

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang**

Penyelenggaraan Otonomi Daerah dilaksanakan dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata, dan bertanggung jawab kepada Daerah sesuai amanah UUD 1945. Dalam pemberian kewenangan yang luas kepada Daerah dimaksud memerlukan koordinasi dan pengaturan lebih lanjut guna lebih mengharmoniskan dan menyelaraskan pembangunan, baik pembangunan Nasional, Pembangunan Daerah maupun pembangunan antar daerah. Oleh karena itu, maka Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, merupakan landasan hukum utama di bidang perencanaan pembangunan baik oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah untuk menghasilkan rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara pemerintahan di pusat dan Daerah dengan melibatkan masyarakat.

Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2019 adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan untuk periode satu tahun. Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan tahun 2019 berisi program dan kegiatan yang bersumber dana APBD Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Isi dokumen diawali dengan evaluasi terhadap hasil yang telah dicapai serta masalah dan tantangan yang harus dihadapi. Selanjutnya dari perkembangan tersebut, kemudian dirumuskan sasaran yang hendak dicapai serta prioritas yang hendak ditempuh dengan mengacu pada program dan kegiatan yang perlu diselesaikan pada tahun 2019.

Tahapan perencanaan pembangunan terdiri dari perencanaan jangka panjang, menengah dan tahunan, yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara pemerintahan dan masyarakat. Khusus perencanaan tahunan pada level Perangkat Daerah atau disebut Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja PD) adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun. Renja PD merupakan dokumen rencana pembangunan berjangka waktu 1 (satu) tahun, sebagai upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan capaian kinerja pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas

pokok dan fungsinya. Renja PD menduduki posisi penting dalam sistem perencanaan daerah, khususnya dalam menjabarkan perencanaan strategis jangka menengah (RPJMD dan Renstra) ke dalam operasionalisasi program dan kegiatan beserta penganggarannya, yang menjembatani antara perencanaan strategis jangka menengah dan tahunan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, yang secara teknis pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008, menyebutkan bahwa Renja Perangkat Daerah memuat program dan kegiatan, lokasi kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pagu indikatif dan prakiraan maju.

Proses penyusunan Renja PD didasarkan pada penjaringan aspirasi yang diformulasikan melalui forum Musrenbang tahunan serta memperhatikan hasil evaluasi penyelenggaraan pembangunan daerah pada tahun sebelumnya. Lebih lanjut penyusunan dokumen Renja PD juga diintegrasikan dengan prioritas pembangunan Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Pusat, hal ini sejalan dengan Pasal 2 UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan bahwa Daerah Kabupaten dan Kota merupakan bagian dari Provinsi serta mempunyai hubungan wewenang, keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumberdaya alam dan sumberdaya lainnya.

Seluruh dokumen perencanaan pembangunan daerah merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) adalah dokumen yang menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang merupakan penjabaran dari visi dan misi Pemerintah Daerah. Sebagai bahan masukan penyusunan rancangan RPJMD adalah Rancangan Awal Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah (PD). Selanjutnya setelah RPJMD disahkan maka menjadi acuan penyusunan Renstra PD. RPJMD dijabarkan dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) sebagai dokumen perencanaan tahunan.

RKPD digunakan sebagai pedoman/acuan dalam penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah. Berkaitan dengan itu, maka RKPD merupakan pedoman awal untuk penyusunan Kebijakan Umum Anggaran (KUA), dan Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS), dalam rangka penyusunan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah tahun berkenaan. Dinas Ketahanan Pangan selaku Perangkat Daerah

juga berkewajiban menyusun Rencana Kerja (Renja) sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketahanan Pangan. Renja merupakan penjabaran dari Renstra, dan dalam penyusunannya mengacu pada Rancangan awal RKPD. Renja juga sebagai bahan masukan untuk penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Perangkat Daerah. RKA dimaksud selanjutnya menjadi salah satu acuan penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Perangkat Daerah. Renja PD juga perlu mengakomodir hasil Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang), Forum Satuan Kerja Pemerintah Daerah, pokok-pokok pikiran Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dan kebijakan pemerintah pusat/Provinsi Kalimantan Selatan.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Pangan berisi program dan kegiatan, indikator kinerja, target capaian program dan kegiatan, pendanaan indikatif, evaluasi pelaksanaan tahun sebelumnya dan prakiraan maju. Dalam penyusunan Renja maka ada beberapa hal yang dilakukan yaitu pengolahan data, evaluasi pelaksanaan Renja tahun lalu, analisis kinerja pelayanan, isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi, review terhadap Rencana Kerja Pembangunan Daerah, perumusan tujuan, sasaran, program dan kegiatan.

Selanjutnya Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan tahun 2019 ini akan menjadi bahan penyusunan Rencana Kerja Anggaran dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan tahun 2019, serta menjadi pedoman dan acuan dalam melaksanakan program dan kegiatan selama tahun 2019 dan selanjutnya akan dievaluasi melalui penilaian terhadap realisasi Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan untuk mengetahui realisasi pencapaian target indikator kinerja, dan penyerapan anggaran.

## **B. Landasan Hukum**

Landasan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian daerah, Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2019 dalam rangka sinkronisasi dan konsistensi dengan dokumen perencanaan lainnya didasarkan pada :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara;

4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025;
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kabupaten;
11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah Sebagaimana telah diatur beberapa kali, diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan nomor 14 tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan tahun 2005-2025;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan nomor 13 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan;

18. Peraturan Bupati Nomor 84 tahun 2016 Tentang Kedudukan, susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan;

## **C. Maksud dan Tujuan**

### **1. Maksud**

Maksud penyusunan Renja SKPD Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah :

- a. Memberikan arah bagi semua personil dalam melaksanakan tugasnya untuk menentukan prioritas-prioritas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sehingga tujuan, sasaran dan program serta kegiatan yang telah ditetapkan dapat tercapai.
- b. Mempermudah pengendalian kegiatan serta pelaksanaan program dan kegiatan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan baik secara internal maupun eksternal.
- c. Memberikan informasi kepada pemangku kepentingan (*stackholders*) tentang rencana kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- d. Menjadi kerangka acuan bagi badan dalam upaya meningkatkan kualitas kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

### **2. Tujuan**

Tujuan penyusunan Renja Badan Kepegawaian daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah :

- a. Menjadikan dasar acuan penyusunan kebijakan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan;
- b. Menciptakan keterpaduan dan keserasian gerak dalam kegiatan pembangunan yang terencana dan akuntabilitas;
- c. Memberikan pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan.

## **D. Sistematika Penulisan**

Penulisan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2019 disusun berdasarkan Permendagri No. 86 Tahun 2017 tentang Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, dengan sistematika sebagai berikut :

- BAB I : PENDAHULUAN
- A. Latar Belakang
  - B. Landasan Hukum
  - C. Maksud dan Tujuan
  - D. Sistematika Penulisan
- BAB II : EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN LALU
- A. Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun Lalu
  - B. Analisis Kinerja Pelayanan SKPD
  - C. Isu – Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi
  - D. Review Terhadap Rancangan Awal RKPD
  - E. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat
- BAB III : TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN
- A. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional
  - B. Tujuan dan Sasaran Renja SKPD
  - C. Program dan Kegiatan
- BAB IV : PENUTUP
- LAMPIRAN
1. Pra - RKA SKPD Badan Kepegawaian Daerah, Pendidik dan Pelatihan Kab. Hulu Sungai Selatan

## BAB II

### EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN LALU

#### A. EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU DAN CAPAIAN RENSTRA SKPD

##### 1. Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Lalu

Renja SKPD Tahun 2017 secara keseluruhan telah terakomodir dalam program dan kegiatan pada APBD Tahun Anggaran 2017. Pencapaian target indikator kinerja kegiatan Tahun 2017 disusun atau diperoleh berdasarkan *output* dan *outcome* dari berbagai kegiatan yang dilakukan dalam tahun bersangkutan. Dari hasil pengukuran terhadap target kinerja kegiatan yang telah ditetapkan untuk Tahun 2017 diperoleh Capaian kegiatan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel. 1**  
**Tabel Capaian Indikator Kinerja Utama**

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TAHUN 2017		%
			TARGET	CAPAIAN	
1		2	4	5	6
1.	<b>MENINGKATNYA KOMPETENSI SUMBERDAYA MANUSIA APARATUR SIPIL NEGARA</b>	Persentasi Pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial	52,54%	50,89%	96,86%
		Persentasi Pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis	28,92%	28,1%	97,16 %
		Persentasi Pegawai yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	2,22%	2,14%	96,39%
2.	<b>TERSEDIANYA APARATUR SIPIL NEGARA YANG MEMENUHI STANDAR KOMPETENSI</b>	Persentasi jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	37,42%	28,59%	76,40%
3.	<b>MENINGKATNYA DISIPLIN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA</b>	Persentasi penanganan terhadap pelanggaran disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara	100%	100%	100%
		Persentase OPD yang tidak terdapat pelanggaran disiplin	100%	100%	100%
4.	<b>MENINGKATNYA PEMENUHAN HAK HAK KEPEGAWAIAN ASN</b>	Persentase Pegawai yang terpenuhi Hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	100%	100%	100%

	<b>MENINGKATNYA KUALITAS PELAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN DAN AKUNTABILITAS KINERJA PEGAWAI ASN</b>	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	100%	100%	100%
		Indek Keuasan Masyarakat	80	80,11	100%
		Persentasi keluhan pengaduan layanan yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%
		Predikat nilai hasil evaluasi AKIP	BB	BB	100%
		Persentase temuan Inspektorat/BPK RI yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan di tahun 2017, maka diperoleh capaian kinerja sebagaimana tabel berikut :

**Tabel. 2**  
**Capaian Kinerja Tahun 2017**

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6
1.	<i>Meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur manusia Aparatur Sipil Negara</i>	1. Prosentase pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Kompetensi Manajerial. 2. Prosentase pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Kompetensi Teknis.	52,54% 28,92%	50,89% 28,1%	96,86% 97,16 %
		3. Persentase Pegawai yang mengikuti Tugas Belajar sesuai dengan kebutuhan Formasi	2,22%	2,14%	96,39%
2.	<i>Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi</i>	4. Prosentase jabatan yang diisi dengan kompetensi	37,42%	28,59%	76,40%
3.	<i>Meningkatkan disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara</i>	5. Prosentasi penanganan terhadap pelanggaran disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara 6. Persentase OPD yang tidak terdapat pelanggaran disiplin	100% 100%	100% 100%	100% 100%
4.	<i>Meningkatkan pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN</i>	7. Persentase Pegawai yang terpenuhi Hak-hak	100%	100%	100%



			kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku			
5	<i>Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan akuntabilitas kinerja</i>	8	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	100%	100%	100%
		9	Indek Keuasan Masyarakat	80	80,11	100%
		10	Persentasi keluhan pengaduan layanan yang ditindaklanjuti	100%	100%,	100%
		11	Predikat nilai hasil evaluasi AKIP	BB	BB	100%
		12	Persentase temuan Inspektorat/BPK RI yang ditindaklanjuti	100%	100%,	100%
6	<i>Tersedianya akurasi data kepegawaian</i>	13	Persentase Pegawai yang datanya akurat	100%	100%,	100%

Renja pada tahun 2017, dari semua indikator kinerja kegiatan semaksimal mungkin untuk dapat dicapai, hal ini berkaitan dengan dana dan jenis kegiatan yang dapat dikerjakan dalam tahun bersangkutan. Indikator kinerja kegiatan hanya dapat diukur bila dalam tahun tersebut terdapat kegiatan atau hal-hal lain yang menimbulkan pencapaian indikator kinerja kegiatan. Selain itu untuk dapat diukur, target indikator kinerja kegiatan yang akan dicapai harus ditetapkan terlebih dahulu, dan dimasukkan ke dalam rencana kinerja. Hasil pengukuran indikator kinerja kegiatan akan menggambarkan kegagalan atau keberhasilan suatu instansi dalam mencapai kinerja kegiatan yang telah di tetapkan. Pencapaian target indikator kinerja kegiatan Tahun 2017 disusun atau diperoleh berdasarkan *output* dan *outcome* dari berbagai kegiatan yang dilakukan dalam tahun bersangkutan.

Berdasarkan evaluasi terhadap pencapaian indikator output untuk memberikan penjelasan lebih lanjut tentang hal-hal yang mendukung keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu kegiatan. Evaluasi bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi sehingga dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Selain itu dalam evaluasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan pada Tahun 2017, telah dilakukan pula efisiensi dengan cara membandingkan antara *output* dengan *input* baik untuk rencana maupun realisasi. Analisis ini menggambarkan tingkat efisiensi yang dilakukan oleh instansi dengan memberikan data nilai *output* per unit yang dihasilkan oleh suatu *input* tertentu. Selanjutnya telah dilakukan pula pengukuran/penentuan

tingkat efektifitas yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara tujuan dengan hasil, manfaat atau dampak.

Evaluasi dimaksud dilakukan terhadap setiap perbedaan kinerja (*performance gap*) yang terjadi, tidak saja terhadap penyebab terjadinya *gap* akan tetapi juga pada strategi pemecahan masalah yang telah dan akan dilaksanakan. Rekapitulasi evaluasi pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan dan Pencapaian Renstra

## **B. ANALISIS KINERJA PELAYANAN SKPD**

Acuan dalam menganalisis Kinerja Pelayanan SKPD berdasarkan indikator kinerja dapat menggunakan SPM untuk mengukur jenis dan mutu pelayanan dasar dan IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008. Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan belum memiliki dokumen Standar Pelayanan Minimal yang menjadi kewenangannya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga untuk menganalisis dan mengukur kinerja penyelenggaraan program dan kegiatan pada urusan wajib kepegawaian digunakan Indikator Kinerja Kunci meliputi Aspek Penilaian pada tataran pengambil kebijakan, Aspek Pelaksana Kebijakan dan Aspek Tingkat Capaian Kinerja serta menetapkan sejumlah indikator kinerja berdasarkan *analisis kebutuhan pelayanan* sesuai tugas pokok dan fungsi serta kewenangan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selata.

Pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan hanya dapat dilihat pada Hasil Survey Kepuasan Masyarakat (SKM). SKM Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dilakukan secara Periodik. Setiap Tahun ada dua kali pengukuran SKM, yaitu dilakukan pada Bulan Januari sampai dengan Juni dan Bulan Juli sampai dengan Desember. Nilai SKM BKD, Diklat pada Periode Januari sampai dengan Juni 2017 diperoleh nilai sebesar 80,06 yang dipersepsikan bernilai Baik dan Bulan Juli sampai dengan Desember 2017 diperoleh nilai sebesar 80,11 yang dipersepsikan juga bernilai Baik. Survey Kepuasan Masyarakat dari BKD, Diklat kabupaten Hulu sungai Selatan dilaksanakan dengan tujuan untuk mempertahankan maupun memperbaiki dari kualitas pelayanan publik.

## C. ISU-ISU PENTING PENYELENGGARAAN TUGAS DAN FUNGSI SKPD

### 1. Tugas dan Fungsi

Isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan, berkenaan dengan peran Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan dibidang kepegawaian, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Masih adanya pejabat tinggi pratama, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial dan kompetensi teknis.
- b. Belum terpenuhinya aparatur sipil Negara sesuai dengan kebutuhan formasi. Standar kompetensi jabatan adalah persyaratan kompetensi minimal, yang harus dimiliki seorang PNS, dalam melaksanakan tugas jabatannya. Kompetensi jabatan merupakan instrumen yang urgen, sebagai pedoman untuk menjamin objektivitas dan kualitas pengangkatan PNS dalam suatu jabatan, yang didasarkan pada prinsip profesionalisme sesuai dengan standar kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan tersebut, serta syarat objektif lainnya. Penempatan PNS sesuai dengan standar kompetensi jabatan, merupakan salah satu cara untuk mewujudkan pemerintahan yang kapabel, akuntabel bersih dan berwibawa menuju *good governance*. Permasalahan ini hendaknya menjadi salah satu perhatian Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) dan Panitia Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (PANSEL JPT).
- c. Masih adanya aparatur sipil Negara yang melanggar aturan-aturan kepegawaian yang berlaku.
- d. Masih rendahnya pemberian hak-hak kepegawaian bagi aparatur sipil negara.
- e. Masih kurangnya profesionalisme sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan. Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, PNS dituntut untuk dapat bekerja secara profesional. Oleh karena itu, salah satu harapan dilaksanakannya reformasi birokrasi adalah mewujudkan sumber daya aparatur (PNS) yang profesional yaitu pegawai yang mengerti akan hak dan kewajibannya, memahami tugas pokok dan fungsinya serta dapat melaksanakan tugas sesuai aturan yang ada berdasarkan keahlian dan ketrampilan yang dimiliki. Namun kenyataan yang ada sampai saat ini profesionalisme PNS masih belum dapat diwujudkan.

- f. Belum optimalnya pemanfaatan dan penerapan teknologi informatika dalam aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian. Kemajuan teknologi informatika yang berkembang pesat dewasa ini, belum sepenuhnya dapat dimanfaatkan oleh Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dalam mengaplikasikan data pegawai. Meskipun telah tersedia perangkat Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), dimana masih perlu diintegrasikan dengan pelayanan administrasi kepegawaian seperti, Kenaikan Gaji Berkala, Kenaikan Pangkat, Penentuan batas usia pensiun, dan administrasi kepegawaian lainnya. Data pegawai yang lengkap dan *up to date* merupakan instrumen yang sangat penting dalam penyusunan program perencanaan, peningkatan kapasitas serta pembinaan dan pengembangan karir sumber daya aparatur. Perencanaan yang dilakukan tanpa dukungan data yang lengkap dan akurat, dapat berakibat terhadap tidak sesuainya rencana yang disusun dengan kebutuhan pegawai.

## **2. Struktur Organisasi**

Tugas, fungsi dan struktur organisasi BKD, Diklat Kabupaten Hulu Sungai Selatan berpedoman pada Peraturan Bupati Nomor 84 tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan. BKD, Diklat adalah perangkat daerah yang merupakan unsur penunjang pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan terdiri dari :

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat, terdiri dari Sekretaris dan 2 (dua) Sub Bagian yakni : Bagian Umum dan Kepegawaian, Bagian Perencanaan dan Keuangan;
- c. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur terdiri dari Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan 3 (tiga) Kasubbid yakni : Kasubbid Diklat Penjenjangan dan Serifikasi, Kasubbid Diklat Teknis Fungsional dan Kasubbid Pengembangan Kompetensi dan Promosi;
- d. Bidang Kepegawaian dan 3 (tiga) Kasubbid yakni : Kasubbid Data dan Informasi Kepegawaian, Kasubbid Formasi dan Mutasi, dan Kasubbid Penilaian Kinerja Aparatur;
- e. Kelompok Jabatan Fungsional

Sedangkan fungsi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan adalah :

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

2. Penetapan rencana strategis, program dan rencana kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan.
3. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
4. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
5. Pembinaan teknis penyelenggaraan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
6. Pembinaan, pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan Unit Pelaksana Teknis Badan.
7. Pelaksanaan administrasi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan.
8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Secara rinci tugas dan fungsi BKD, Diklat Kab. HSS adalah sebagai berikut :

#### **1. Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan pelayanan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BKD, Diklat serta tugas lain yang diberikan Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. koordinasi penyusunan rencana strategis, program, dan anggaran Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan;
- b. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, kerumahtanggaan, kerjasama, hukum, hubungan masyarakat, keprotokolan, arsip, dan dokumentasi;
- c. pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana;
- d. pelaksanaan koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan;
- e. pengelolaan barang milik/kekayaan Negara atau daerah;
- f. koordinasi pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan;
- g. koordinasi penyusunan laporan kinerja, program dan kegiatan;
- h. pembinaan dan pemberian dukungan urusan administrasi keuangan, perbendaharaan, akuntansi dan verifikasi; dan

- i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **2. Bidang Kepegawaian**

Bidang Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pembinaan, pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan dibidang perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai, serta data dan informasi kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bidang Kepegawaian mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. perumusan kebijakan teknis penyusunan perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai.
- b. penyusunan program perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai.
- c. penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan kepegawaian.
- d. koordinasi pelaksanaan pengadaan, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai, serta data dan informasi kepegawaian.
- e. pembinaan, pengawasan dan pengendalian kebijakan perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai, serta data dan informasi kepegawaian.
- f. evaluasi dan pelaporan kebijakan perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai, serta data dan informasi kepegawaian, dan
- g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai bidang tugas.

## **3. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur**

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pembinaan, pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan dibidang pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjenjangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. perumusan kebijakan teknis dibidang pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjurangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan.
- b. koordinasi, kerjasama dan fasilitasi pelaksanaan seleksi jabatan dan diklat teknis fungsional.
- c. koordinasi pelaksanaan pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjurangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan.
- d. pembinaan, pengawasan dan pengendalian pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjurangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan.
- e. evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjurangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan, dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai bidang tugas.

#### **D. REVIEW TERHADAP RANCANGAN AWAL RKPD**

Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) merupakan dokumen perencanaan pemerintah untuk periode satu tahun dan merupakan penjabaran dari RPJMD yang memuat a) rancangan kerangka ekonomi daerah b) program prioritas pembangunan daerah dan c) rencana kerja, pendanaan dan prakiraan maju, yang selanjutnya akan dipakai sebagai dasar penyusunan KUA-PPAS. Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan berdasarkan RKPD Kabupaten Hulu Sungai Selatan sifatnya sebagai pendukung yang dilaksanakan melalui program dan kegiatan.

Pada Renja SKPD Tahun 2019 ini, tidak jauh berbeda dengan rancangan awal RKPD Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Program dan Kegiatan Renja SKPD berpedoman pada Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 sesuai Renstra Badan Kepegawaian daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan memuat 3(tiga) Program Utama yaitu Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian, dan Program Pembinaan Disiplin Aparatur, dan juga memuat 4(empat) Program Pelengkap (pendukung) yaitu : Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, Program Peningkatan Perencanaan dan Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan dan Program Peningkatan Pelayanan Kinerja Perangkat Daerah.

Tabel. 3  
REVIU TERHADAP RANCANGAN AWAL RKPD 2019  
KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN

SKPD : Badan Kepegawain Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kab. HSS

No	RANCANGAN AWAL RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Non Urusan					Non Urusan					
	-					-					
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran		Tingkat Kepuasan Pelayanan	100 persen	1.375.966.700	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran		Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian; Prosentase keluhan pengaduan layanan yang ditindaklanjuti	100 persen	918.200.190	918.200.190
	Penyediaan Jasa dan Administrasi Kantor	SKPD	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	160.379.200	Penyediaan Jasa dan Administrasi Kantor	SKPD	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	164.994.200	
	Penyediaan Jasa Komunikasi, sumber daya air dan listrik	SKPD	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	143.520.000	Penyediaan Jasa Komunikasi, sumber daya air dan listrik	SKPD	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	143.520.000	



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Penyebarluasan Informasi Tugas Pokok dan Fungsi SKPD	SKPD	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	13.960.000,-	Penyebarluasan Informasi Tugas Pokok dan Fungsi SKPD	SKPD	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	13.960.000,-	
	Penyediaan Makanan dan Minuman	SKPD	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	217.537.500	Penyediaan Makanan dan Minuman	SKPD	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	24.100.000	
	Kegiatan Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi / Teknis Lainnya	SKPD	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	95.570.000	Kegiatan Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi/Teknis Perkantoran	SKPD	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	102.770.000	
	Rapat-rapat Koordinasi , Konsultasi Lapangan	SKPD	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	745.000.000	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	SKPD	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	468.855.990	
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		Tingkat Kepuasan Pelayanan	100 persen	514.363.750	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		Indeks Kepuasan Pelayanan	100 persen	158.663.750	158.663.750
	Pembangunan gedung kantor	SKPD	Gedung kantor kondisi baik	1 tahun	198.150.000	Pembangunan gedung kantor	SKPD	Gedung kantor kondisi baik	1 tahun	0	
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	SKPD	Peralatan dan perlengkapan kantor kondisi baik	1 tahun	102.863.750	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	SKPD	Peralatan dan perlengkapan kantor kondisi baik	1 tahun	102.863.750	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	SKPD	Gedung kantor kondisi baik	1 tahun	157.550.000	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	SKPD	Gedung kantor kondisi baik	1 tahun	0	
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	SKPD	Mobil dan Kendaraan operasional kondisi baik	1 tahun	30.000.000	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	SKPD	Mobil dan Kendaraan operasional kondisi baik	1 tahun	30.000.000	
	Pemeliharaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	SKPD	Peralatan dan perlengkapan kondisi baik	1 tahun	25.800.000	Pemeliharaan Rutin / Berkala Peralatan Gedung Kantor	SKPD	Peralatan dan perlengkapan kondisi baik	1 tahun	25.800.000	
3	Program Peningkatan Perencanaan, Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan		Tingkat pemenuhan aspek kualitas dokumen AKIP, tingkat pemenuhan kualitas dokumen Keuangan Daerah	100% : 100%	10.000.000	Program Peningkatan Perencanaan, Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan		Tingkat pemenuhan aspek kualitas dokumen AKIP, tingkat pemenuhan kualitas dokumen Keuangan Daerah	100% : 100%	10.000.000	10.000.000
	Penyusunan Dokumen Keuangan	SKPD	Laporan Keuangan memenuhi aspek kualitas	12 Laporan Keuangan	5.000.000	Penyusunan Dokumen Keuangan	SKPD	Laporan Keuangan memenuhi aspek kualitas	12 Laporan Keuangan	5.000.000	
	Penyusunan Dokumen AKIP	SKPD	Dokumen AKIP yang memenuhi aspek kualitas	15 Laporan Capaian Kinerja	5.000.000	Penyusunan Dokumen AKIP	SKPD	Dokumen AKIP yang memenuhi aspek kualitas	15 Laporan Capaian Kinerja	5.000.000	
4	Program Peningkatan Pelayanan Perangkat Daerah		Tingkat Kepuasan Peyanan	100 persen	2.507.250.000	Program Peningkatan Pelayanan Perangkat Daerah		Indeks Kepuasan Peyanan	100 persen	1.938.062.500	1.938.062.500
	Pelayanan Kinerja Perangkat Daerah	SKPD	Pelayanan Perangkat Daerah sesuai standard	1 tahun	2.507.250.000	Pelayanan Kinerja Perangkat Daerah	SKPD	Pelayanan Perangkat Daerah sesuai standard	1 tahun	1.938.062.500	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
5	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur		Prosentasi pegawai yang memiliki sertifikat diklat kompetensi manajerial; Prosentasi pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis, Persentasi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) yang melakukan kebijakan promosi terbuka sesuai Undang-undang ASN	74,17 % : 44,99% : 37,50%	7.670.053.980	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur		Prosentasi pegawai yang memiliki sertifikat diklat kompetensi manajerial; Prosentasi pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis, Persentasi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) yang melakukan kebijakan promosi terbuka sesuai Undang-undang ASN	74,17 % : 44,99% : 37,50%	3.285.138.000	3.285.138.000
	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah	SKPD	Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan	200 orang	3.800.000.000	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah	SKPD	Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan	200 orang	2.100.000.000	
	Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur	SKPD	Jumlah jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi jabatan struktural	4 jabatan	934.575.000	Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur	SKPD	Jumlah jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi jabatan struktural	4 jabatan	459.575.000	
	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II	SKPD	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat Diklatpim Tk. II	4 orang	216.000.000	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II	SKPD	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat Diklatpim Tk. II	0 orang	0	
	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III	SKPD	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat Diklatpim Tk. III	15 orang	645.000.000	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III	SKPD	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat Diklatpim Tk. III	15 orang	215.000.000	
	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV	SKPD	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat Diklatpim Tk. IV	50 orang	1.547.623.980	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV	SKPD	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat Diklatpim Tk. IV	50 orang	175.000.000	
	Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah	SKPD	Jumlah Pegawai yang mengikuti Diklat Calon Kepala Sekolah	40 orang	335.565.000	Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah	SKPD	Jumlah Pegawai yang mengikuti Diklat Calon Kepala Sekolah	40 orang	335.563.000	
	Pendidikan dan Pelatihan Bidan	SKPD	Jumlah Pegawai yang mengikuti Diklat Jabfung Bidang Jenjang Terampil	40 orang	191.290.000	Pendidikan dan Pelatihan Bidan	SKPD	Jumlah Pegawai yang mengikuti Diklat Jabfung Bidang Jenjang Terampil	40 orang	0	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
6	Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian		Persentasi Formasi yang diisi sesuai kompetensi : Persentasi administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	100% : 100%	644.129.400	Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian		Persentasi Formasi yang diisi sesuai kompetensi : Persentasi administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	100% : 100%	623.394.400	623.394.400
	Seleksi Penerimaan CPNS	SKPD	Persentasi peserta test CPNS yang terlayani	100%	541.826.900	Seleksi Penerimaan CPNS	SKPD	Persentasi peserta test CPNS yang terlayani	100%	541.826.900	
	Penyusunan dokumen usulan kenaikan pangkat	SKPD	Penyusunan dokumen usulan kenaikan pangkat	2 dokumen	79.735.000	Penyusunan dokumen usulan kenaikan pangkat	SKPD	Penyusunan dokumen usulan kenaikan pangkat	2 dokumen	59.000.000	
	Penyusunan Nominatif Pegawai	SKPD	Jumlah buku nominatif pegawai	18 buku	22.567.500	Penyusunan Nominatif Pegawai	SKPD	Jumlah buku nominatif pegawai	18 buku	22.567.500	
7	Program Pembinaan Disiplin Aparatur		Persentase penanganan terhadap pelayanan disiplin PNS	100%	118.365.000	Program Pembinaan Disiplin Aparatur		Persentase penanganan terhadap pelayanan disiplin PNS	100%	118.338.000	118.338.000
	Penyusunan Laporan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin	SKPD	Jumlah laporan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	5 laporan	10.200.000	Penyusunan Laporan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin	SKPD	Jumlah laporan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	5 laporan	10.198.000	
	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan di Bidang Kepegawaian	SKPD	Jumlah pegawai yang mengikuti sosialisasi	240 orang	108.165.000	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan di Bidang Kepegawaian	SKPD	Jumlah pegawai yang mengikuti sosialisasi	240 orang	108.140.000	
			<b>TOTAL</b>		<b>12.840.128.830</b>			<b>TOTAL</b>		<b>7.051.796.840</b>	<b>7.051.796.840</b>

### **BAB III**

#### **TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN**

##### **A. TELAAHAN TERHADAP KEBIJAKAN NASIONAL**

Kebijakan merupakan arah yang diambil oleh Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dalam menentukan bentuk konfigurasi program dan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Menurut targetnya kebijakan terdiri atas :

1. Kebijakan Internal, yaitu kebijakan dalam mengelola pelaksanaan program-program pembangunan
2. Kebijakan Eksternal, yaitu kebijakan yang diterbitkan dalam rangka mengatur, mendorong dan memfasilitasi kegiatan masyarakat.

Dari 3 (tiga) target kebijakan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
2. Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian
3. Pembinaan disiplin aparat

##### **B. TUJUAN DAN SASARAN RENJA SKPD**

Sesuai dengan Renja SKPD Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan mempunyai tujuan dan sasaran.

###### **1. Tujuan**

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai dan merupakan penjabaran visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Hulu Sungai Selatan dalam rangka mencapai visi dan misi tersebut harus dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategis (strategic goals) organisasi. Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Sehingga dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi misinya untuk kurun waktu satu sampai lima tahun ke depan dengan diformulasikannya

tujuan strategis ini dalam mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Lebih dari itu, perumusan tujuan strategis ini juga akan memungkinkan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Hulu Sungai Selatan untuk mengukur sejauh mana visi misi organisasi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi misi organisasi. Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (performance indicator) yang terukur. Rumusan tujuan tersebut yaitu “Mewujudkan ASN yang profesional melalui penerapan sistem Merit”

## **2. Sasaran**

Untuk mengetahui sejauh mana tujuan tersebut diatas dapat dicapai, ditetapkanlah beberapa sasaran. Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur. Berikut rumusan rangkaian pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Hulu Sungai sebagaimana dihasilkan pada tahapan Perumusan Tujuan dan sasaran pelayanan Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Hulu Sungai. Adapun sasaran tersebut yaitu “Terwujudnya ASN yang profesional melalui penerapan sistem Merit”

## **C. PROGRAM DAN KEGIATAN**

Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai setiap tujuan strategisnya, maka langkah operasionalnya harus dituangkan kedalam program dan kegiatan indikatif yang mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan dan mempertimbangkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran sebagian atau seluruhnya APBN dan atau daerah. Sedangkan yang dimaksud dengan kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa satuan kerja sebagai bagian dari pencapaian

sasaran terukur pada suatu program, terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi beberapa atau kesemua sumber daya tersebut. Dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan telah ditetapkan dua program utama dan tiga program rutin SKPD adalah sebagai berikut :

#### A. PROGRAM UTAMA

1. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur
2. Program peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian
3. Program pembinaan disiplin aparatur

#### B. PROGRAM RUTIN SKPD /PROGRAM PELENGKAP (PENDUKUNG) SKPD

1. Program pelayanan administrasi perkantoran.
2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur.
3. Program peningkatan perencanaan, pelaporan capaian kinerja dan keuangan.
4. Program peningkatan pelayanan kinerja perangkat daerah

Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan pada dasarnya adalah penjabaran dari agenda, kebijakan dan program RJPMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan dan dalam pelaksanaannya tetap memperhatikan Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai setiap tujuan dan sasaran strateginya, maka langkah operasionalnya harus dituangkan kedalam program dan kegiatan indikatif yang mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan mempertimbangkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan. Berdasarkan strategi dan kebijakan yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya, sebagai upaya untuk mewujudkan visi organisasi melalui perwujudan sasaran-sasaran misi yang telah ditetapkan, program dan kegiatan yang akan dilaksanakan maka dapat dirincikan sebagai berikut.

##### I. **Program Pelayanan Admintrasi Perkantoran**

- Penyediaan jasa administrasi kantor
- Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
- Penyebarluasan informasi tugas pokok dan fungsi SKPD

- Penyediaan makanan dan minuman
  - Kegiatan penyediaan jasa tenaga pendukung Administrasi/Teknis lainnya
  - Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi dan Lapangan
- II. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Perkantoran**
- Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
  - Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
  - Pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kantor
- III Program Peningkatan Perencanaan, Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan**
- Penyusunan dokumen keuangan
  - Penyusunan dokumen AKIP
- IV Program Peningkatan Pelayanan Kinerja Perangkat Daerah**
- Pelayanan kinerja perangkat daerah
- V Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur**
- Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah
  - Pembinaan dan pengembangan pola karier aparatur
  - Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat II
  - Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat III
  - Pendidikan dan Pelatihan kepemimpinan tingkat IV
  - Pendidikan dan pelatihan Calon Kepala Sekolah
  - Pendidikan dan pelatihan Bidan
- VI Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian**
- Seleksi penerimaan calon PNS
  - Penyusunan dokumen usul kenaikan pangkat
  - Penyusunan nominatif pegawai
- VII Program Pembinaan Disiplin Aparatur**
- Penyusunan Laporan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS
  - Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan di bidang kepegawaian



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Catatan Penting**

Pelaksanaan kegiatan selama ini tidak mengalami kendala yang berarti baik untuk waktu pelaksanaan maupun lokasinya, hanya keterbatasan dana setiap tahunnya yang membuat beberapa kegiatan tidak dapat terealisasi sesuai dengan Renstra Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Keterbatasan anggaran yang tersedia mengharuskan kami membuat skala prioritas dalam melaksanakan seluruh kegiatan. Harapan kami kedepan agar pendanaan dapat mengakomodir seluruh kegiatan yang mendukung kemajuan Pelayanan Administrasi Kepegawaian.

#### **4.2 Kaidah-kaidah pelaksanaan**

Kaidah pelaksanaan dapat menjamin terciptanya tata pamong (*governance*) yang baik sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan antar program. Selain itu tujuan adanya kaidah merupakan kelanjutan program yang dilakukan. Dengan adanya *governance* yang baik di harapkan implementasi program menjadi lebih terukur.

#### **4.3 Rencana Tindak Lanjut**

Renja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2019 merupakan dokumen perencanaan pembangunan yang menjadi pedoman, landasan dan referensi pelaksanaan pembangunan bidang kepegawain tahun 2019. Keberhasilan Renja tergantung pada komitmen penuh dari SKPD sendiri, Instansi terkait dan partisipasi aktif masyarakat.

Demikian penyusunan Renja ini, sebagai pedoman pelaksanaan program kegiatan pembangunan untuk mewujudkan ASN yang profesional serta peningkatan pelayanan umum di bidang kepegawaian.

Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan merupakan dokumen rencana kerja yang berfungsi sebagai pedoman kerja bagi aparatur Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan pada Tahun 2019.

Rencana Kerja ini dijadikan sebagai pedoman rencana operasional oleh bidang-bidang dan sekretariat Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan sesuai dengan tujuan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan berdasar Peraturan Daerah Nomor 037 Tahun 2009 hasilnya tetap memerlukan integrasi, koordinasi dan sinkronisasi antara kemampuan sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya pada masing-masing bidang dan sekretariat sehingga dapat melaksanakan semua kegiatan sesuai target waktu dan volume yang telah ditetapkan.