



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

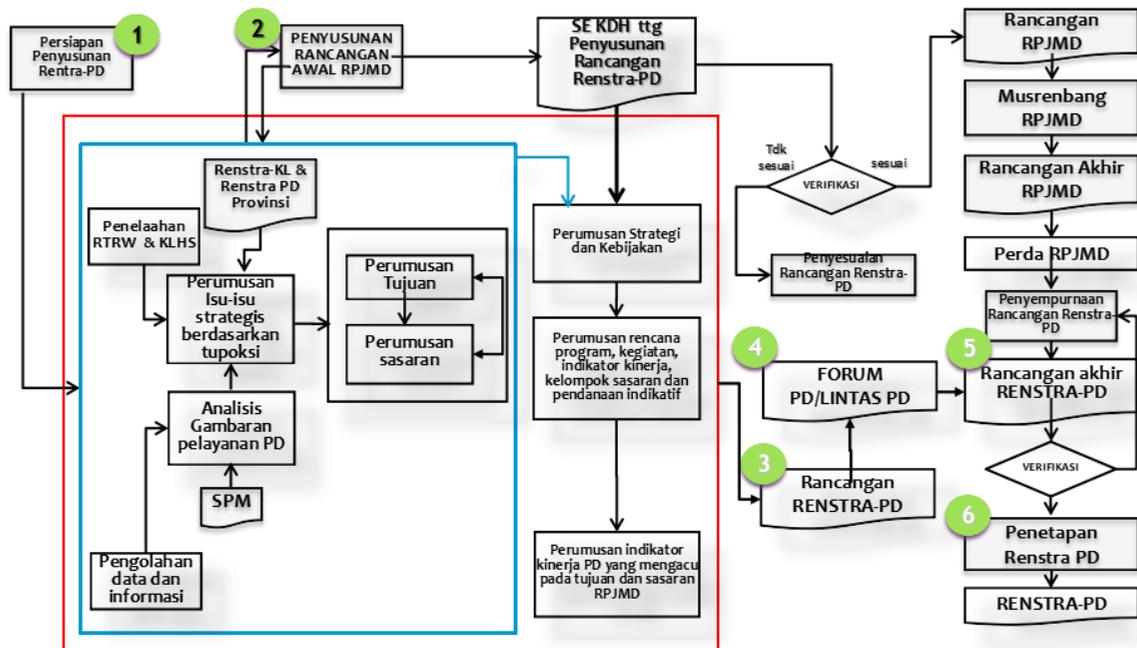
Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, mengamanatkan kepada perangkat daerah untuk menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah. Rencana Strategis Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 tahunan.

Berdasarkan hal tersebut, maka Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan bersama pemangku kepentingan sesuai peran dan kewenangan masing-masing, menyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2018-2023. Renstra Perangkat Daerah disusun berpedoman RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2018-2023 serta memperhatikan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2015-2019 dan Rencana Strategis Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2025.

Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2018-2023 merupakan penjabaran program dan kegiatan serta kinerja penyelenggaraan urusan untuk mewujudkan dan mensukseskan capaian visi, misi, dan program Bupati dan Wakil Bupati Hulu Sungai Selatan pada Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2018-2023. Tahapan proses penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah melalui 6 (enam) tahapan yaitu : 1) persiapan penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah; 2) penyusunan rancangan awal Rencana Strategis Perangkat Daerah; 3) penyusunan rancangan Rencana Strategis Perangkat Daerah; 4) pelaksanaan Forum Perangkat Daerah; 5) perumusan rancangan akhir Rencana Strategis Perangkat Daerah; dan 6) penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah. Secara detail tahapan penyusunan RPJMD dapat dijelaskan pada gambar 1.1 dibawah ini



Gambar 1.1
Bagan Alir Tahapan dan Tatacara Penyusunan
Rencana Strategis Perangkat Daerah



Penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah juga memperhatikan kondisi internal dan eksternal perangkat daerah yang terangkum dalam isu-isu strategis, yang memuat strategi, arah kebijakan, dan program pembangunan daerah berdasarkan kondisi dan potensi daerah, peluang dan tantangan bagi pengembangan wilayah Kabupaten Hulu Sungai Selatan dengan tetap memperhatikan kebijakan yang memperhatikan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2015-2019 dan Rencana Strategis Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2025. Selain itu dalam rangka akuntabilitas kinerja penyelenggaraan urusan pelayanan, Rencana Strategis Perangkat Daerah ini juga dilakukan perumusan indikator kinerja yang lebih terukur dan rasional guna akselerasi pencapaian RPJMD Kabupaten Sungai Selatan Tahun 2019-2023.

1.2 Landasan Hukum

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2019-2023 mengacu pada peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah



Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
7. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
8. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan Dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH);
10. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);



11. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
12. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Uang Negara/Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4738);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6042);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tatacara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5941);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);



19. 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);
20. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
21. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarasutamaan Gender di Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarasutamaan Gender di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011);
24. Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2017 tentang Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 320);
25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Daerah Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);



26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);
27. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 98 Tahun 2018 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018);
28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1540);
29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 130 Tahun 2018 tentang Kegiatan Pembangunan Sarana dan Prasarana Kelurahan dan Pemberdayaan Masyarakat di Kelurahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018);
30. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 17 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2009 Nomor 17, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 16);
31. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 3 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 7 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2019 Nomor 3);
32. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 14 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2005 –2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2012 Nomor 14, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 14);
33. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 3 tahun 2014 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2013-2032 (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2014, Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 3);



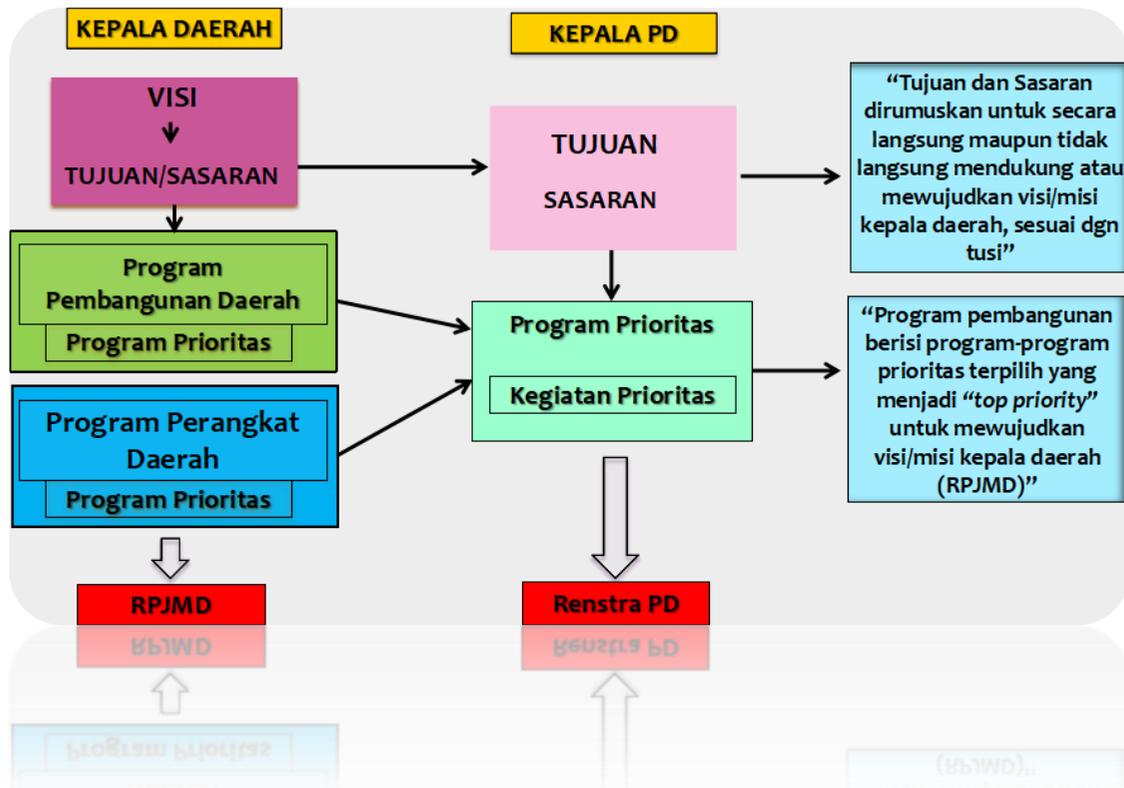
34. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2016 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 12);
35. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2018-2023;

1.3 Maksud dan Tujuan

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2019-2023 ditetapkan dengan maksud untuk memberikan arah dan pedoman Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dalam melaksanakan perencanaan perangkat daerah lima tahun kedepan. Diharapkan dapat menghasilkan kinerja perangkat daerah yang berkesinambungan, sinergis, terpadu dan akuntabel dengan cara mengintegrasikan potensi sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya agar mampu menjawab tuntutan perkembangan dinamika pembangunan dalam rangka mewujudkan dan mensukseskan RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2018-2023, sebagaimana yang gambar 1.2.



Gambar 1.2
Hubungan Kinerja Pembangunan Daerah



Adapun tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2018-2023 adalah:

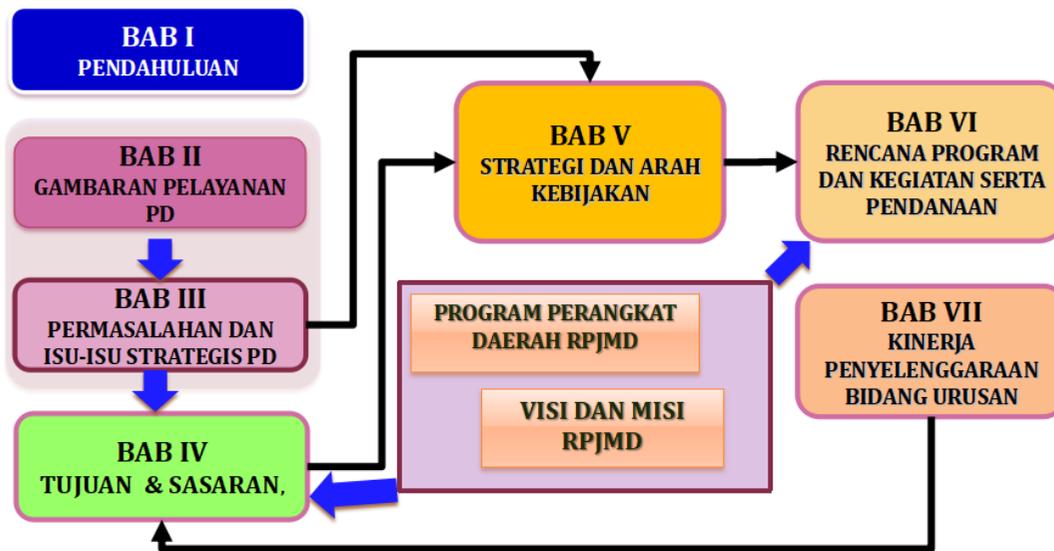
1. Menjabarkan tujuan, sasaran, strategis dan arah kebijakan serta program pembangunan daerah jangka menengah ke dalam perencanaan pembangunan lima tahunan perangkat daerah;
2. Sebagai pedoman penyusunan rencana kerja tahunan perangkat daerah yang dituangkan dalam program dan kegiatan serta rencana pendanaan; dan
3. Sebagai tolak ukur penilaian keberhasilan kepala Perangkat Daerah dalam melaksanakan pembangunan sesuai dengan tugas, fungsi, kewenangan dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mewujudkan visi, misi dan program Kepala Daerah;

1.3 Sistematika Penulisan

Penyajian Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2019-2023, harus selaras dengan bab per bab pada RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2019-2023. Gambar 1.3 dibawah ini, menjelaskan keterkaitan penyajian materi antar bab pada Rencana Strategis.



Gambar 1.3
Keterkaitan Penyajian
Materi Antar Bab pada Rencana Strategis Perangkat Daerah



Untuk itu sistematika penulisan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2018-2023, sebagaimana diamanatkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan tentang latar belakang, landasan hukum penyusunan, maksud dan tujuan, serta sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Bab ini ini menyajikan tentang Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi, Sumber Daya Perangkat Daerah, Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah, serta Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Bab ini Bab ini menyajikan tentang Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah, Telaahan Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Terpilih, Telaahan Renstra K/L dan Renstra SKPD Provinsi Kalimantan Selatan, Telaahan RTRW dan KLHS serta Penentuan Isu-Isu Strategis.



BABA IV TUJUAN DAN SASARAN

Bab ini menyajikan rumusan pernyataan tentang Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab ini menyajikan rumusan pernyataan tentang Strategi dan Arah Kebijakan Perangkat Daerah lima tahun mendatang.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Bab ini menyajikan Rencana Program Dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, Dan Pendanaan Indikatif.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAN BIDANG URUSAN

Bab ini menyajikan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII PENUTUP

Bab ini ini menyajikan penjelasan tentang kaidah untuk melaksanakan Renstra Perangkat daerah.



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan adalah perangkat daerah yang merupakan unsur penunjang pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Berpedoman Peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Fungsi, dan Tugas Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kabupaten Hulu Sungai Selatan mempunyai tugas mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta tugas lain yang diberikan Bupati sesuai perundang-undangan yang berlaku. Dimana Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- b. Penetapan rencana strategis, program dan rencana kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan.
- c. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- d. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- e. Pembinaan teknis penyelenggaraan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

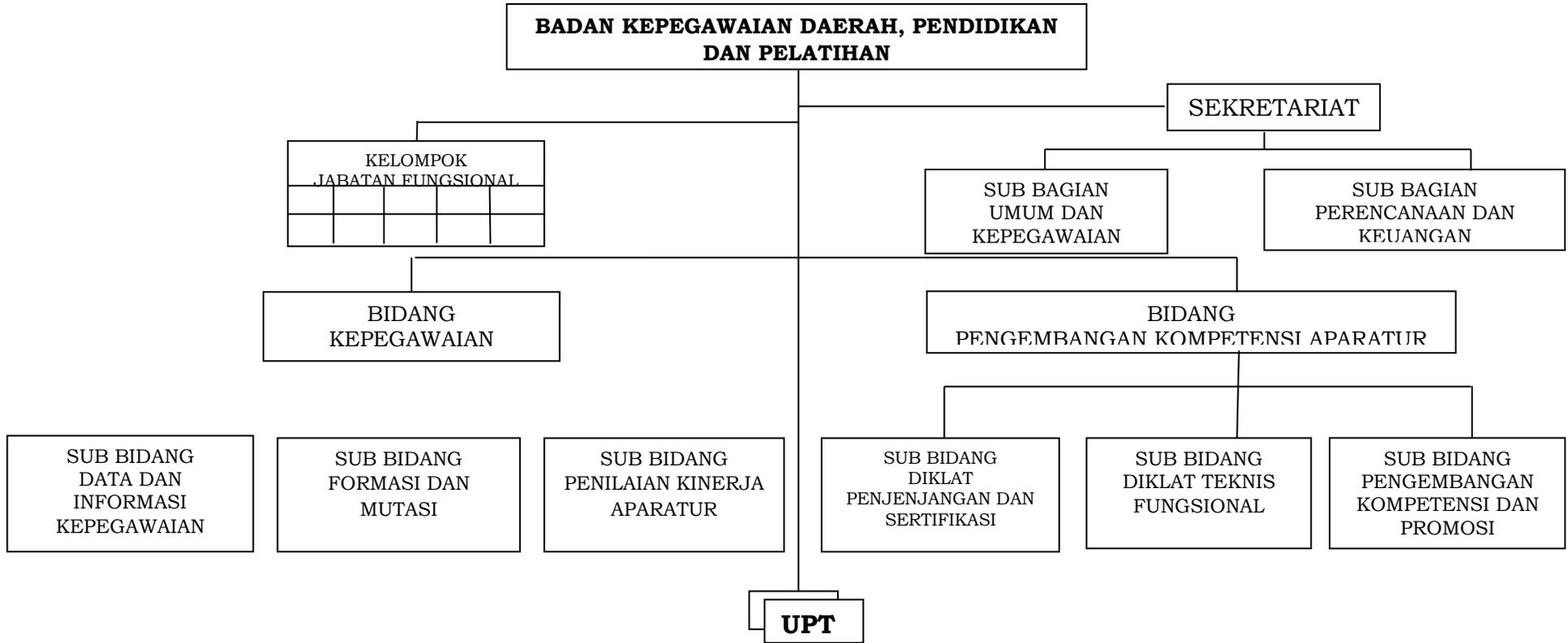


- f. Pembinaan, pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan Unit Pelaksana Teknis Badan.
- g. Pelaksanaan administrasi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan.
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun struktur organisasi Bappelitbangda tergambar pada Gambar 2.1 di bawah ini.



Gambar 2.1
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan



Sumber : Peraturan Bupati HSS. No. 84 Tahun 2016



2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Jumlah pegawai Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan pada awal tahun 2019 sebanyak 41 orang dengan rincian 36 orang berstatus PNS dan ditambah dengan 5 orang tenaga honor/kontrak. Secara rinci dapat dijelaskan pada tabel 2.1 dan tabel 2.2 dibawah ini.

Tabel 2.1
Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kab. HSS

NO	JABATAN	JUMLAH	KETERANGAN
I. Badan			
1	Pimpinan Tinggi Pratama	1	Kepala Badan
II. Sekretariat			
1	Pejabat Administrator	1	Sekretaris
2	Pejabat Pengawas	1	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
	Pengadministrasi Umum	1	
	Pengadministrasi Kepegawaian	0	Kurang
	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	1	
	Pramu Kebersihan	1	Kurang
	Pramu Bakti	1	
	Operator Komputer	2	
	Penjaga Malam	2	
3	Pejabat Pengawas	1	Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	0	
	Pengelola Keuangan	1	
	Bendahara	1	
III. Bidang Kepegawaian			
1	Pejabat Administrator	0	Kepala Bidang Kepegawaian
2	Pejabat Pengawas	1	Kepala Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian



	Pengelola Data Base	1	
	Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawain	1	
3	Pejabat Pengawas	1	Kepala Sub Bidang Formasi dan Mutasi
	Pengelola Kepegwaian	6	
	Pengelola Formasi dan Pengadaan Pegawai	1	
4	Pejabat Pengawas	1	Kepala Sub Bidang Penilaian Kinerja Aparatur
	Pengelola Kepegwaian	1	
	Pengelola Penilaian Kinerja Pegawai	2	
IV. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur			
1	Pejabat Administrator	1	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
2	Pejabat Pengawas	1	Kepala Sub Bidang Diklat Penjurangan dan Sertifikasi
	Pranata Diklat	1	
3	Pejabat Pengawas	1	Kepala Sub Bidang Teknis Fungsional
	Pengelola Penyelenggaraan Diklat	1	
4	Pejabat Pengawas	1	Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi dan Promosi
	Pengelola Pengemangan Karier	2	
V	Pejabat Fungsional		
	Analisis Kepegawaian Ahli Pertama	1	



	Pranata Komputer Ahli Pertama	1	
	Pranata Komputer Terampil	1	
Jumlah Sumber Daya Aparatur		41 Orang	

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan

2.3. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana kerja yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi adalah sebagai berikut :

- ❖ Gedung kantor yang terdiri dari : gedung 1 dan gedung 2 dengan fasilitas AC . Aula/Ruang rapat dapat digunakan untuk rapat-rapat skala besar maupun untuk pelaksanaan seminar/diklat dan ruangan-ruangan kantor lainnya yang memadai dan representative untuk mendukung kelancaran operasional BKD, Diklat.
- ❖ Fasilitas perkantoran relatif telah tersedia dan memadai, seperti:
 - Meubeleir
 - Komputer, yang mampu mendukung kegiatan administrasi maupun teknis
 - Fasilitas Telekomunikasi
 - Dan lain-lain
- ❖ Kendaraan Dinas yang mendukung kegiatan operasional.
 - Kendaraan dinas roda 4 sebanyak 1 (satu) buah
 - Kendaraan dinas roda 2 sebanyak 6 (enam) buah

2.4 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai setiap tujuan dan sasaran strategisnya, maka langkah operasionalnya harus dituangkan ke dalam program dan kegiatan indikatif yang mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan mempertimbangkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah,



Pendidikan dan Pelatihan. Kinerja pelayanan perangkat daerah pada tahun 2013-2018 melalui berbagai program dan kegiatan yang telah dilaksanakan adalah sebagaimana terinci pada Tabel 2.1.



Tabel. 2.2
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2014-2018

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	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
1)	ASPEK KESEJAHTERAAN MASYARAKAT																		
1.2	Fokus Kesejahteraan Sosial																		
1.2.6	Urusan Penunjang :																		
1.2.6.1	Sekretariat Perangkat Daerah																		
1.2.6.1.1	Indeks Kepuasan Pelayanan (IKP)			81			79	80	81			79.8	80.1	84.5			100.99	100.14	104.32
2)	ASPEK PELAYANAN UMUM																		
2.4	PENUNJANG URUSAN																		
2.4.3	Kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan																		



2.4.3.1	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan			675	380	675	675	675	675	371	675	675	675	675	97.63	100	100	100	100
2.4.3.2	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal			3.24	2.57	1.9	3.17	2.22	3.24	2.84	1.05	1.74	2.14	2.22	110.51	55.26	54.89	96.40	68.52
2.4.3.3	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural			56.28	17.3	25.9	42.5	52.5	56.3	15.9	25.9	41.4	50.6	55.4	91.90	100	97.53	96.27	98.42
2.4.3.4	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah			32	29	29	29	32	32	27	26	27	30	30	93.10	89.66	93.10	93.75	93.75
2.4.3.5	Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah			2000	2000	2000	2000	2000	2000	1860	1563	1536	1495	1502	93	78.2	76.8	74.8	75.1
2.4.3.6	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah			3900	3900	3900	3900	3900	3900	3599	3926	3889	3154	3055	92.28	100.67	99.72	80.87	78.33



Kandangan, April 2019
Kepala Badan,

H. Sulkipli, S. Sos, M.AP
19710711 199101 1 002



Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2014-2018 mengalami rata-rata pertumbuhan yang meningkat yang artinya pemimpin organisasi menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Hal itu terlihat dari capaian kinerja per tahun yaitu dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2018 selalu meningkat.

2.5 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan SKPD

untuk mengidentifikasi potensi dan permasalahan khusus pada aspek pendanaan pelayanan SKPD pada level program, selanjutnya, kinerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan akan dianalisis pengelolaan pendanaan pelayanan SKPD melalui pelaksanaan Renstra SKPD periode perencanaan sebelumnya yang dituangkan dalam tabel 2.3.



Tabel 2.3
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2014-2018 *)

Uraian ***)	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	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
BELANJA	10,340,965,246	11,331,977,406	8,925,100,455	10,951,293,920	10,856,026,905	5,934,815,403	7,490,768,665	6,801,081,873	7,919,036,090	8,398,850,372	57.39	66.10	76.20	72.31	77.37	(0.15677)	(0.31899)
BELANJA TIDAK LANGSUNG	2,558,182,956	2,779,229,940	3,224,869,000	4,475,321,000	4,691,813,000	2,279,659,491	2,427,918,407	2,839,840,616	3,710,779,163	3,815,305,734	89.11	87.36	88.06	82.92	81.32	16.00857	(0.08497)
- Belanja Pegawai	2,558,182,956	2,779,229,940	3,224,869,000	4,475,321,000	4,691,813,000	2,279,659,491	2,427,918,407	2,839,840,616	3,710,779,163	3,815,305,734	89.11	87.36	88.06	82.92	81.32	16.00857	(0.08497)
BELANJA LANGSUNG	7,782,782,290	8,552,747,466	5,700,231,455	6,475,972,920	6,164,213,905	3,655,155,912	5,062,850,258	3,961,241,257	4,208,256,927	4,583,544,638	46.96	59.20	69.49	64.98	74.36	(0.15650)	(0.30148)
- Belanja Pegawai	162,110,000	-	-	238,445,000	-	142,038,500	-	-	202,835,000	-	87.62	0.00	0.00	85.07	0.00	0.09918	0.33458



- Belanja Barang dan Jasa	5,225,580,310	7,221,305,726	5,700,231,455	5,945,959,170	5,104,585,455	2,855,692,412	4,316,735,258	3,961,241,257	3,717,396,927	3,714,412,638	54.65	59.78	69.49	62.52	72.77	(0.20228)	(0.19946)
- Belanja Modal	2,395,091,980	1,331,441,740	-	291,568,750	1,059,628,450	657,425,000	746,115,000		288,025,000	869,132,000	27.45	56.04	0.00	98.78	82.02	(0.17320)	(0.08352)



Bandungan, April 2019
Kepala Badan,

H. ZAKIPLI, S.Sos, M.AP
NIP. 1957107111991011002



Belanja tidak langsung pada belanja pegawai Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan dari tahun 2014 – 2018 mengalami trend rata-rata pertumbuhan yang menurun walaupun demikian kinerja tetap tercapai karena pimpinan organisasi sudah menggunakan efisiensi anggaran dengan menggunakan Sumber Daya Aparatur (SDA) yang ada.

2.6 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Dalam pengembangan pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan muncul sejumlah tantangan seperti tersebut di bawah ini:

- a. Meningkatnya tuntutan pelayanan publik terhadap kinerja birokrasi yang profesional dan akuntabel.
- b. Adanya ego sektoral OPD.
- c. Adanya intervensi politik dalam birokrasi.
- d. Adanya multi interpretasi terhadap aturan-aturan kepegawaian dalam penerapannya.
- e. Adanya tuntutan penyediaan database kepegawaian yang update

Sedangkan peluang dalam pengembangan pelayanan Dalam pengembangan pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan, yakni:

- a. Struktur dan Tupoksi Organisasi.
- b. Banyaknya lembaga Pendidikan dan Pelatihan yang terakreditasi di Lembaga Administrasi Negara.
- c. Adanya kesempatan bagi PNS untuk mengembangkan diri.
- d. Tersedianya jaringan kepegawaian dengan BKN.
- e. Sarana dan prasarana yang dimiliki.
- f. Integritas serta komitmen pimpinan dan seluruh staf.
- g. Tersedianya teknologi informasi.



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Berpedoman Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang manajemen Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Hal ini juga mempertimbangkan tantangan dan peluang Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan 5 (lima) tahun kedepan, maka beberapa permasalahan yang harus ditindaklanjuti antara lain sebagai berikut :

1. Belum optimalnya kualitas Sumber Daya Aparatur Perangkat Daerah di lingkup Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
2. Belum optimalnya sarana dan prasarana yang dimiliki perangkat daerah untuk menunjang pelaksanaan kegiatan.
3. Belum Optimalnya Pemanfaatan teknologi Informasi dalam penyediaan database kepegawaian.



Gambar 3.1
Visi dan Misi RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan
Tahun 2018-2023



3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Terpilih

Berpedoman pada Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2018-2023, dengan Visi dan Misi adalah sebagaimana gambar 3.1. Sedangkan model RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2018-2023, sebagaimana Gambar 3.2 dibawah ini.

Gambar 3.2
Model RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2019-2023





3.3 Telaahan Rencana Strategis K/L dan Rencana Strategis Provinsi

3.3.1 Telaahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Pada Pemerintah Pusat Kementerian/Lembaga yang memiliki fungsi Kepegawaian adalah Badan Kepegawaian Negara (BKN). Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai unsur pemerintahan, Badan Kepegawaian Negara (BKN) memiliki peran penting dalam pembinaan dan penyelenggara manajemen kepegawaian yang professional dan bermartabat. Kemudian Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Provinsi Kalimantan Selatan membuat visi dan misi turunan yang memperkuat Badan Kepegawaian Negara (BKN) secara menyeluruh yaitu terdepan dan professional dalam pembinaan dan pelayanan kepegawaian di wilayah kerjanya, sehingga dalam pelaksanaannya dapat saling memperkuat dan mempercepat dalam pencapaian target yang diinginkan.

Dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Tahun 2025, Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah menyusun Rencana strategis yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan di Badan Kepegawaian Negara (BKN). Visi Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah **"Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawian yang Professional dan Bermartabat Tahun 2025"**. Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, diperlukan tindakan nyata dalam bentuk 5 (lima) misi yang termuat dalam renstra BKN 2015-2019 adalah sebagai berikut:

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;



Badan Kepegawaian Negara (BKN) sesuai dengan tugas yaitu “Melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan” dan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, BKN menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusunan dan penetapan kebijakan teknis di bidang manajemen kepegawaian;
2. Penyelenggaraan pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
3. Penyelenggaraan administrasi pensiun, Pejabat Negara dan mantan Pejabat Negara;
4. Penyelenggaraan sistem informasi manajemen kepegawaian;
5. Penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen kepegawaian;
6. Penyelenggaraan pemetaan potensi dan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
7. Penyelenggaraan dan pengembangan sistem rekrutmen Pegawai Negeri Sipil;
8. Penelitian dan pengembangan di bidang manajemen kepegawaian;
9. Pelaksanaan bantuan hukum;
10. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang manajemen kepegawaian;
11. Pembinaan dan penyelenggaraan dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BKN; dan
12. Pengawasan atas pelaksanaan tugasnya.

Untuk itu, disusun visi dan misi BKN yang akan dicapai melalui pencapaian tujuan dan pelaksanaan kegiatan utama dan kegiatan pendukung dan harus dikaitkan dengan RPJMN 2015-2019.

3.3.2 Telaahan Rencana Strategis Provinsi

Visi merupakan suatu rumusan tentang keadaan yang diinginkan di masa depan, sebagaimana tertuang di dalam Perda Nomor 7 Tahun 2016



tentang RPJMD, visi pembangunan Kalsel yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang adalah :

**“KALSEL MAPAN (MANDIRI DAN TERDEPAN) LEBIH SEJAHTERA,
BERKEADILAN, BERDIKARI DAN BERDAYA SAING”**

Visi tersebut secara umum mengandung pengertian “Pembangunan Biru (*blue development*) Menuju Kedaulatan dan Keamanan Berkelanjutan”. Visi Kalimantan Selatan Tahun 2016-2021 ini mencerminkan keinginan seluruh komponen masyarakat untuk menuju pada kehidupan yang lebih baik di masa datang yang selaras dengan tujuan pembangunan sebagaimana yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945.

Dalam mencapai visi dan misi Kepala Daerah, Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Provinsi Kalimantan Selatan memiliki peranan penting dalam pembina dan penyelenggara manajemen kepegawaian yang professional dan bermartabat, sehingga apa yang telah direncanakan dapat diimplementasikan dan target capaian yang telah ditetapkan dalam RPJMD dapat terpenuhi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, baik faktor internal maupun eksternal. Adapun faktor penghambat dan pendorong pelayanan BKN sebagai berikut :

Tabel 3.3

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKN	Permasalahan Pelayanan SKPD	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Mengembangkan sistem manajemen kepegawaian Negara	Belum meratanya distribusi pegawai pada setiap SKPD	Belum adanya standar pelayanan pengelolaan pegawai	- Perpres No.51 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi tahun 2010-2025 ..
2	Mengembangkan sistem pelayanan kepegawaian	Penerapan system pelayanan...belum berdasarkan standar kompetensi jabatan.	Belum tersedianya dokumen standar kompetensi jabatan dan peta profil kompetensi individu	- Renstra BKN - Tersedianya APBD - Adanya lembaga pemerintah dan non pemerintah dalam



3	Mengembangkan manajemen internal BKN	Belum optimalnya pengelolaan pola kepegawaian	Belum optimalnya pengelolaan data base pegawai yang mutakhir dan akurat	pengelolaan kepegawaian
---	--------------------------------------	---	---	-------------------------

Permasalahan Pelayanan OPD berdasarkan Sasaran Renstra BKN beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

Tujuan dari misi kelima adalah Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta layanan publik yang berkualitas berbasis teknologi informasi. Guna meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta layanan publik yang berkualitas berbasis teknologi informasi, maka sasaran yang harus dipenuhi untuk pencapaian tujuan ini yang terkait dengan Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara Provinsi Kalimantan Selatan adalah terselenggaranya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berbasis IT.

3.4 Telaahan RTRW dan KLHS

Rencana Tata Ruang Wilayah merupakan produk perencanaan ruang yang digunakan sebagai pedoman di dalam pelaksanaan kegiatan yang menggunakan ruang, sehingga segala bentuk perencanaan pembangunan harus mengacu pada rencana tata ruang yang berlaku. Untuk mewujudkan tujuan penataan ruang wilayah Kabupaten Hulu Sungai Selatan, maka ditetapkan beberapa kebijakan penataan ruang. Kebijakan penataan ruang wilayah kabupaten merupakan arah tindakan yang harus ditetapkan untuk mencapai tujuan penataan ruang wilayah kabupaten. Kebijakan penataan ruang wilayah kabupaten berfungsi sebagai dasar untuk :

1. Memformulasikan strategi penataan ruang wilayah Kabupaten Hulu Sungai Selatan
2. Merumuskan struktur dan pola ruang wilayah Kabupaten Hulu Sungai Selatan
3. Memberikan arah bagi penyusunan indikasi program utama
4. Menetapkan ketentuan pengendalian pemanfaatan ruang wilayah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Adapun beberapa kebijakan penataan ruang wilayah Kabupaten Hulu Sungai Selatan meliputi :



1. Pengembangan dan pemantapan pusat pelayanan secara merata dan seimbang;
2. Peningkatan kualitas dan jangkauan pelayanan jaringan prasarana secara terpadu dan merata;
3. Pengendalian dan perkembangan kegiatan budidaya sesuai dengan daya dukung lahan dan daya tampung lingkungan;
4. Pengembangan agropolitan;
5. Pengembangan kawasan pariwisata berwawasan lingkungan;
6. Pemantapan dan pelestarian kawasan lindung;
7. Penanganan kawasan rawan bencana;
8. Pengembangan dan pengendalian kawasan strategis; dan
9. Peningkatan fungsi kawasan untuk pertahanan dan keamanan negara.

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS), prinsip utama yang menjadi acuan adalah daya dukung dan daya tampung; keberlanjutan sosial, ekonomi, dan lingkungan, keadilan antar generasi (*intergenerational equity*), keadilan dalam satu generasi (*intragenerational equity*), prinsip pencegahan dini; perlindungan keanekaragaman hayati, dan internalisasi biaya lingkungan dan mekanisme insentif.

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Berpedoman isu strategis RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2018-2023, khususnya Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Bersih Serta Pelayanan Publik Berkualitas, Berbasis Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan terlihat belum sedemikian optimal. Hal ini terbukti dari koordinasi lintas kategorial serta akuntabilitas aparatur pemerintah yang masih perlu ditingkatkan. Mengingat besarnya afirmasi dan atensi baik dari pemerintah pusat maupun pemerintah provinsi. Disamping itu, keberhasilan program kepala daerah dan pembangunan daerah pada level teknis sangat bergantung pada kinerja aparatur dan kualitas penyelenggaraan pemerintah tersebut. Oleh karena itu, perwujudan tata pemerintahan yang baik sangat perlu untuk ditingkatkan. Teknologi Informasi Dalam Bingkai Kehidupan Yang Agamis.

Berdasarkan hasil analisis terhadap gambaran pelayanan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai



Selatan yang meliputi potensi dan permasalahan pada periode sebelumnya serta peluang dan tantangan yang dihadapi, maka dirumuskan isu-isu strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan pada 6 (enam) tahun kedepan, yaitu sebagai berikut :

1. Masih adanya pejabat tinggi pratama, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial dan kompetensi teknis.
2. Belum terpenuhinya aparatur sipil Negara sesuai dengan kebutuhan formasi dan standar kompetensi jabatan
3. Masih adanya aparatur sipil Negara yang melanggar aturan-aturan kepegawaian yang berlaku.
5. Masih rendahnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas.
6. Belum optimalnya pemanfaatan dan penerapan teknologi informatika dalam aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian yang mengakibatkan database kepegawaian tidak update.



BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan merupakan target-target yang bersifat kuantitatif dari suatu organisasi, dimana pencapaian target-target tersebut merupakan ukuran dari keberhasilan kinerja faktor-faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, tujuan merupakan bagian integral dari proses manajemen strategi yang didalamnya mengandung usaha untuk melaksanakan keinginan. Sasaran organisasi merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategis organisasi sehingga harus disusun secara konsisten dengan perumusan visi, misi dan tujuan organisasi. Fokus utama penentuan sasaran adalah tindakan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja yang diinginkan. Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai dalam rumusan yang spesifik, terukur, dalam kurun waktu tertentu secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan. Dimana tujuan dan sasaran perangkat daerah harus berpedoman pada RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2018-2023.

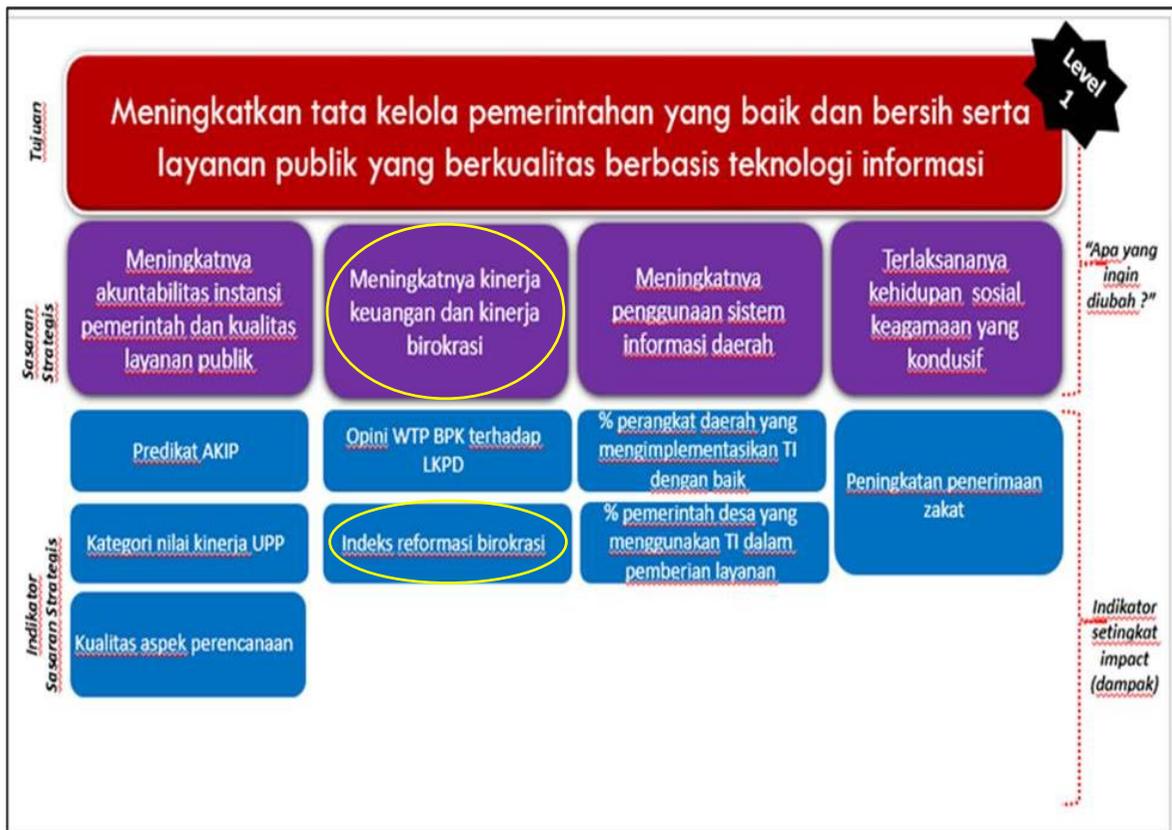
Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja Perangkat Daerah selama lima tahun. Sesuai Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan (BKD, Diklat) mempunyai kewajiban mewujudkan Misi ke-5.

Dalam rangka pencapaian **Misi ke-5** yaitu **Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta pelayanan publik berkualitas berbasis teknologi informasi dalam bingkai kehidupan yang agamis**, maka ditetapkan **tujuan** pembangunan adalah **Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta layanan publik yang berkualitas berbasis teknologi informasi**, dengan



sasaran pembangunan “**Meningkatnya kinerja keuangan dan kinerja birokrasi**”

Pemahaman erhadap linieritas Misi, Tujuan hingga Sasaran kemudian dapat dengan mudah dipahami melalui Desain *Logical Framework* Pencapaian Misi-5 yang disajikan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Desain Logical Framework Pencapaian Misi-5

Sumber Data : RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2018-2023

Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu perangkat daerah utama dalam menyelesaikan **Misi ke-5** dengan tujuan “**Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta layanan publik yang berkualitas berbasis teknologi informasi**” serta sasaran “**Meningkatnya kinerja keuangan dan kinerja birokrasi**” untuk indikator “**Indeks Reformasi Birokrasi**”. Indikator Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan yang mendukung peningkatan “**Indeks Reformasi Birokrasi**” yaitu “**Indeks Profesionalisme ASN**”



Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan menetapkan tujuan yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun ke depan sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Mewujudkan ASN yang professional melalui penerapan sistem Merit

Adapun Sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut :

3. Meningkatnya kualitas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Terwujudnya ASN yang professional melalui penerapan sistem Merit

Penjabaran tujuan dalam sasaran dan indikator sasaran serta target kinerja sasaran dalam 5 tahun mendatang adalah sebagaimana tertuang dalam Tabel 4.1 dibawah ini.



Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	SATUAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-				
					2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta layanan publik yang berkualitas berbasis teknologi informasi		Indeks Reformasi Birokrasi	Indeks	23,3	23,3	23,3	23,3	23,3
		Meningkatnya kualitas akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Nilai/Predikat AKIP	Persen	81,89 (A)	82,55 (A)	83,79 (A)	86,42 (A)	89,06 (A)



2	Mewujudkan ASN yang professional melalui penerapan sistem Merit	Terwujudnya ASN yang professional melalui penerapan sistem Merit	Indeks Profesionalisme ASN	Indeks	69,77	73,17	74,42	78,12	81,33
---	---	--	----------------------------	--------	-------	-------	-------	-------	-------



Bandungan, April 2019
Kepala Badan,

H. LKIPLI, S.Sos, M.AP
NIP. 19710711 199101 1 002



BAB V

STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai serta selanjutnya dijabarkan dalam serangkaian kebijakan. Strategi juga menunjukkan keinginan yang kuat untuk menciptakan nilai tambah bagi stakeholder layanan. Kebijakan merupakan suatu arah tindakan yang diambil oleh pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dan digunakan untuk mencapai suatu tujuan, atau merealisasikan suatu sasaran atau maksud tertentu. Oleh karena itu, Strategi dan kebijakan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dari visi dan misi yang diemban Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2019-2023 adalah sebagai berikut:



Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategis dan Arah Kebijakan

VISI : Menuju Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang Cerdas, Inovatif, Teknologis dan Agamis untuk Mewujudkan Kesejahteraan Dunia dan Akhirat			
MISI V : Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta pelayanan publik berkualitas berbasis teknologi informasi dalam bingkai kehidupan yang agamis			
Tujuan RPJMD : Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta layanan publik yang berkualitas berbasis teknologi informasi			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Tujuan 1 : Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta layanan publik yang berkualitas berbasis teknologi informasi	1.1 Meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah	Mengembangkan sistem Pemerintahan yang Integratif melalui Institusionalisasi Inovasi dan reformasi birokrasi dalam proses bisnis di semua level Pemerintahan	Mengkaji, merumuskan kembali SOTK, tupoksi organisasi dan sistem ketatalaksanaan pemerintah daerah sehingga mencerminkan visi, misi, target dan prioritas pembangunan dan Penguatan sistem pengelolaan keuangan daerah yang bersih dan efisien.
Tujuan 2 : Mewujudkan ASN yang profesional melalui penerapan sistem Merit	2.1 Terwujudnya ASN yang profesional melalui penerapan sistem Merit	Mengembangkan manajemen kinerja untuk mengoptimalkan potensi pegawai melalui pola karier, peningkatan kompetensi dan pembinaan secara terus menerus sesuai kompetensi, potensi, kinerja pegawai masing-masing	Penguatan kapasitas aparatur dalam melakukan inovasi melalui pembinaan dan pengembangan pola karier, Diklat struktural dan diklat fungsional ASN

Kandangan, April 2019
Kepala Badan,

H. T. KIPLI, S.Sos, M.AP
NIP. 19710711 199101 1 00





BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Berdasarkan tujuan, sasaran dan strategi serta arah kebijakan jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan maka rencana program dan kegiatan, indikator kinerja program dan kegiatan, target kinerja program serta kerangka pendanaan. Rencana program dan kegiatan tersebut mencakup program dan kegiatan setiap urusan serta program dan kegiatan setiap Perangkat Daerah

6.1 Rencana Program dan Kegiatan Serta Kerangka Pendanaan Perangkat Daerah

Rencana program dan kegiatan tersebut mencakup program dan kegiatan setiap urusan serta program dan kegiatan setiap Perangkat Daerah. Dimana perangkat daerah mempunyai program sebanyak 7 (tujuh) program yang dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu : Program prioritas sebanyak 3 (tiga) program dan program wajib/runitas semua perangkat daerah sebanyak 4 (empat) program. Secara rinci program dan kegiatan perangkat daerah sebagai berikut :

Program/Kegiatan :

I. Program Prioritas

1. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

- Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah
- Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur
- Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. II
- Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. III
- Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV
- Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah



- Pendidikan dan Pelatihan Penguatan Kepala Sekolah
- Pendidikan dan Pelatihan Calon Pengawas Sekolah
- Pendidikan dan Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah
- Pendidikan dan Pelatihan Administrasi Kepegawaian
- Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Prajabatan
- Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama
- Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kepemimpinan
- Penyelenggaraan Diklat Kepala Sekolah

1. Program Pembinaan Disiplin Aparatur

- Penyusunan Laporan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS
- Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian
- Pelaksanaan Evaluasi dan Sosialisasi Kebijakan di bidang Kepegawaian

2. Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawain

- Seleksi Penerimaan CPNS
- Penyusunan Dokumen Usulan Kenaikan Pangkat
- Penyusunan Buku Nominatif Pegawai

II. Program Wajib/Rutinitas

1. Program Pelayanan Administasi Perkantoran

- Penyediaan Jasa dan Administrasi Kantor
- Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
- Penyebarluasan Informasi Tugas Pokok Dan Fungsi SKPD
- Penyediaan makanan dan minuman
- Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi/Teknis Lainnya
- Rapat Rapat Koordinasi, Konsultasi dan Lapangan

2. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

- Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor



- Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
- Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
- Pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kantor
- Pembangunan Gedung Kantor

3. Peningkatan Perencanaan, Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

- Penyusunan Dokumen Keuangan
- Penyusunan Dokumen AKIP

4. Peningkatan Pelayanan Kinerja Perangkat Daerah

- Pelayanan Kinerja Perangkat Daerah
- Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2018-2023, maka Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan dalam rangka mencapai misi 5 pada RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2018-2023 yaitu menghadirkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta layanan publik berkualitas berbasis teknologi informasi dalam bingkai kehidupan yang agamis yang memiliki tujuan meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta layanan publik yang berkualitas berbasis teknologi informasi dan indikator Indeks Reformasi Birokrasi dengan sasaran strategi RPJMD meningkatnya kinerja keuangan dan kinerja birokrasi dan indikator sasaran Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan yaitu Indeks Profesionalisme ASN dengan sasaran strategis Terwujudnya ASN yang profesional melalui penerapan sistem Merit. Tujuan, Sasaran serta indikator dan Rencana Pendanaan program/kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan selama 5 (lima) tahun tersajikan pada Tabel 6.1 berikut ini :



Tabel 6.1
Tujuan, Sasaran, Indikator dan Rencana Pendanaan Program, Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah			
						Tahun 2017	Tahun 2018	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta layanan publik yang berkualitas berbasis teknologi informasi				Indeks Reformasi Birokrasi	Indeks	22.88	22.88	23.3	2,906,929,015.00	23.3	2,906,387,015.00	23.3	2,879,065,265.00	23.3	2,921,131,890.00	23.3	2,854,065,265.00	23.3	14,467,578,450.00	BKD, Diklat	



				Nilai/Predikat AKIP	Nilai/Predikat	80,23 (A)	81,30 (A)	81,89 (A)	2,906,929,015.00	82,55 (A)	2,906,387,015.00	83,79 (A)	2,879,065,265.00	86,42 (A)	2,921,131,890.00	89,06 (A)	2,854,065,265.00	89,06 (A)	14,467,578,450.00			
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah		1	Program Peningkatan Perencanaan, Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Tingkat pemenuhan aspek kualitas dokumen AKIP	Persen	80,23	81,30	81,89	9,655,000.00	82,55	9,655,000.00	83,79	9,655,000.00	86,42	9,655,000.00	89,06	9,655,000.00	89,06	48,275,000.00	BKD, Diklat / Sekretariat	
					Tingkat pemenuhan aspek kualitas dokumen keuangan Daerah	Persen	100	100	100		100		100		100		100		100			
			1.1	Penyusunan Dokumen AKIP	Dokumen AKIP memenuhi aspek Kualitas	Laporan	15 laporan	15 laporan	15 laporan	4,827,500	15 laporan	24,137,500.00	BKD, Diklat / Sekretariat	SKPD								



			1.2	: Penyusunan Dokumen Keuangan	Laporan Keuangan yang memenuhi aspek kualitas	Laporan	12 laporan	12 laporan	12 laporan	4,827,500	24,137,500.00	BKD, Diklat / Sekretariat	SKPD									
Meningkatkan tata kelola administrasi perkantoran	Meningkatnya tata kelola administrasi perkantoran		2	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Tingkat Kepuasan Pelayanan	Persen	100	100	100	888,134,440.00	100	888,134,440.00	100	888,134,440.00	100	888,134,440.00	100	888,134,440.00	100	4,440,672,200.00	BKD, Diklat / Sekretariat	
			2.1	Penyediaan Jasa dan Administrasi Kantor	Pelayanan administrasi sesuai standar	Tahun	1 tahun	1 tahun	1 tahun	156,928,450.00	1 tahun	784,642,250.00	BKD, Diklat / Sekretariat	SKPD								
			2.2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Pelayanan administrasi sesuai standar	Tahun	1 tahun	1 tahun	1 tahun	142,520,000.00	1 tahun	712,600,000.00	BKD, Diklat / Sekretariat	SKPD								
			2.3	Penyebarluasan Informasi Tugas Pokok dan Fungsi SKPD	Pelayanan administrasi sesuai standar	Tahun	1 tahun	1 tahun	1 tahun	13,960,000.00	1 tahun	69,800,000.00	BKD, Diklat / Sekretariat	SKPD								
			2.4	Penyediaan makanan dan minuman	Pelayanan administrasi sesuai standar	Tahun	1 tahun	1 tahun	1 tahun	24,100,000.00	1 tahun	120,500,000.00	BKD, Diklat / Sekretariat	SKPD								



			2.5	Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi / Teknis Perkantoran	Pelayanan administrasi sesuai standar	Tahun	1 tahun	1 tahun	1 tahun	102,770,000.00	1 tahun	513,850,000.00	BKD, Diklat / Sekretariat	SKPD								
			2.6	Rapat-rapat koordinasi, Konsultasi dan Lapangan	Pelayanan administrasi sesuai standar	Tahun	1 tahun	1 tahun	1 tahun	447,855,990.00	1 tahun	2,239,279,950.00	BKD, Diklat / Sekretariat	SKPD								
			3	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Tingkat Kepuasan Pelayanan	Persen	100	100	100	157.663.750	100	157.663.750	100	157.663.750	100	157.663.750	100	157.663.750	100	788,318,750.00	Sekretariat	BKD, Diklat
			3.1	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Peralatan dan perlengkapan kantor kondisi baik	Tahun	1 tahun	1 tahun	1 tahun	89.450.425	1 tahun	380,185,500.00	BKD, Diklat / Sekretariat	SKPD								
			3.2	Pemeliharaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Peralatan dan perlengkapan kantor kondisi baik	Tahun	1 tahun	1 tahun	1 tahun	25,800,000.00	1 tahun	129,000,000.00	BKD, Diklat / Sekretariat	SKPD								
			3.3	Pemeliharaan rutin/ berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Mobil dan kendaraan dinas kondisi baik	Tahun	1 tahun	1 tahun	1 tahun	29,000,000.00	1 tahun	145,000,000.00	BKD, Diklat / Sekretariat	SKPD								
			3.4	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Gedung kantor kondisi baik	Tahun	1 tahun	1 tahun	1 tahun	13,413,325.00	1 tahun	67,066,625.00	BKD, Diklat / Sekretariat	SKPD								



			3.5	Pembangunan Gedung Kantor	Gedung kantor kondisi baik	Tahun	1 tahun	1 tahun						1 tahun	67,066,625.00			1 tahun	67,066,625.00	BKD, Diklat / Sekretariat	SKPD	
			4	Peningkatan Pelayanan Kinerja Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Pelayanan	Indeks	80	81	82	1,838,062,500.00	82	1,838,062,500.00	83	1,838,062,500.00	84	1,838,062,500.00	84	1,838,062,500.00	84	9,190,312,500.00	BKD, Diklat / Sekretariat	
				Pelayanan Kinerja Perangkat Daerah	Pelayanan Perangkat Daerah sesuai standar	Tahun	1 tahun	1 tahun	1 tahun	1,838,062,500	1 tahun	-	-	-	-	-	-	1 tahun	1,838,062,500	BKD, Diklat / Sekretariat	SKPD	
				Peningkatan Kualitas SDM	Pelayanan Perangkat Daerah sesuai standar	Tahun	1 tahun	1 tahun	1 tahun	-	1 tahun	1,838,062,500	1 tahun	1,838,062,500	1 tahun	1,838,062,500	1 tahun	1,838,062,500	1 tahun	7,352,250,000.00	BKD, Diklat / Sekretariat	SKPD
Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara sesuai dengan jabatannya masing-masing	Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara sesuai dengan jabatannya masing-masing		5	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi) yg melakukan kebijakan promosi terbuka untuk JPT sesuai dengan undang-undang ASN;	Persen	21,87	0	37,5	2,327,123,000.00	18,75	8,254,909,600.00	9,38	2,567,123,000.00	18,75	2,447,123,000.00	28,13	2,507,123,000.00	28,13	18,103,401,600.00	BKD, Diklat/ Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	



				Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial;	Persen	50,89	55,39	64,33		67,67		71,00		72,67		74,5		74,5			
				Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis;	Persen	28,10	29,52	43,55		46,78		50,37		54,32		56,84		56,84			
			5.1	Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur	Jabatan	0 jabatan	7 jabatan	4 jabatan	558,660,000.00	-	-	-	-	-	-	-	-	4 jabatan	558,660,000.00	BKD, Diklat/Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	SKPD
				Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama	Jabatan	0 jabatan	7 jabatan	-	-	2 jabatan	558,660,000.00	1 jabatan	558,660,000.00	2 jabatan	558,660,000.00	3 jabatan	279.330,000.00	8 jabatan	1.955.310.000	BKD, Diklat/Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	SKPD



			5.1	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. III	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklatpim tk. III	orang	58 orang	63 orang	5 orang	215,000,000.00								5 orang	215,000,000.00	BKD, Diklat/Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	SKPD	
			5.2	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklatpim tk. IV	orang	200 orang	255 orang	5 orang	175,000,000.00									5 orang	175,000,000.00	BKD, Diklat/Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	SKPD
				Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kepemimpinan	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklatpim tk. II, III dan IV	orang	275 orang	340 orang	-	-	20 orang	3,733,233,600.00	20 orang	709,221,000.00	10 orang	508,301,000.00	11 orang	568,301,000.00	61 orang	5,519,056,600.00	BKD, Diklat/Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	SKPD
			5.5	1. Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat Diklat Fungsional Calon Kepala Sekolah	orang	44 orang	44 orang	40 orang	329,463,000.00	-	-	-	-					40 orang	329,463,000.00	BKD, Diklat/Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	SKPD



			Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kepala Sekolah	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat Diklat Penguatan Kepala Sekolah	orang	44 orang	44 orang			60 orang	400,000,000.00	60 orang	238,160,000.00	40 orang	219,080,000.00	0	-	160 orang	857,240,000.00	BKD, Diklat/ Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	SKPD
		5.6	Pendidikan dan Pelatihan Bidan	Jumlah pegawai yang mengikuti Diklat Jabfung Bidan Jenjang Terampil	orang	37 orang	37 orang	-	-			40 orang	200,000,000.00					40 orang	200,000,000.00	BKD, Diklat/ Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	SKPD
		5.7	Pendidikan dan Pelatihan Calon Pengawas Sekolah	Jumlah Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Calon Pengawas Sekolah	orang	-	39 orang		-	30 orang	309,221,000.00		-	30 orang	150,000,000.00		-	60 orang	459,221,000.00	BKD, Diklat/ Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	SKPD
		5.8	Pendidikan dan Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	Jumlah Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	orang	-	8 orang		-	-			-	40 orang	150,000,000.00	40 orang	289.665.000.00	80 orang	439,665,000.00	BKD, Diklat/ Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	SKPD



			5.10	Pendidikan dan Pelatihan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Administrasi Kepegawaian	orang	37 orang	37 orang	-	-	-	-	-	-	-	30 orang	508,745,000.00	30 orang	508,745,000.00	BKD, Diklat/Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	SKPD	
			5.11	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah	Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan	orang	151 orang	182 orang	50 orang	1,049,000,000.00	-	-	-	-	-	-	-	50 orang	1,049,000,000.00	BKD, Diklat/Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	SKPD	
				Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan	Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan	orang	151 orang	182 orang	-	-	360 orang	3,253,795,000.00	250 orang	861,082,000.00	250 orang	861,082,000.00	250 orang	861,082,000.00	951 orang	5,837,041,000.00	BKD, Diklat/Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	SKPD
Meningkatkan tata kelola kepegawaian	Meningkatnya tata kelola kepegawaian		6	Pembinaan Disiplin Aparatur	Persentase tingkat penurunan pelanggaran disiplin PNS;	Persen	Penurunan 70%	Kenaikan 45%	20	117,063,000.00	20	117,063,000.00	20	117,063,000.00	20	117,063,000.00	20	117,063,000.00	100	585,315,000.00	BKD, Diklat/Bidang Kepegawaian	
			6.1	Penyusunan Laporan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Jumlah laporan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	orang	5 laporan	5 laporan	5 laporan	9,973,000.00	-	-	-	-	-	-	-	5 laporan	9,973,000.00	BKD, Diklat/Bidang Kepegawaian	SKPD	



			6.2	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian	Jumlah PNS yang mengikuti sosialisasi	orang	240 orang	240 orang	240 orang	107,090,000.00	-	-	-	-	-	-	-	240 orang	107,090,000.00	BKD, Diklat/Bidang Kepegawaian	SKPD	
				Pelaksanaan Evaluasi dan Sosialisasi Kebijakan Di Bidang Kepegawaian	Jumlah laporan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	laporan	5 laporan	5 laporan	-	-	5 laporan	117,063,000.00	20 laporan	468,252,000.00	BKD, Diklat/Bidang Kepegawaian	SKPD						
			7	Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawain	Persentase formasi jabatan pelaksana yang terisi sesuai kompetensi dan kualifikasi;	persen	-	88,4	91	623,394,400.00	93	623,394,400.00	95,5	623,394,400.00	97,5	623,394,400.00	100	623,394,400.00	100	3,116,972,000.00	BKD, Diklat/Bidang Kepegawaian	
					Persentase Database PNS pada SAPK dan SIMPEG yang Update.		84,99	86,8	89,5		92		94,8		97,5		100		100			
			7.1	Seleksi Penerimaan CPNS	Persentase formasi yang diisi sesuai dengan kompetensi	persen	100	100	100	541,826,900.00	100	541,826,900.00	100	541,826,900.00	100	541,826,900.00	100	541,826,900.00	100	2,709,134,500.00	BKD, Diklat/Bidang Kepegawaian	SKPD
			7.2	Penyusunan Dokumen Usulan Kenaikan Pangkat	Jumlah dokumen usulan kenaikan pangkat	dokumen	2 dokumen	2 dokumen	SKPD	59,000,000.00	2 dokumen	59,000,000.00	10 dokumen	295,000,000.00	BKD, Diklat/Bidang Kepegawaian	SKPD						



			7. 3	Penyusunan Buku Nominatif Pegawai	Jumlah buku nominatif pegawai	buku	18 buku	18 buku	18 buku	22,567,500.00	90 dokumen	112,837,500.00	BKD, Diklat/Bidang Kepegawaian	SKPD								
--	--	--	---------	-----------------------------------	-------------------------------	------	---------	---------	---------	---------------	---------	---------------	---------	---------------	---------	---------------	---------	---------------	------------	----------------	--------------------------------	------



Kabupaten, April 2019
Kepala Badan,

H. ZULFIYATI, S.Sos, M.AP
NIP. 197111991011002



BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD merupakan indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Perumusan indikator kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD dilakukan dengan melakukan review terhadap tujuan dan sasaran dalam RPJMD untuk selanjutnya dilakukan identifikasi bidang pelayanan dalam tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan dan sasaran dalam RPJMD. Langkah terakhir adalah identifikasi indikator dan target kinerja Perangkat Daerah yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan dan sasaran dalam RPJMD.

Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang pencapaiannya berkait langsung dengan pencapaian Indikator Kinerja Perangkat Daerah sebagaimana Tabel 7.1. Sedangkan Indikator Kinerja Indikator Kinerja Penyelenggaraan Urusan Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD sebagaimana Tabel 7.2 berikut.



Tabel 7.1
Indikator Kinerja Perangkat Daerah

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Definisi Operasional	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD		Target Capaian					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
				2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Indeks Reformasi Birokrasi	Indeks	Sesuai Analisis dan perhitungan pada kertas kerja UNIT (SKPD)	22,88	22,88	23,3	23,3	23,3	23,3	23,3	23,3
2	Nilai/Predikat AKIP	Nilai/ Predikat	Nilai akuntabilitas kinerja menunjukkan tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil. Komponen penilaian terdiri dari perencanaan kinerja 30%, pengukuran kinerja 25%, pelaporan kinerja 15%, evaluasi kinerja 10% dan capaian kinerja 20%	80,23 (A)	81,30 (A)	81,89 (A)	82,55 (A)	83,79 (A)	86,42 (A)	89,06 (A)	89,06 (A)



3	Indeks Profesionalisme ASN	Indeks	Indeks Profesionalitas ASN merupakan salah satu cara mengukur profesionalisme ASN. Pengukuran dihitung dari data-data : Kualifikasi Pendidikan, Kompetensi, Disiplin (pegawai yang terkena hukuman) dan Kinerja (sasaran kerja pegawai).	48,63	49,04	69,77	73,17	74,42	78,12	81,33	81,33
---	----------------------------	--------	--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber Data : RPJMD Kab. Hulu Sungai Selatan Tahun 2018-2023



Kandangan, April 2019
Kepala Badan,

H. K. KIPLI, S.Sos, M.AP
NIP. 19710711 199101 1 002



Tabel 7.2
Indikator Kinerja Penyelenggaraan Urusan Mengacu
pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

NO	Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD		Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1)	ASPEK KESEJAHTERAAN MASYARAKAT									
1.2	Fokus Kesejahteraan Sosial									
1.2.6	Urusan Penunjang :									
1.2.6.1	Sekretariat Perangkat Daerah									
1.2.6.1.1	Tingkat Kepuasan Pelayanan	Persen	100	100	100	100	100	100	100	100
2)	ASPEK PELAYANAN UMUM									
2.4	PENUNJANG URUSAN									
2.4.3	Kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan									
2.4.3.1	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	JPL	675	675	675	675	675	675	675	675
2.4.3.2	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Persen	2.14	2.22	0.33	0.66	0.66	0.66	0.66	0.66
2.4.3.3	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Persen	50.58	55.39	64.33	67.67	71.00	72.67	74.50	74.50
2.4.3.4	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	Jabatan	32	32	32	32	32	32	32	32
2.4.3.5	Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	Jabatan	1495	1526	2000	2000	2100	2100	2100	2100
2.4.3.6	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	orang	3889	3154	2690	2825	2966	3114	3114	3114

Managan, April 2019

Kepala Badan,



Lulkipli, S. Sos, M.AP

19710711 199101 1 002



BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Selatan merupakan dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun yang menjabarkan pelaksanaan RPJMD sesuai ketugasan dan fungsi perangkat daerah. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2018-2023 dilaksanakan untuk lebih meningkatkan akselerasi pembangunan daerah guna mencapai visi dan misi Bupati Hulu Sungai Selatan Tahun 2018-2023 yang lebih terukur dan akuntabel sesuai dengan RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2018-2023.

Rencana strategis ini, selanjutnya akan menjadi pedoman bagi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan untuk menyusun program dan kegiatan tahunan dan sebagai alat untuk mengukur kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan juga berkewajiban melakukan monitoring, pengendalian dan evaluasi capaian kinerja dan keuangan guna pencapaian target atau rencana kinerja dan keuangan yang ditetapkan pada tahun berjalan dan akhir tahun Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023.

Akhir kata semoga Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Selatan ini dapat diimplementasikan dengan baik sesuai dengan tahapan-tahapan yang telah ditetapkan secara konsisten dalam rangka mendukung terwujudnya “Tata Pemerintahan yang Baik dan Bersih (*Good Governance And Clean Government*) serta Layanan Publik yang Berkualitas Berbasis Teknologi Informasi”.

