B" Keatas)
			Tingkat persepsi masyarakat terhadap RB
		Peningkatan kelembagaan dan talaksana pemerintah yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses	Persentase IP pusat yang menyelesaikan penataan bisnis proses antar unit dalam satu instansi pemerintah
			Jumlah urusan pemerintah strategis yang diriviu bisnis prosesnya
2.	<b>Terwujudnya SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif</b> Indikator: 1. Persentase IP yang sudah menerapkan pengisian jabatan sesuai standar kompetensi jabatan; 2. Persentase IP yang menerapkan pengisian jabatan secara terbuka	Terwujudnya tata laksana pemerintahan yang berbasis Elektronik	Persentase lembaga yang efektif setelah penataan berdasarkan hasil evaluasi/ audit
			Jumlah IP yang menerapkan tata kelola pemerintahan berbasis IT
		Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten	Persentase IP yang sudah menerapkan pengisian jabatan sesuai standar kompetensi jabatan
			Persentase IP yang menerapkan pengembangan kompetensi minimal 12 hari kerja dalam 1 tahun
		Terwujudnya SDM Aparatur yang kompetitif	Persentase IP yang menerapkan pengembangan kompetensi minimal 12 hari kerja dalam 1 tahun
			Persentase IP yang menerapkan pengisian JPT secara terbuka
			Jumlah IP yang menerapkan sistem penilaian kinerja individu "Baik"

3.	<b>Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih, Akuntabel, dan Berkinerja Tinggi</b> Indikator: 1. Persentase IP Nilai Akuntabilitas Kinerja "baik" 2. Persentase IP yang memiliki unit kerja berpredikat WBK/ WBBM	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	Nilai akuntabilitas kinerja rata-rata nasional
		Meningkatnya penerapan sistem integritas	Persentase IP Nilai Akuntabilitas Kinerja "baik"
			Skor integritas nasional
			Persentase IP yang penerapan sistem integritas "baik"
4.	<b>Terwujudnya pelayanan Publik yang Baik dan Berkualitas</b> Indikator: 1. Jumlah IP yang inovasinya mendapat pengakuan internasional 2. Indeks Pelayanan Publik Nasional	Meningkatnya kapasitas Penyelenggaraan pelayanan publik	Jumlah IP yang inovasinya mendapat pengakuan internasional
		Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Indeks Pelayanan Publik Nasional
5.	<b>Terwujudnya Aparatur Kementrian PANRB yang Profesional dan Berkinerja Tinggi</b> Indikator: 1. Indeks RB "Baik" 2. Nilai Akuntabilitas Kinerja "Baik"	Terwujudnya Kem. PANRB yg efektif dan efisien	Indeks RB "Baik"
			Tingkat Efektivitas organisasi
		Terwujudnya Kem. PANRB yang bersih, akuntabel dan berkinerja tinggi	Persentase penempatan yang sesuai persyaratan jabatan
			Opini BPK "WTP"
		Terwujudnya pelayanan publik kem. PANRB yang berkualitas	Nilai Akuntabilitas Kinerja "Baik"
			Tingkat Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Kemen-PANRB

Beberapa unsur yang sama dari Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran baik dari Kementrian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi maupun Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara adalah menyangkut reformasi Birokrasi serta menyangkut pengelolaan manajemen kepegawaian guna menciptakan sistem penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik dan akuntabel (*good government*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*).

2) **Renstra Kementrian Dalam Negeri**

**Visi :** Kementrian Dalam Negeri Mampu Menjadi POROS Jalannya Pemerintahan dan Politik Dalam Negeri, Meningkatkan Pelayanan Publik, Menegakkan Demokrasi Dan Menjaga Integrasi Bangsa.

**Misi :**

1. Memantapkan ideologi dan wawasan kebangsaan dengan memperkuat pengamalan terhadap Pancasila, UUD 1945, kebhinekaan, menegakkan persatuan dan kesatuan,

- demokratisasi, serta membangun karakter bangsa dan stabilitas dalam negeri;
2. Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum melalui harmonisasi hubungan pusat-daerah, menciptakan ketentraman, dan ketertiban umum, serta meningkatkan pendayagunaan administrasi kependudukan;
  3. Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan desentralisasi dan otonomi daerah melalui peningkatan kapasitas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan serta didukung pengelolaan anggaran dan keuangan yang akuntabel dan berpihak kepada rakyat;
  4. Mendorong terwujudnya keserasian dan keadilan pembangunan antar wilayah dan daerah melalui pembangunan dari pinggiran dengan memperkuat daerah dan desa serta perbatasan;
  5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan efektif dengan didukung aparatur yang berkompeten dan pengawasan yang efektif dalam rangka pemantapan pelayanan publik.

**Tujuan dan Sasaran Strategis:**

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS
Kokohnya persatuan dan kesatuan serta karakter bangsa melalui pengamalan nilai-nilai Pancasila, UUD 1945, dan kebhinekaan sebagai tatanan dan perilaku hidup berbangsa dan bernegara	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terpeliharanya persatuan dan kesatuan bangsa;</li> <li>2. Terpeliharanya stabilitas politik dalam negeri dalam rangka mewujudkan demokrasi yang berkualitas.</li> </ol>
Peningkatan kualitas penyelenggaraan urusan dan tata kelola pemerintahan dan pembangunan di Daerah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatnya kualitas pelaksanaan otonomi daerah untuk mencapai kesejahteraan masyarakat dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah;</li> <li>2. Meningkatnya kualitas pelayanan publik dalam penyelenggaraan pembangunan daerah;</li> <li>3. Menguatnya peran Gubernur sebagai Wakil Pemerintah dalam pelaksanaan koordinasi pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan di daerah.</li> </ol>
Peningkatan kualitas pengelolaan keuangan pemerintah daerah	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan daerah yang partisipatif, transparan, efektif, efisien, akuntabel dan kompetitif.

Optimalisasi penyelenggaraan pemerintahan desa dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan mendorong percepatan pembangunan desa	Meningkatnya kualitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan desa dalam pelayanan masyarakat.
Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, dengan dukungan database yang akurat dan terpercaya	1. Meningkatnya kualitas database kependudukan nasional sebagai dasar penerbitan dokumen kependudukan; 2. Meningkatnya pendayagunaan database kependudukan nasional bagi pelayanan publik dan kepentingan pembangunan nasional.
Peningkatan tata kelola dan kelembagaan pemerintahan dalam negeri	1. Meningkatnya kapasitas dan profesionalisme aparatur bidang pemerintahan dalam negeri; 2. Meningkatnya akuntabilitas pengelolaan keuangan Kementerian Dalam Negeri; 3. Meningkatnya kinerja dalam mendukung Reformasi Birokrasi.

Salah satu kewenangan yang kemudian oleh pemerintah pusat diserahkan kepada daerah adalah kewenangan dibidang kepegawaian (desentralisasi dibidang kepegawaian), sehingga berdasarkan hal tersebut, kemudian daerah memiliki kewenangan untuk mengatur sistem kepegawaian sendiri dalam rangka pemenuhan akan tuntutan masyarakat. Berkaitan dengan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara, maka yang menjadi langkah strategi adalah pengaturan regulasi yang mendukung pengembangan PNS, sehingga terdapat keselarasan ketika pemerintah menyerahkan sebagian kewenangannya, kemudian daerah menindak lanjuti dengan regulasi yang disesuaikan dengan tuntutan pelayanan masyarakat.

3) **Renstra Badan Kepegawaian Negara**

**Visi** : Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025

**Misi** :

1. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian;
2. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian;

3. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang-undangan, Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai;
4. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian;
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN.

**Tujuan dan Sasaran Strategis :**

No.	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis
1.	<b>Mewujudkan kualitas Manajemen ASN</b> Indikator : Persentase Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan ASN Tingkat Keandalan Sistem Informasi ASN	Meningkatkan Kualitas Pengelolaan ASN	1. Persentase Instansi pemerintah yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik 2. Jumlah instansi pemerintah yang memanfaatkan sistem rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT)
		Keandalan Sistem Informasi ASN	1. Jumlah instansi yang mendapatkan informasi kepegawaian secara akurat 2. Persentase data PNS yang akurat
		Meningkatnya Disiplin Pegawai	Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin di instansi pemerintah
2.	<b>Terwujudnya Kualitas ASN</b> Indikator : Tingkat Indeks Profesional ASN	Meningkatnya profesionalisme ASN	Tingkat Indeks Profesionalisme ASN
3.	<b>Mewujudkan Pelayanan Prima dibidang Kepegawaian</b> Indikator : Indeks kepuasan instansi pemerintah terhadap pelayanan dan pembinaan kepegawaian	Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu	1. Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan Kepegawaian 2. Durasi waktu penyelesaian pelayanan kepegawaian 3. Persentase tingkat kesalahan pelayanan kepegawaian
		Meningkatnya pelayanan pembinaan PNS	Tingkat pemanfaatan pelayanan pembinaan PNS

4.	<b>Terwujudnya Manajemen Internal yang Akuntabel</b> Indikator : Indeks RB “Baik” Opini BKN “WTP” Nilai Akuntabilitas Kinerja Baik	Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik	1. Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN 2. Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN 3. Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi kepegawaian
----	--	---	--

Telaahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara dengan kewenangan yaitu Pembinaan dan Penyelenggaraan Manajemen ASN secara Nasional sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Apartur Sipil Negara dengan fungsi :

1. Pembinaan dan Penyelenggaraan Manajemen ASN,
2. Penyelenggaraan Manajemen ASN dalam Bidang Perimbangan Teknis Formasi, Pengadaan, Perpindahan antar Instansi, Persetujuan Kenaikan Pangkat, Pensiun dan,
3. Penyimpanan Informasi Kepegawaian ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN.

Visi Badan Kepegawaian Negara sesuai yang tertuang pada Rencana Strategis adalah “Menjadi Pembina Dan Penyelenggaran Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat tahun 2025”.

Dua nilai yang menjadi tujuan utama pembentukan karakter Pegawai ASN, yaitu:

1. Profesional
  - a) BKN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanatkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan memaksimalkan sumber daya yang tersedia dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien; sebagai upaya untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.
  - b) BKN melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung

jawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian.

2. Bermartabat

- a) BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral yang membentuk citra positif BKN.
- b) Menjaga integritas dan citra organisasi BKN sebagai lembaga pemerintah dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dengan menjadi lembaga terdepan dalam menerapkan prinsip profesionalitas, nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara mendukung visi dan 2 (dua) nilai dari Badan Kepegawaian Negara yaitu pada misi 3 (tiga) yaitu Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang-undangan, Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai. Hal ini guna terwujudnya tata kelola pemerintah yang baik diiringi dengan peningkatan kinerja dan profesionalisme ASN.

**4) Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah**

**Visi :** Profesional Dalam Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian

Visi tersebut diatas mempunyai makna : Pemberian pelayanan kepada aparatur dan masyarakat yang memuaskan berdasarkan pada pemberi layanan yang memiliki kualitas kompetensi yang profesional, dengan dukungan dan komitmen adanya kejelasan dalam segala hal yang berkaitan dengan sistem dan prosedur pelayanan menurut ketentuan yang berlaku, adanya komunikasi yang perlu untuk mengkomunikasikan bahwa sistem dan prosedur pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, adanya komitmen dalam mengimplementasikan pelayanan mulai dari pengambil keputusan sampai dengan pelaksana sehingga membentuk sinergitas.

**Misi :**

1. Menyelenggarakan pelayanan prima di bidang kepegawaian;
2. Menyelenggarakan Sistem Informasi Kepegawaian berbasis IT;

3. Membentuk SDM yang bertanggungjawab , disiplin, bermartabat, elok, religius, kuat, amanah dan harmonis;
4. Menyelenggarakan pola pembinaan dan pengembangan karir aparatur yang transparan dan akuntabel;
5. Meningkatkan sarana dan prasarana aparatur

**Tujuan :**

1. Meningkatkan pelayanan prima di bidang kepegawaian
2. Meningkatkan Sistem Informasi Kepegawaian berbasis IT
3. Meningkatkan SDM yang bertanggung jawab, disiplin, bermartabat, elok, religius, kuat, amanah dan harmonis
4. Meningkatkan pembinaan dan pengembangan aparatur

Arah kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah menyelenggarakan pelayanan prima di bidang kepegawaian, Penyelenggaraan Sistem Informasi Kepegawaian berbasis IT, Pembentuk SDM yang bertanggungjawab , disiplin, bermartabat, elok, religius, kuat, amanah dan harmonis, Penyelenggaraan pola pembinaan dan pengembangan karir aparatur yang transparan dan akuntabel, dari semua Visi dan Misi yang dipaparkan hampir mendekati kesamaan persepsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara mendukung semua Misi dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah yang juga selaras dengan Badan Kepegawaian Negara.

**5) Renstra BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah**

**Visi :** Mewujudkan Kompetensi ASN yang Profesionalitas, Inovatif, Handal, dan Berdaya Saing

**Misi :**

1. Membangun ASN yang berkualitas dalam rangka pelayanan masyarakat yang bermartabat;
2. Meningkatkan kompetensi aparatur yang mampu berinovasi sesuai dengan dinamika kebutuhan masyarakat;
3. Membangun jejaring kerjasama yang harmonis dengan stakeholder Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah;

Tujuan dan Sasaran Strategis :

No.	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis
1.	Mewujudkan sumberdaya manusia berdaya saing global melalui pengembangan pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara berbasis kompetensi di Kalimantan Tengah	Meningkatnya Aparatur Peserta Diklat yang Profesional dan Kompeten	Persentase Peserta Diklat Prajabatan yang lulus dengan predikat memuaskan
			Persentase Peserta Diklat Kepemimpinan yang lulus dengan predikat memuaskan
			Persentase Peserta Diklat Teknis yang lulus post test
			Persentase Peserta Diklat Fungsional yang lulus post test
			Pesentase terlaksananya sertifikasi profesi alumni diklat
		Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Diklat	Pesentase layanan terhadap kepuasan Penyelenggaran diklat
		Meningkatnya Kerjasama Penyelenggaraan Diklat	Jumlah perjanjian kerjasama diklat

Visi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah adalah Mewujudkan Kompetensi ASN yang Profesionalitas, Inovatif, Handal, dan Berdaya Saing. Upaya pencapaian visi dan misi diarahkan pada pengembangan Sistem Manajemen Kediklatan seperti mengembangkan Sistem Manajemen Kediklatan yang ada, membudayakan instrumen/infrastruktur manajemen kediklatan, mengembangkan sistem informasi kediklatan dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang Pendidikan dan Pelatihan, serta mengoptimalkan seluruh sumber daya secara bertahap.

Selain itu juga mempertimbangkan untuk mewujudkan pelayanan kediklatan yang profesional melalui aparatur yang memiliki kompetensi, bermoral, akuntabel dan sejahtera sehingga mampu menyelenggarakan pemerintahan yang baik sebagai agenda reformasi birokrasi. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara mendukung semua Misi dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah dalam mengelola dan membangun ASN yang berkualitas dan Profesional.

### **3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis**

Salah satu instrumen untuk menjaga kesinambungan perencanaan pembangunan daerah adalah instrumen perencanaan tata ruang. Prinsip penataan ruang adalah pemanfaatan ruang yang berkualitas bagi semua kepentingan secara terpadu, efektif dan efisien, serasi, selaras, seimbang, berkelanjutan, keterbukaan, persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum. Penataan ruang bertujuan untuk terselenggaranya pemanfaatan ruang berwawasan lingkungan, terselenggaranya pengaturan pemanfaatan ruang kawasan lindung dan kawasan budidaya, serta tercapainya pemanfaatan ruang dalam pembangunan perlu memerhatikan dampak bagi investasi terhadap daya dukung sumber daya yang tersedia agar tetap menjamin pembangunan yang berkelanjutan. Investasi pembangunan diupayakan berada pada lokasi-lokasi yang terbaik dan optimum. Kebijakan dan strategi penataan ruang Kabupaten Sukamara telah ditetapkan melalui Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Sukamara Tahun 2012-2032 dimana dalam dokumen tersebut dijelaskan bahwa Kebijakan dan Strategi Penataan Ruang Kabupaten Sukamara.

Sedangkan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) merupakan kajian lingkungan hidup yang lebih terfokus pada kajian yang bersifat lebih strategis yakni di tingkat kebijakan, rencana dan program. Penerapan KLHS akan diarahkan pada pemberdayaan rencana pembangunan yang bersifat strategis (RPJPD, RPJMD, RTRW, dan sebagainya) yang menekankan pada proses kerjasama dan partisipatif dari seluruh komponen terkait/stakeholder secara tripartit (pemerintah, masyarakat dan dunia usaha). Dengan diterapkannya KLHS ini juga merupakan landasan didalam mengevaluasi pengaruh lingkungan hidup dan menjamin diintegrasikannya prinsip-prinsip berkelanjutan dalam pengambilan keputusan yang bersifat sinergis dari proses perencanaan pembangunan. Potensi yang dimiliki Kabupaten Sukamara adalah sumber daya alam, budaya, adat istiadat/kearifan lokal yang cukup besar. Apabila potensi-potensi tersebut dimanfaatkan dengan baik

melalui implementasi prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan secara konsisten, maka akan menjadi peluang untuk mengembangkan perekonomian di Kabupaten Sukamara yang berwawasan lingkungan.

Bila dikaitkan dengan rencana strategis diatas, maka dapat dijelaskan faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan SKPD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan SKPD ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS ini lebih berhubungan dengan penggalian potensi pendapatan daerah ditinjau Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi dan Kabupaten serta ketersediaan anggaran/dana dalam pengelolaan lingkungan hidup. Kebijakan dan Strategi penataan ruang wilayah Kabupaten diantaranya adalah pengembangan sistem jaringan prasarana wilayah. Dari isu strategis tersebut sasaran yang diharapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah kedepan adalah *Peningkatan pengembangan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan data elektronik*, dengan tersedianya sistem jaringan diharapkan mampu meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian daerah yang baik di era globalisasi.

Adapun faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara dilihat dari program wajib pembangunan daerah yang dilaksanakan, antara lain :

#### **1. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur**

##### **Faktor penghambat :**

- a) Belum optimalnya analisis kebutuhan diklat;
- b) Belum terbangunnya sistem informasi manajemen diklat;
- c) Belum lengkapnya kebutuhan sarana dan prasarana untuk mendukung kegiatan diklat.

##### **Faktor Pendorong :**

- a) Diberlakukannya Undang-undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga diperlukan perubahan dan penyesuaian secara terencana dan terprogram;
- b) Tersedianya SDM aparatur yang memiliki jenjang jabatan struktural, teknis dan fungsional yang dapat dikembangkan;
- c) Tersedianya anggaran untuk mengikuti kegiatan diklat guna meningkatkan keterampilan dan profesionalisme aparatur untuk

mendukung kualitas pelayanan dan meningkatkan kompetensi aparatur

## **2. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur**

### **Faktor penghambat :**

- a) Terbatasnya formasi pegawai sebagai pengganti pensiun;
- b) Penataan/penempatan aparatur yang belum merata disetiap SKPD dan UPTD;
- c) Belum terintegrasinya sistem database kepegawaian anantara database Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara dengan database dimasing-masing SKPD;
- d) Kurangnya monitoring dan evaluasi terhadap kompetensi masing-masing individu pegawai;
- e) Masih rendahnya budaya kerja dan disiplin pegawai

### **Faktor pendorong :**

- a) Adanya komitmen aparatur untuk lebih meningkatkan dalam memberikan pelayanan;
- b) Meningkatnya kemampuan dan profesionalisme SDM aparatur sesuai tugas dan fungsi;
- c) Komitmen penegakan disiplin untuk penurunan pelanggaran disiplin dan pelanggaran hukum pegawai.

## **3.5. Penentuan Isu-isu Strategis**

---

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci keberhasilan dari sebuah proses pembangunan. Dalam perspektif manajemen modern, birokrasi pemerintah yang ideal adalah birokrasi yang siap melayani, memberdayakan masyarakat, demokratis, berwibawa dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta bekerja secara efektif dan efisien. Secara filosofis, untuk mewujudkan profil birokrasi yang ideal bukanlah hal yang mudah dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks. Implementasi kebijakan otonomi daerah menambah semakin kompleksnya tantangan bagi birokrasi pemerintah untuk semakin efektif dan efisien dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, pelayanan dan pemberdayaan masyarakat.

Unsur utama penggerak kinerja birokrasi di Indonesia adalah pemerintah khususnya dari unsur Pegawai Negeri Sipil. Kesadaran akan posisi Pegawai Negeri Sipil sebagai alat Vital Birokrasi ini mengandung konsekuensi logis yang menuntut Pegawai Negeri Sipil baik institusional maupun individual terus berbenah diri, melakukan berbagai upaya secara terprogram, konsisten dan berkelanjutan dalam rangka peningkatan dan pengembangan kompetensi aparatur pemerintah.

Tuntutan yang tinggi akan peningkatan pelayanan kepegawaian yang prima dari masyarakat, pemerintah telah menetapkan beberapa aturan yang diharapkan dapat memperbaiki kekurangan yang ada. Berkaitan dengan identifikasi masalah dan hasil telaahan diatas, maka isu-isu strategis dalam penyelenggaraan pembangunan Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya terutama dibidang kepegawaian selama 5 (lima) Tahun kedepan adalah sebagai berikut :

#### **1) Isu Lingkungan**

Isu ini muncul karena adanya indikasi kurangnya Aparatur Pemerintah Daerah yang berkualitas/profesional dan berdisiplin kerja. Isu-isu yang teridentifikasi adalah :

- a) Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat masih belum memuaskan;
- b) Belum adanya sistem aplikasi kepegawaian (SIMPEG) yang mendukung pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien;
- c) Belum terwujudnya kedisiplinan aparatur dalam melaksanakan tugas fungsi dan kewajiban terutama dalam mematuhi jam kerja.
- d) Tuntutan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pelayanan prima namun tidak diimbangi dengan pemberian formasi untuk kebutuhan pegawai dengan jumlah pegawai yang pensiun didaerah

#### **2) Isu Kelembagaan dan Peningkatan Sumber Daya Aparatur**

Isu ini muncul karna berkaitan dengan kapasitas sumber daya manusia di bidang kepegawaian yang belum optimal. Isu-isu yang teridentifikasi adalah :

- a) Perlunya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur khusus di bidang kepegawaian;
- b) Belum adanya Perbup tentang Anjab dan ABK;

- c) Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) belum sesuai dengan kompetensinya (*the right man on the right place*).

**3) Isu Infrastruktur (Pengembangan Sarana dan Prasarana)**

Isu Infrastruktur terkait dengan belum optimalnya Sarana dan Prasarana yang mendukung kegiatan manajemen kepegawaian. Isu-isu yang teridentifikasi adalah:

- a) Belum mempunyai sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan yang mandiri;
- b) Belum optimalnya sarana pendukung untuk memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang memadai
- c) Pola pengawasan yang belum diimbangi dengan reward bagi ASN.

**4) Isu Pembinaan dan Pengembangan Aparatur**

Isu ini terkait dengan mewujudkan ASN yang profesional dan peningkatan kinerja ASN. Isu yang teridentifikasi adalah :

- a) Pelaksanaan Assesmen/lelang terbuka jabatan;
- b) Belum optimalnya Pendidikan dan pelatihan teknis bagi ASN;
- c) Belum optimalnya penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN;
- d) Belum terintegrasinya indikator pengembangan Aparatur pemerintah dengan sistem penilaian kinerja pemerintah.

## Bab IV



### Tujuan dan Sasaran

#### 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah

Dalam rangka menghadapi permasalahan dan isu-isu strategis serta tantangan dan perkembangan perubahan yang akan terjadi sesuai tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara, dalam menyelenggarakan pemerintahan yang mengarah pada manajemen aparatur sipil negara dalam mendukung kebijakan Bupati dan Wakil Bupati Sukamara untuk mencapai **Visi** Pembangunan Daerah 2018-2023 **“Terwujudnya Masyarakat Sukamara yang Sejahtera, Maju dan Bermatabat, didukung Pemerintahan yang Profesional”**. Badan Kepegawaian Daerah akan mendukung **Misi ke-1** yaitu **Membangun manajemen pemerintahan yang profesional, bersih dan demokratis berbasis pelayanan prima kepada masyarakat**.

Mengacu pada Visi dan Misi Pembangunan Daerah Kabupaten Sukamara tersebut diatas maka salah satu tujuan yang ingin dicapai Kabupaten Sukamara adalah meningkatkan kualitas aparatur pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pelayanan publik yang profesional serta peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik. Dengan sasaran meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Terkait dengan penjabaran tujuan dan sasaran daerah tersebut, maka rumusan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara sebagai berikut :

##### A. Tujuan

1. **Terpenuhinya penempatan dalam jabatan sesuai dengan standar kompetensi**
2. **Terpenuhinya hak dan kewajiban pegawai ASN**
3. **Tersedianya pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat, cepat dan akurat**
4. **Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah**

## **B. Sasaran**

### **a) Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur sipil negara (ASN);**

Dalam rangka mewujudkan SDM Aparatur yang profesional dan kompetitif dilaksanakan melalui Pendidikan dan pelatihan penjenjangan struktural, teknis dan fungsional serta prajabatan bagi calon ASN dan juga dengan adanya tugas belajar, izin belajar dan ujian dinas untuk meningkatkan pengetahuan aparatur, agar terwujud pelayanan publik yang baik bagi aparatur di daerah.

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah :

- 1) Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi;
- 2) Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi

### **b) Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi;**

Reformasi birokrasi membawa dampak dalam proses penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Tuntutan terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi harapan masyarakat sekaligus menumbuhkan sikap kritis terhadap kinerja birokrasi. Dalam rangka memenuhi tuntutan tersebut salah satu yang dilakukan adalah pegawai mengikuti tes psikologi dan assesment sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan untuk penataan calon pejabat yang berkualitas dan berkompetensi. Sasaran ini juga ditetapkan untuk memenuhi kekurangan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara yang pensiun setiap tahunnya, walaupun pemenuhan target ini bergantung kepada kebijakan pemerintah pusat untuk penerimaan pegawai baru, tetapi Badan Kepegawaian Kabupaten Sukamara tetap mengusulkan kebutuhan pegawai kepada Pemerintah Pusat.

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah :

- 1) Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi.

**c) Meningkatnya disiplin ASN**

Sasaran ini ditetapkan untuk memproses setiap kasus pelanggaran disiplin yang terjadi dan pemberian sanksi yang tegas sesuai peraturan yang berlaku sehingga diharapkan akan terjadi penurunan setiap tahunnya.

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah :

- 1) persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN.

**d) Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN**

Sasaran ditetapkan untuk memproses administrasi kepegawaian untuk usulan pegawai yang pensiun, pengurusan karis/karsu dan usulan penghargaan satya lencana.

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah :

- 1) persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku

**e) Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian;**

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah :

- 1) Persentase Pelayanan Adminisntrasi Perkantoran
- 2) Persentase fasilitasi terhadap sarana dan prasarana aparatur
- 3) Presentase peningkatan disiplin aparatur
- 4) Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu;

Keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik salah satu diantaranya adalah pelaksanaan pelayanan administrasi perkantoran yang berkualitas sehingga dapat dihasilkan kinerja yang optimal. Salah satu faktor pendukungnya adalah pemenuhan atas sarana dan prasarana pelayanan.

**f) Tersedianya akurasi data kepegawaian.**

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah ;

- 1) Persentase pengelolaan data kepegawaian.

**g) Meningkatnya akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah**

Sasaran ini ditetapkan dalam rangka pemenuhan laporan pertanggungjawaban keuangan dan laporan akuntabilitas kinerja

Perangkat Daerah. Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah ;

- 1) Nilai Evaluasi AKIP
- 2) Persentase temuan BPK/Inspektorat yang di tindaklanjuti

**Tabel 4.1**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah**

**VISI : TERWUJUDNYA MASYARAKAT SUKAMARA YANG SEJAHTERA, MAJU DAN BERMARTABAT DIDUKUNG PEMERINTAHAN YANG PROFESIONAL**

**MISI 1 : MEMBANGUN MANAJEMEN PEMERINTAHAN YANG PROFESIONAL, BERSIH DAN DEMOKRATIS BERBASIS PELAYANAN PRIMA KEPADA MASYARAKAT**

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran pada Tahun ke-						Kondisi Akhir
				2018	2019	2020	2021	2022	2023	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Terpenuhinya penempatan dalam jabatan sesuai dengan standar kompetensi	Peningkatan Kompetensi sumber daya aparatur sipil negara (ASN)	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
			Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
		Meningkatnya disiplin ASN	Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
2	Terpenuhinya hak dan kewajiban pegawai ASN	Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
3	Tersedianya pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat, cepat dan akurat	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase Pelayanan Adminisntrasi Perkantoran	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
			Persentase fasilitasi terhadap sarana dan prasarana aparatur	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
			Presentase peningkatan disiplin aparatur	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
			Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
		Tersedianya akurasi data kepegawaian	Persentase pengelolaan data kepegawaian	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
4	Peningkatan akuntabilitas kinerja PD	Meningkatnya akuntabilitas kinerja PD	Nilai Evaluasi AKIP	65	70	75	80	85	85	85
			Persentase temuan BPK/Inspektorat yang di tindaklanjuti	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

## Bab V



### Strategi dan Kebijakan

#### 5.1. Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara dalam pelaksanaan tugas dan fungsi mengacu pada misi pembangunan Kabupaten Sukamara yaitu pada **misi ke 1** yaitu **Membangun manajemen pemerintahan yang profesional, bersih dan demokratis berbasis pelayanan prima kepada masyarakat**. Terkait dengan misi tersebut maka tujuan yang ditetapkan adalah :

1. Terpenuhiya penempatan dalam jabatan sesuai dengan standar kompetensi, dengan sasaran yaitu :
  - a) Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur sipil negara (ASN);
  - b) Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi;
  - c) Meningkatnya disiplin ASN.
2. Terpenuhiya hak dan kewajiban pegawai ASN, dengan sasaran yaitu Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN.
3. Tersedianya pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat, cepat dan akurat, dengan sasaran yaitu :
  - a) Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian;
  - a) Tersedianya akurasi data kepegawaian.
4. Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah, dengan sasaran yaitu meningkatnya akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah

Dalam rangka mewujudkan misi, tujuan dan sasaran pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2018-2023 disusun **Strategi** sebagai berikut :

1. Penyusunan analisis kebutuhan diklat
2. Pelaksanaan assesmen
3. Pelaksanaan Seleksi penerimaan cpns
4. Pemrosesan terhadap segala pelanggaran disiplin secara berjenjang
5. Evaluasi terhadap penilaian kinerja aparatur

6. Evaluasi kehadiran masuk kerja
7. Pemberian penghargaan terhadap pegawai berprestasi
8. Pemrosesan administrasi pegawai yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai secara tepat waktu
9. Penyempurnaan SOP kepegawaian
10. Otomatisasi pelayanan administrasi kepegawaian
11. Penataan sarana dan prasarana pelayanan administrasi kepegawaian
12. Penataan tata naskah kepegawaian
13. Pengembangan SIMPEG Online
14. Penyelarasan antara perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan sesuai ketentuan perundangan

Dengan **kebijakan**, yaitu :

1. Meningkatkan kuantitas pembiayaan diklat, Bimtek, Sosialisasi, Workshop, dan pelatihan lainnya dan juga peningkatan pembiayaan tugas belajar
2. Menetapkan standar kompetensi dalam produk hukum mengikat
3. Mendorong peningkatan kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan disiplin pegawai ASN
4. Konsistensi penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin ASN
5. Konsistensi penerapan dan penegakan kode etik
6. Pemenuhan hak pegawai sesuai dengan beban kerja berdasarkan hasil evaluasi jabatan
7. Pemenuhan hak administratif pegawai secara tepat, cepat dan akurat sesuai peraturan perundang-undangan
8. Menetapkan SOP pelayanan administrasi kepegawaian dalam produk hukum mengikat
9. Peningkatan kualitas dan kuantitas pengelolaan SIMPEG dan TAKAH
10. Konsistensi Kinerja dan Anggaran berdasarkan hasil (Outcome)

Adanya sumber daya aparatur yang perlu dikembangkan melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan manajerial, teknis, fungsional sehingga memberikan pelayanan aparatur yang lebih baik. Untuk mewujudkan peningkatan pelayanan publik, khususnya dibidang kepegawaian maka perlu aparatur yang kompeten dan profesional. Untuk itu perlu dilakukan pembinaan

dan pengembangan aparatur dan penataan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi melalui :

1. Pelaksanaan *Assesment* (Test Psikologi) dan *Job Fit*;
2. Penyelenggaraan seleksi aparatur sipil negara melalui sistem CAT;
3. Penataan personil sesuai hasil analisis jabatan dan beban kerja serta hasil proyeksi kebutuhan;
4. Pemberian kepangkatan sesuai ketentuan dan peraturan perundang undangan;
5. Pengembangan aplikasi SAPK dan update database kepegawaian;
6. Pemberian penghargaan bagi ASN berprestasi berupa Satyalencana karya satya;
7. Penyelenggaraan penegakan peraturan disiplin kode etik dan perilaku aparatur;
8. Pengembangan kompetensi dengan bantuan tugas belajar/ikatan dinas dan ijin belajar, dan;
9. Pelaksanaan penilaian kinerja aparatur.

Selain itu untuk mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik dibidang kepegawaian, dapat dilakukan melalui :

1. Pembekalan bagi aparatur yang purna tugas;
2. Penyelenggaraan Proses administrasi kepegawaian usulan pensiun, karis/karsu, dan KPE (Kartu Elektronik Pegawai);
3. Penyelenggaraan Proses administrasi kepegawaian usulan mutasi dan pindah tugas;
4. Pengembangan kompetensi melalui penyelenggaraan ujian dinas dan penyesuaian ijazah;
5. Penyelenggaraan pelayanan administrasi perkantoran;
6. Peningkatan sarana dan prasarana perkantoran, dan;
7. Peningkatan kualitas perencanaan program, pengelolaan keuangan, pelaporan keuangan dan pelaporan kinerja Perangkat Daerah.

**Tabel 5.1**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan**  
**Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara**

<b>Visi</b>	<b>: TERWUJUDNYA MASYARAKAT SUKAMARA YANG SEJAHTERA, MAJU DAN BERMARTABAT, DIDUKUNG PEMERINTAHAN YANG PROFESIONAL</b>		
<b>Misi</b>	<b>: Membangun manajemen pemerintahan yang profesional, bersih dan demokratis berbasis pelayanan prima kepada masyarakat (Misi 1)</b>		
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Arah Kebijakan</b>
Terpenuhinya penempatan dalam jabatan sesuai dengan standar kompetensi	a) Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur sipil negara (ASN);	a) Penyusunan analisis kebutuhan diklat	Meningkatkan kuantitas pembiayaan diklat, Bimtek, Sosialisasi, Workshop, dan pelatihan lainnya dan juga peningkatan pembiayaan tugas belajar
	b) Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi;	a) Pelaksanaan assesmen b) Pelaksanaan Seleksi penerimaan cpns	Menetapkan standar kompetensi dalam produk hukum mengikat
	c) Meningkatnya disiplin ASN.	a) Pemrosesan terhadap segala pelanggaran disiplin secara berjenjang b) Evaluasi terhadap penilaian kinerja aparatur c) Evaluasi kehadiran masuk kerja	a) Mendorong peningkatan kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan disiplin pegawai ASN b) Konsistensi penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin ASN c) Konsistensi penerapan dan penegakan kode etik
Terpenuhinya hak dan kewajiban pegawai ASN	Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN	a) Pemberian penghargaan terhadap pegawai berprestasi	a) Pemenuhan hak pegawai sesuai dengan beban kerja berdasarkan hasil evaluasi jabatan b) Pemenuhan hak administratif pegawai secara tepat, cepat dan akurat sesuai peraturan perundang-undangan
Tersedianya pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat, cepat dan akurat	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	a) Pemrosesan administrasi pegawai yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai secara tepat waktu b) Penyempurnaan SOP kepegawaian c) Otomatisasi pelayanan administrasi kepegawaian d) Penataan sarana dan prasarana pelayanan administrasi kepegawaian	Menetapkan SOP pelayanan administrasi kepegawaian dalam produk hukum mengikat
	tersedianya akurasi data kepegawaian	a) Penataan tata naskah kepegawaian b) Pengembangan SIMPEG Online	Peningkatan kualitas dan kuantitas pengelolaan SIMPEG dan TAKAH
Peningkatan akuntabilitas kinerja PD	Meningkatnya akuntabilitas kinerja PD	a) Penyelarasan antara perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan sesuai ketentuan perundangan	Konsistensi Kinerja dan Anggaran berdasarkan hasil (Outcome)

## Bab VI



# Rencana Program dan Kegiatan, Serta Pendanaan

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran sesuai dengan arah kebijakan diperlukan langkah-langkah yang akan dilaksanakan dan dijabarkan kedalam program-program pembangunan dan kegiatan-kegiatan utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara sebagai berikut :

### 6.1. Program dan Kegiatan

Salah satu misi yang tertuang dalam RPJMD 2018-2023 Pemerintah Kabupaten Sukamara adalah membangun manajemen pemerintahan yang profesional, bersih dan demokratis berbasis pelayanan prima kepada masyarakat. Program Perangkat Daerah merupakan program prioritas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah. Rencana program prioritas beserta indikator keluaran program dan pagu per Perangkat Daerah sebagaimana tercantum dalam rancangan awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, selanjutnya dijabarkan Perangkat Daerah kedalam rencana kegiatan untuk setiap program prioritas tersebut. Pemilihan kegiatan untuk masing-masing program prioritas ini didasarkan atas strategi dan kebijakan jangka menengah Perangkat Daerah.

Indikator keluaran program prioritas yang telah ditetapkan tersebut, merupakan indikator kinerja program yang berisi outcome program. Outcome merupakan manfaat yang diperoleh dalam jangka menengah yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program. Sedangkan Kelompok Sasaran adalah pihak yang menerima manfaat langsung dari jenis layanan Perangkat Daerah.

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perlu merumuskan strategi dan kebijakan, yang menjadi pedoman operasional dalam melaksanakan program 5 (lima) tahun dari Rencana

Strategis 2018-2023 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara, kedalam program pembangunan melalui program wajib dan program penunjang. Adapun program wajib dan program penunjang/rutin sebagai berikut:

**6.1.1. Program Rutin/Pendukung Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara terdiri dari :**

**1) Program Pelayanan Administrasi Perkantoran**

Program ini merupakan program rutin untuk mendukung tujuan dan capaian pelayanan administrasi perkantoran. Program ini bertujuan untuk meningkatkan pelayanan administrasi perkantoran sebagai sarana penunjang pelayanan publik dibidang kepegawaian. Indikator *outcome* program adalah Tingkat kelancaran administrasi perkantoran. Kegiatan peningkatan pelayanan administrasi perkantoran indikator output secara umum adalah jumlah penyediaan sarana perkantoran untuk menunjang kerja dikantor.

**2) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur**

Program ini merupakan program rutin untuk mendukung sarana dan prasarana terkait penyediaan kebutuhan sarana prasarana kantor. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kebutuhan sarana dan prasarana baru dan pemeliharaan sarana prasarana agar dapat dipakai secara optimal. Indikator *outcome* program adalah Cakupan sarana prasarana yang berfungsi dengan baik. Kegiatan peningkatan sarana dan prasarana aparatur output secara umum adalah jumlah pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kerja dalam setahun

**3) Program Peningkatan Disiplin Aparatur**

Program ini untuk mendukung sarana aparatur terkait penyediaan dan pengadaan pakaian hari-hari tertentu Program ini untuk meningkatkan kedisiplinan dalam hal keseragaman aparatur dalam penggunaan pakaian khusus Indikator *outcome* program adalah Cakupan disiplin aparatur. Output kegiatan jumlah pakaian Dinas Harian Pegawai Negeri Sipil.

**4) Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur**

Program ini untuk mendukung pengetahuan dan ketrampilan Perangkat daerah untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur. Indikator *outcome* program adalah Cakupan pemenuhan kompetensi Sumberdaya Aparatur SKPD. Output kegiatan ini jumlah aparatur yang dikirim mengikuti diklat/bimtek/sosialisasi/kursus-kursus singkat dan pelatihan dalam 1 (satu) tahun

**5) Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan**

Program ini untuk mendukung laporan keuangan. Indikator *outcome* program adalah Cakupan pelaporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai aturan yang berlaku, tepat waktu dan akuntabel. Output kegiatan ini jumlah laporan capaian kinerja, laporan keuangan semesteran dan tahunan.

**6.1.2. Program Wajib Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara terdiri dari :**

**1. Program Fasilitasi pindah/purna tugas PNS**

Program ini diarahkan bagi pegawai ASN yang pindah/purna tugas berdasarkan SK dari PPK. Indikator Kinerja Program atau *Outcome* pelaksanaan fasilitasi pindah/purna tugas PNS dengan indikator kinerja sasaran persentase pelayanan administrasi kepegawaian.

**2. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur**

Program ini diarahkan pada peningkatan kapasitas SDM aparatur. Indikator kinerja program atau *outcome* persentase aparatur yang memiliki kompetensi teknis dan fungsional. Indikator sasaran Persentase pegawai yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi.

**3. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur**

Program ini diarahkan untuk memperluas inovasi dan reformasi birokrasi demi tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, akuntabel dan demokratis berbasis teknologi informasi. Indikator kinerja program atau *outcome* Pelaksanaan pembinaan

dan pengembangan aparatur dengan Indikator kinerja sasaran persentase pegawai ASN yang sesuai Kompetensi, yang terdiri dari :

- a) Persentase Proporsi Penerimaan Pegawai Baru
- b) Persentase ketepatan pemrosesan keputusan kepangkatan
- c) Persentase akurasi data kepegawaian
- d) Persentase aparatur yang menerima karis/karsu dan satyalencana
- e) Persentase aparatur yang menerima bantuan tugas belajar ikatan dinas
- f) Persentase angka penurunan pelanggaran disiplin aparatur
- g) Persentase meningkatnya kinerja aparatur melalui evaluasi dan penilaian kinerja aparatur.

#### **4. Program Pembangunan Dan Pengembangan Assesmen Center**

Program ini diarahkan untuk menghasilkan aparatur yang berkompeten demi tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, akuntabel dan demokratis berbasis teknologi informasi. Indikator kinerja program atau outcome pelaksanaan pegawai mengikuti tes psikologi dan *Assessment* dengan indikator kinerja sasaran persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi.

#### **6.1.3. Kegiatan Rutin/Pendukung Badan Kepegawaian Daerah 2018-2023 terinci sebagai berikut :**

1. Program Pelayanan Administrasi perkantoran dilaksanakan melalui 13 (tiga belas) kegiatan, yaitu :
  - 1) Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber daya air dan listrik
  - 2) Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional
  - 3) Penyediaan jasa administrasi keuangan
  - 4) Penyediaan jasa kebersihan kantor
  - 5) Penyediaan alat tulis kantor
  - 6) Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
  - 7) Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor

- 8) Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
- 9) Penyediaan bahan logistik kantor
- 10) Penyediaan makanan dan minuman
- 11) Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah
- 12) Penyedia jasa tenaga pendukung administrasi dan kegiatan (honor daerah)
- 13) Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur dilaksanakan melalui 5 (lima) kegiatan, yaitu :
  - 1) Pembangunan gedung kantor
  - 2) Pengadaan peralatan gedung kantor
  - 3) Pengadaan Kendaraan Dinas Kantor
  - 4) Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
  - 5) Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
  - 6) Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur dilaksanakan melalui 1 (satu) kegiatan, yaitu :
  - 1) Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dilaksanakan melalui 1 (satu) kegiatan, yaitu :
  - 1) Pendidikan dan Pelatihan Formal
5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan dilaksanakan melalui 2 (dua) Kegiatan, yaitu :
  - 1) Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD
  - 2) Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun

**6.1.4. Kegiatan Wajib Badan Kepegawaian Daerah 2018-2023 terinci sebagai berikut :**

1. Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS dilaksanakan melalui 2 (dua) kegiatan, yaitu:
  - 1) Pemulangan pegawai yang pensiun
  - 2) Pemindahan Tugas PNS

2. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur dilaksanakan melalui 2 (dua) kegiatan, yaitu :
  - 1) Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNSD
  - 2) Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS daerah
3. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dilaksanakan melalui 9 (sembilan) kegiatan, yaitu :
  - 1) Seleksi Penerimaan CPNS
  - 2) Penempatan PNS
  - 3) Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah
  - 4) Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi
  - 5) Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas
  - 6) Pengisian Struktur dan Organisasi Pemerintah Daerah
  - 7) Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS
  - 8) Sumpah Janji CPNS
  - 9) Penyusunan Laporan Penilaian Evaluasi Kinerja Aparatur
4. Program Pembangunan dan Pengembangan Assesmen Center dilaksanakan melalui 1 (satu) kegiatan, yaitu :
  - 1) Penilaian kompetensi/assesmen kompetensi untuk penempatan dalam jabatan

Penyajian rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara sebagaimana tabel 6.1.

**Tabel 6.1**  
**Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan**  
**Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara**

Visi : TERWUJUDNYA MASYARAKAT SUKAMARA YANG SEJAHTERA, MAJU DAN BERMARTABAT DIDUKUNG PEMERINTAHAN YANG PROFESIONAL  
Misi : MEMBANGUN MANAJEMEN PEMERINTAH YANG PROFESIONAL, BERSIH, DEMOKRATIS BERBASIS PELAYANAN PRIMA KEPADA MASYARAKAT

No.	Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome), kegiatan (Output)	Data capaian pada tahun awal perencanaan	Target kinerja program dan kerangka pendanaan										Kondisi kinerja pada akhir periode renstra		Unit kerja perangkat daerah penanggung jawab	lokasi
							Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5		Target	Rp. (dalam juta)		
							Target	Rp. (dalam juta)	Target	Rp. (dalam juta)	Target	Rp. (dalam juta)	Target	Rp. (dalam juta)	Target	Rp. (dalam juta)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			19	20
1.	Terpenuhinya penempatan dalam jabatan sesuai dengan standar kompetensi	Peningkatan Kompetensi sumber daya aparatur sipil negara (ASN)			Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi															
			4.05.01.05	Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	80,23%	95%	140	95%	200	95%	200	95%	200	95%	200	95%	940	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.05.01	Pendidikan dan Pelatihan Formal	Terfasilitasinya Aparatur Untuk mengikuti Bimtek/ Pelatihan/Kursus	12 PNS	15 PNS	200	15 PNS	200	15 PNS	200	15 PNS	200	15 PNS	200	15 PNS	1.000	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.29	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	100%	95%	1.600,05	95%	2.500	95%	2.500	95%	2.500	95%	2.500	95%	11.600,05	BPSDM	Provinsi Kalimantan Tengah
			4.05.01.29.01	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah	Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan	9 Peserta	218 Peserta	701,15	19 Peserta	1.000	200 Peserta	1.000	200 Peserta	1.000	200 Peserta	1.000	837 Peserta	4.701,17	BPSDM	Provinsi Kalimantan Tengah
			4.05.01.29.02	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat PIM Tk. III dan IV	24 Peserta	85 Peserta	898,90	15 Peserta	1.500	15 Peserta	1.500	15 Peserta	1.500	15 Peserta	1.500	145 Peserta	6.898,90	BPSDM	Provinsi Kalimantan Tengah
					persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	100%	100%	40	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	360	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.30	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	100%	100%	40	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	360	BKD	Kab. Sukamara

Badan Kepegawaian Daerah  
Pemerintah Kabupaten Sukamara

			4.05.01.30.11	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Terselesaikannya proses administrasi Pemberian Bantuan Tugas Belajar bagi PNS	1 PNS S1	1 PNS S1	40	1 PNS S1	80	1 PNS S1	80	2 PNS S1	80	2 PNS S1	80	2 PNS S1	360	BKD	Kab. Sukamara
		Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi			Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	92,65%	95%	1.000	95%	1.000	95%	1.000	95%	1.000	95%	1.000	95%	5.000	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.30	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	92,65%	95%	1.000	95%	1.000	95%	1.000	95%	1.000	95%	1.000	95%	5.000	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.30.02	Seleksi Penerimaan CPNS Daerah	Jumlah Pelamar CPNS sesuai Kompetensi dan Formasi	247 Formasi	200 Formasi	800	200 Formasi	800	200 Formasi	800	200 Formasi	800	200 Formasi	800	1000 Formasi	4.000	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.30.17	Pengisian Struktur dan Organisasi Pemerintah Daerah	Terlaksananya kegiatan Pengisian Struktur Organisasi Pemerintah Daerah dan Sumber Daya Manusia yang tepat dan Profesional	9 Peserta	300 Peserta	200	300 Peserta	200	300 Peserta	200	300 Peserta	200	300 Peserta	200	1.500 Peserta	1.000	BKD	Kab. Sukamara
					persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi															
			4.05.01.31	Pembangunan dan Pengembangan Assesmen Center	persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	-	95%	661,10	95%	1.000	95%	1.000	95%	1.500	95%	1.500	95%	6.161,10	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.31.01	Penilaian Kompetensi/ Assesmen Kompetensi untuk penempatan dalam jabatan	Jumlah Pejabat yang mengikuti Assesmen kompetensi	-	22 Peserta	661,10	36 Peserta	1.000	40 Peserta	1.000	60 Peserta	1.500	60 Peserta	1.500	60 Peserta	6.161,10	BKD	Kab. Sukamara
		Meningkatnya disiplin ASN			Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN	70,57%	95%	250	95%	250	95%	250	95%	250	95%	300	95%	1.300	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.30	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	70,57%	95%	250	95%	250	95%	250	95%	250	95%	300	95%	1.300	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.30.14	Proses Penanganan Kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Persentase Terselesaikannya penanganan kasus pelanggaran disiplin	-	95%	50	95%	100	95%	100	95%	100	95%	100	95%	450	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.30.22	Penyusunan Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Terselesaikannya laporan dan evaluasi kinerja aparatur	70,57%	95%	200	95%	150	95%	150	95%	150	95%	200	95%	850	BKD	Kab. Sukamara

Badan Kepegawaian Daerah  
Pemerintah Kabupaten Sukamara

2	Terpenuhinya hak dan kewajiban pegawai ASN	Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN			Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	93,80%	95%	500	95%	500	95%	500	95%	500	95%	500	95%	2.500	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.30	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	93,80%	95%	500	95%	500	95%	500	95%	500	95%	500	95%	2.500	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.30.08	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Terselesaikannya proses administrasi dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	100 Peserta	100 Peserta	150	100 Peserta	150	100 Peserta	150	100 Peserta	150	100 Peserta	150	500 Peserta	750	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.30.21	Sumpah Janji PNS	Terlaksanannya Sumpah janji pengangkatan PNS	-	200 Peserta	50	200 Peserta	50	200 Peserta	50	200 Peserta	50	200 Peserta	50	1000 Peserta	250	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.30.18	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis	Terselesaikannya proses Kenaikan Pangkat yang tepat waktu	394 Berkas UKP	1.000 Berkas UKP	150	1.000 Berkas UKP	150	450 Berkas UKP	150	450 Berkas UKP	150	450 Berkas UKP	150	450 Berkas UKP	750	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.30.23	Penataan Sistem administrasi pengurusan pensiun otomatis	Terselesaikannya proses pensiun yang tepat waktu	26 Berkas Pensiun	10 Berkas Pensiun	150	10 Berkas Pensiun	150	10 Berkas Pensiun	150	10 Berkas Pensiun	150	10 Berkas Pensiun	150	50 Berkas Pensiun	750	BKD	Kab. Sukamara
3	Tersedianya pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat, cepat dan akurat	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian			Persentase pelayanan administrasi perkantoran	94,07%	95%	1.086,80	95%	1.500	95%	1.600	95%	1.700	95%	1.800	95%	7.686,80	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.01	Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase pelayanan administrasi perkantoran	94,07%	95%	1.086,80	95%	1.500	95%	1.600	95%	1.700	95%	1.800	95%	7.686,80	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.01.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, sumber daya air dan listrik	Telepon, Internet kantor, Air dan Listrik Kantor	1 Tahun	1 Tahun	66	1 Tahun	70	1 Tahun	70	1 Tahun	70	1 Tahun	70	1 Tahun	346	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.01.06	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	Tersedianya dana pembayaran pajak Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) Roda 2 dan Roda 4	2 Roda 4 dan 7 Roda 2	2 Roda 4 dan 7 Roda 2	3,75	3 Roda 4 dan 7 Roda 2	5	3 Roda 4 dan 7 Roda 2	5	3 Roda 4 dan 7 Roda 2	5	3 Roda 4 dan 7 Roda 2	5	3 Roda 4 dan 7 Roda 2	23,75	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.01.07	Penyesiaan Jasa Administrasi Keuangan	Tersedianya honorarium PNS dan Non PNS	1 Tahun	1 Tahun	137,87	1 Tahun	150	1 Tahun	150	1 Tahun	150	1 Tahun	150	1 Tahun	637,87	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.01.08	Penyediaan Jasa kebersihan kantor	Tersedianya Bahan-bahan dan Alat alat Kebersihan Kantor	1 Tahun	1 Tahun	20	1 Tahun	30	1 Tahun	30	1 Tahun	30	1 Tahun	30	1 Tahun	140	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.01.10	Penyediaan Alat Tulis Kantor	Tersedianya ATK Kantor	1 Tahun	1 Tahun	30	1 Tahun	50	1 Tahun	50	1 Tahun	50	1 Tahun	50	1 Tahun	230	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.01.11	Penyediaan Barang cetakan dan penggandaan	Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	1 Tahun	1 Tahun	53,24	1 Tahun	75	1 Tahun	75	1 Tahun	80	1 Tahun	80	1 Tahun	363,24	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.01.12	Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor	Tersedianya komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor	1 Tahun	1 Tahun	10	1 Tahun	20	1 Tahun	20	1 Tahun	20	1 Tahun	20	1 Tahun	90	BKD	Kab. Sukamara

			4.05.01.01.15	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Tersedianya bahan bacaan, koran dan majalah	1 Tahun	1 Tahun	15,84	1 Tahun	20	1 Tahun	20	1 Tahun	20	1 Tahun	20	1 Tahun	95,84	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.01.16	Penyediaan bahan logistik kantor	Tersedianya bahan logistik kantor	1 Tahun	1 Tahun	8,63	1 Tahun	15	1 Tahun	15	1 Tahun	15	1 Tahun	15	1 Tahun	68,63	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.01.17	Penyediaan makanan dan minuman	Tersedianya Makanan dan Minuman (Rapat dan Tamu)	1 Tahun	1 Tahun	51,75	1 Tahun	60	1 Tahun	60	1 Tahun	60	1 Tahun	60	1 Tahun	291,75	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.01.18	Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Perjalanan Dinas dalam rangka rapat koordinasi dan konsultasi	1 Tahun	1 Tahun	500	1 Tahun	765	1 Tahun	865	1 Tahun	900	1 Tahun	1000	1 Tahun	4.030	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.01.19	Penyedia jasa tenaga pendukung administrasi dan kegiatan (honor daerah)	Tersedianya jasa tenaga pendukung administrasi dan kegiatan (honor daerah)	1 Tahun	1 Tahun	170,81	1 Tahun	200	1 Tahun	200	1 Tahun	250	1 Tahun	250	1 Tahun	1.070,81	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.01.20	Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke dalam daerah	Tersedianya dana untuk rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah	1 Tahun	1 Tahun	18,92	1 Tahun	40	1 Tahun	40	1 Tahun	50	1 Tahun	50	1 Tahun	198,92	BKD	Kab. Sukamara
					<b>Persentase fasilitasi terhadap sarana prasarana aparatur</b>	<b>97,56%</b>	<b>95%</b>	<b>324,90</b>	<b>95%</b>	<b>800</b>	<b>95%</b>	<b>800</b>	<b>95%</b>	<b>800</b>	<b>95%</b>	<b>800</b>	<b>95%</b>	<b>3.524,90</b>	<b>BKD</b>	<b>Kab. Sukamara</b>
			4.05.01.02	<b>Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>Persentase fasilitasi terhadap sarana prasarana aparatur</b>	<b>97,56%</b>	<b>95%</b>	<b>324,90</b>	<b>95%</b>	<b>800</b>	<b>95%</b>	<b>800</b>	<b>95%</b>	<b>800</b>	<b>95%</b>	<b>800</b>	<b>95%</b>	<b>3.524,90</b>	<b>BKD</b>	<b>Kab. Sukamara</b>
			4.05.01.02.03	Pembangunan Gedung Kantor	Terlaksananya Pembangunan Gedung Kantor	100%	100%	46,35	100%	100	100%	370	100%	250	100%	370	100%	1.136,35	BKD	Kab. Sukamara
				Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional	Terlaksananya Pengadaan Kendaraan Dinas Kantor	-	-	-	1 Unit Roda 4	350	-	-	4 Unit Roda 2	100	-	-	1 Unit Roda 4 dan 4 Unit Roda 2	450	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.02.09	Pengadaan Peralatan gedung kantor	Terlaksananya pengadaan peralatan gedung kantor	100%	100%	79,47	100%	150	100%	150	100%	170	100%	150	100%	699,47	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.02.22	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Tersedianya Pemeliharaan sarana perlengkapan kantor	1 Tahun	1 Tahun	17,35	1 Tahun	30	1 Tahun	30	1 Tahun	30	1 Tahun	30	1 Tahun	137,35	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.02.24	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Tersedianya Suku Cadang, Bahan Bakar dan Pemeliharaan Kendaraan Dinas/Operasional	2 Roda 4 dan 7 Roda 2	3 Roda 4 dan 7 Roda 2	104,88	3 Roda 4 dan 7 Roda 2	100	3 Roda 4 dan 7 Roda 2	150	3 Roda 4 dan 7 Roda 2	150	3 Roda 4 dan 7 Roda 2	150	3 Roda 4 dan 7 Roda 2	654,88	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.02.26	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	Tersedianya Pemeliharaan Rutin/berkala perlengkapan dan peralatan gedung kantor	1 Tahun	1 Tahun	76,85	1 Tahun	70	1 Tahun	100	1 Tahun	100	1 Tahun	100	1 Tahun	446,85	BKD	Kab. Sukamara

					Persentase peningkatan disiplin aparatur	96,43%	95%	25,20	95%	50	95%	50	95%	50	95%	50	95%	225,20	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.03	Peningkatan Disiplin Aparatur	Persentase peningkatan disiplin aparatur	96,43%	95%	25,20	95%	50	95%	50	95%	50	95%	50	95%	225,20	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.03.02	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Tersedianya Pakaian Dinas Aparatur	28 Stel	35 Stel	25,20	35 Stel	50	35 Stel	50	35 Stel	50	35 Stel	50	175 Stel	225,20		
					Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	69,87%	95%	137,53	95%	160	95%	160	95%	160	95%	160	95%	777,53	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.04	Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	Persentase fasilitasi terhadap proses administrasi pindah /purna tugas PNS	69,87%	95%	137,53	95%	160	95%	160	95%	160	95%	160	95%	777,53	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.04.01	Pemulangan pegawai yang pensiun	Terlaksananya kegiatan sosialisasi terkait aturan pensiun terbaru	-	95%	86,18	95%	100	95%	100	95%	100	95%	100	95%	486,18	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.04.03	Pemindahan Tugas PNS	Proses Administrasi bantuan pindah PNS	69,87%	95%	51,35	95%	60	95%	60	95%	60	95%	60	95%	291,35	BKD	Kab. Sukamara
		Tersedianya akurasi data kepegawaian			Persentase pengelolaan data kepegawaian	100%	95%	150	95%	300	95%	300	95%	300	95%	300	95%	1.350	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.30	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	100%	95%	150	95%	300	95%	300	95%	300	95%	300	95%	1.350	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.30.05	Pembangunan/ Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Terselesaikannya proses pembaruan data pegawai dan pengembangan sistem kepegawaian	33 SOPD	33 SOPD	150	33 SOPD	300	33 SOPD	300	33 SOPD	300	33 SOPD	300	33 SOPD	1.350	BKD	Kab. Sukamara
4	Peningkatan akuntabilitas kinerja SKPD	Meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD			Persentase Capaian Peningkatan Pengembangan system pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	95%	41,60	95%	100	95%	150	95%	150	95%	200	95%	691,60	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.06	Peningkatan/ pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja aparatur	Terpenuhinya Dokumen perencanaan, Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja	100%	95%	41,60	95%	100	95%	150	95%	150	95%	200	95%	691,60	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.06.01	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja aparatur	Nilai Evaluasi AKIP	55,65	60	32,55	65	50	70	75	75	75	80	100	80	350	BKD	Kab. Sukamara
			4.05.01.06.04	Penyusunan pelaporan keuangan	Persentase temuan BPK/ Inspektorat yang di tindaklanjuti	100%	100%	9,05	100%	50	100%	75	100%	75	100%	100	100%	341,60	BKD	Kab. Sukamara

Bab VII



Kinerja Penyelenggara Bidang Urusan

7.1. Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD

Berdasarkan tujuan dan sasaran yang dijabarkan dalam RPJMD Kabupaten Sukamara Tahun 2018-2023 serta berdasarkan isu-isu strategis sesuai dengan tugas pokok dan fungsi maka ditetapkan tujuan rencana strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016-2021 yaitu :

Tabel 7.1  
Penetapan Indikator Kinerja Utama  
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

No.	Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah	Kondisi Awal Kinerja		Target Capaian setiap Tahun					Kondisi Akhir Kinerja
		Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	-	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
2	Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	-	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
4	Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN	-	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
5	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	-	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
6	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	-	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
7	Persentase fasilitasi terhadap pelaksanaan tupoksi perangkat daerah	-	TAD	95%	95%	95%	95%	95%	95%
8	Persentase pengelolaan data kepegawaian	-	100%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
9	Nilai Evaluasi AKIP	-	60	65	70	75	80	85	85
10	Persentase temuan BPK/Inspektorat yang di tindaklanjuti	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

**Tabel 7.2**  
**Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD**

No.	Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah	Kondisi Awal Kinerja		Target Capaian setiap Tahun					Kondisi Akhir Kinerja
		Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	-	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
2	Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	-	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
4	Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN	-	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
5	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	-	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
6	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	-	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
7	Persentase fasilitasi terhadap pelaksanaan tupoksi perangkat daerah	-	TAD	95%	95%	95%	95%	95%	95%
8	Persentase pengelolaan data kepegawaian	-	100%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
9	Nilai Evaluasi AKIP	-	60	65	70	75	80	85	85
10	Persentase temuan BPK/Inspektorat yang di tindaklanjuti	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

## Bab VIII

### Penutup



Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara merupakan penjabaran dari perencanaan strategis yang sangat erat kaitannya dengan proses penetapan arah dan kebijakan yang hendak dicapai dalam kurun waktu lima tahun ke depan (2018-2023), bagaimana pencapaiannya dan langkah-langkah apa akan dilakukan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai program Kepala Badan Kepegawaian Daerah agar dapat terwujud. Disamping Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara tahun 2018-2023 sekaligus menjadi landasan dan pedoman dalam menyusun Rencana Kerja (RENJA) dan kegiatan dimasing-masing bidang untuk periode satu tahun.

Dalam upaya pencapaian visi, misi dan program kerja hendaknya selalu diarahkan pada upaya percepatan revolusi mental aparatur dan reformasi birokrasi serta peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, sesuai dengan agenda pembangunan yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kabupaten Sukamara 2018-2023. Upaya tersebut akan dilakukan dengan berbagai langkah dan strategi menuju sistem manajemen kepegawaian yang berkembang seperti manajemen system informasi kepegawaian dan database kepegawaian, menegakkan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian dan mengoptimalkan sumberdaya yang ada secara berkelanjutan selama lima tahun kedepan agar mampu mencapai harapan dan cita-cita.

Walaupun dalam upaya mewujudkan aparatur birokrasi yang kompeten dan professional bukan hal yang mudah, namun Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara sebagai perangkat daerah mempunyai peran dalam mengemban amanat Bupati Sukamara. Badan Kepegawaian Daerah memiliki kewajiban mengaktualisasikan tupoksi nya untuk lima tahun kedepan dalam mewujudkan reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan manajemen kepegawaian. Seiring dengan

perubahan kepegawaian yang berkembang secara terus menerus semoga Badan Kepegawaian Daerah mampu menghadapi tuntutan perubahan dan paradigma menuju perbaikan pelayanan kepada masyarakat yang lebih baik.

Dengan disusunnya dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian 2018-2023 maka semua rencana kegiatan dan pelaksanaan program kegiatan ini dapat terlaksana dengan baik dan terarah dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan, khususnya di bidang kepegawaian. Dengan demikian Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara dapat menjadi landasan maupun pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan menjadi pedoman untuk dilaksanakannya melalui monitoring dan evaluasi kinerja serta proses penyusunan Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) SKPD.

Demikian untuk dilaksanakan.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah

Kabupaten Sukamara



**DONALD SIMANJUNTAK, SE.**  
**NIP. 19631008 199303 1 009**

**PERENCANAAN STRATEGIK  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SUKAMARA**

VISI	MISI	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Kebijakan	Program	Pelaksana Bidang pada SOPD
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<b>TERWUJUDNYA MASYARAKAT SUKAMARA YANG SEJAHTERA, MAJU DAN BERMARTABAT, DIDUKUNG PEMERINTAHAN YANG PROFESIONAL</b>	<b>MEMBANGUN MANAJEMEN PEMERINTAHAN YANG PROFESIONAL, BERSIH DAN DEMOKRATIS BERBASIS PELAYANAN PRIMA KEPADA MASYARAKAT (Misi 1)</b>	Terpenuhinya penempatan dalam jabatan sesuai dengan standar kompetensi	Peningkatan Kompetensi sumber daya aparatur sipil negara (ASN)	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	Meningkatkan kuantitas pembiayaan diklat, Bimtek, Sosialisasi, Workshop, dan pelatihan lainnya dan juga peningkatan pembiayaan tugas belajar	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan
				Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan
			Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	Menetapkan standar kompetensi dalam produk hukum mengikat	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan
			Meningkatnya disiplin ASN	Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN	a) Mendorong peningkatan kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan disiplin pegawai ASN b) Konsistensi penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin ASN c) Konsistensi penerapan dan penegakan kode etik	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Mutasi dan Penilaian kinerja aparatur Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan

		Terpenuhinya hak dan kewajiban pegawai ASN	Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	a)Pemenuhan hak pegawai sesuai dengan beban kerja berdasarkan hasil evaluasi jabatan  b)Pemenuhan hak administratif pegawai secara tepat, cepat dan akurat sesuai peraturan perundang-undangan	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Mutasi dan Penilaian kinerja aparatur
		Tersedianya pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat, cepat dan akurat	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	Menetapkan SOP pelayanan administrasi kepegawaian dalam produk hukum mengikat	Program Fasilitasi pindah/Purna Tugas PNS	Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan
						Program Pelayanan Administrasi perkantoran	Bidang Mutasi dan Penilaian kinerja aparatur
						Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Sekretariat
			Tersedianya akurasi data kepegawaian	Persentase fasilitasi terhadap pelaksanaan tupoksi perangkat daerah		Program Peningkatan Sarana dan Prasarana aparatur	Sekretariat
						Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Mutasi dan Penilaian kinerja aparatur
		Peningkatan akuntabilitas kinerja SKPD	Meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD	Nilai Evaluasi AKIP	Konsistensi Kinerja dan Anggaran berdasarkan hasil (Outcome)	Program Peningkatan dan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Sekretariat
				Persentase temuan BPK/ Inspektorat yang di tindaklanjuti			

