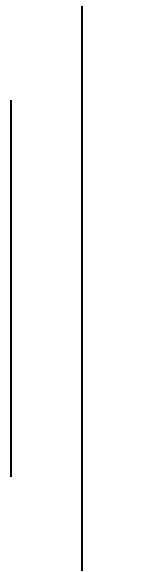




**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA**



**PEMERINTAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA
TAHUN 2013 – 2017**

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah berkat adanya petunjuk dan kekuatan yang diberikan oleh Allah SWT, sehingga dapat terselesaikannya Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2013 - 2017.

Rencana Strategis (Renstra) ini disamping transparansi dan partisipasi merupakan pilar untuk mencapai Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga dapat terselenggara dengan baik dalam menjabarkan Rancangan Awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Secara jujur, kami menyadari Rencana Strategis (Renstra) ini masih banyak kekurangannya dan kami bertekad akan terus menyempurnakannya di tahun-tahun mendatang.

Demikian kepada semua pihak yang telah membantu, kami ucapkan terima kasih, semoga Rencana Strategis (Renstra) ini nantinya dapat dilaksanakan dengan baik.

Amuntai, 21 Maret 2014

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA,**

**H. MUHAMMAD TAUFIK, S.Sos. MM
P E M B I N A
NIP. 19620522 198503 1 005**

IKHTISAR EKSEKUTIF

Pembangunan aparatur negara mencakup aspek yang luas. Dimulai dari peningkatan fungsi utama pemerintahan, kelembagaan yang efektif dan efisien dengan tata laksana yang jelas dan transparan, dilaksanakan oleh sumberdaya manusia aparatur yang profesional serta berakuntabilitas kepada mitra kerja (*stakeholders*). Pendayagunaan aparatur pada hakekatnya merupakan upaya pembinaan, penyempurnaan dan pengendalian manajemen pemerintahan secara terencana, sistematis, bertahap, komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja seluruh aparatur Negara dalam rangka menuju tata pemerintahan yang baik. Berbagai upaya terus dilakukan untuk dapat mewujudkan suatu sistem manajemen kepegawaian yang dapat mewujudkan kondisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) seperti yang diharapkan oleh masyarakat. Dalam periode 5 (lima) tahun (2013-2017), rencana pengembangan kepegawaian dilaksanakan melalui upaya penyempurnaan manajemen dibidang kepegawaian, penyusunan pedoman pelaksanaan manajemen kepegawaian, peningkatan penyelenggaraan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian kepegawaian serta pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian.

Sejalan dengan upaya tersebut diatas, perubahan dan perkembangan lingkungan strategis baik diluar maupun didalam organisasi terus terjadi seperti : arah kebijakan nasional kepegawaian, kondisi politik pemerintahan, tuntutan perbaikan pelayanan birokrasi dan kondisi global serta perkembangan teknologi. Untuk menghadapi itu semua diperlukan kesamaan persepsi dan arah tindakan, sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi harus dilandasi dengan Visi, Misi dan tujuan serta strategi yang secara jelas dirumuskan dalam Renstra. Penyusunan Renstra ini dimaksudkan sebagai penjabaran Visi dan Misi Kepala Daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), selain itu juga dimaksudkan sebagai tolok ukur bagi pelaksanaan tugas pokok organisasi selama kurun waktu 2013 -2017. Adapun Visi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah :

“ APARATUR PEMERINTAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA YANG PROFESIONAL,
NETRAL DAN SEJAHTERA MENUJU TERWUJUDNYA GOOD GOVERNANCE “

Visi tersebut akan diwujudkan melalui misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara, yaitu :

Misi Pertama : Meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara melalui pendidikan dan latihan (Diklat) Aparatur, dengan tujuan :
Meningkatkan kualitas Sumberdaya Aparatur untuk meningkatkan kompetensi sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Misi Kedua : Meningkatkan Pembinaan Aparatur dalam rangka peningkatan disiplin, kinerja dan kesejahteraan pegawai untuk mewujudkan PNSD yang berprestasi tinggi, dengan tujuan :
Peningkatan Pembinaan Pegawai untuk meningkatkan akuntabilitas dan kesejahteraan pegawai.

Misi Ketiga : Mewujudkan Penataan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan sesuai kompetensinya dan menerapkan pola pengembangan karier secara konsisten sesuai peraturan, dengan tujuan :

Terwujudnya penataan pegawai sesuai kompetensi jabatan dan syarat jabatan serta menerapkan pola pengembangan karier secara konsisten.

Misi Keempat : Pengembangan jaringan SAPK yang berbasis NCSIS secara online, dengan tujuan :

Dapat melakukan perubahan status kepegawaian dengan cepat dan tepat untuk diakses oleh seluruh PNS.

Misi Kelima : Meningkatkan pelayanan prima administrasi kepegawaian dalam rangka mewujudkan pelayanan administrasi yang tepat didukung oleh penyajian data dan informasi kepegawaian yang akurat, dengan tujuan :

Peningkatan Kinerja Pelayanan kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas pemerintah daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang Baik (Good Governance).

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR			
IKHTISAR EKSEKUTIF			
DAFTAR ISI			
BAB	I	PENDAHULUAN	1
	1.1.	Latar Belakang	1
	1.2.	Landasan Hukum	3
	1.3.	Maksud dan Tujuan	3
	1.4.	Sistematika	4
BAB	II	GAMBARAN PELAYANAN SKPD	5
	2.1.	Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi	5
	2.2.	Sumberdaya SKPD	8
	2.3.	Kinerja Pelayanan SKPD	10
	2.4.	Tantangan dan Peluang Pengembangan SKPD	15
BAB	III	ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI	20
	3.1.	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi	20
	3.2.	Telaahan Visi, Misi dan Program Kerja Bupati dan Wakil Bupati terpilih	24
	3.3.	Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi	27
	3.4.	Isu Strategis	27
BAB	IV	VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN KEBIJAKAN	29
	4.1.	Visi dan Misi SKPD	29
	4.2.	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD	30
	4.3.	Strategi dan Kebijakan	37
BAB	V	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF	38
	5.1.	Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif	38
BAB	VI	INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD	48
		Indikator Kinerja Utama (IKU)	50

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Paradigma perencanaan pembangunan yang lebih harmonis dan selaras, baik antara pusat dengan daerah, daerah dengan daerah, dan juga antar instansi dan fungsi pemerintah, merupakan landasan utama diterbitkannya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN). Konsekuensi dari adanya undang-undang tersebut adalah kewajiban bagi setiap perangkat kerja daerah untuk menyusun rencana kerja sebagai acuan dalam penyelenggaraan pembangunan, baik untuk jangka menengah (lima tahunan) maupun jangka pendek (tahunan). Dalam Pasal 1 Ayat 7 UU No.25 Tahun 2004 ditetapkan ketentuan umum mengenai "Rencana Strategis (Renstra) SKPD adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun". Di dalam Renstra digambarkan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Kebijakan, Program dan kegiatan yang merupakan proses berkelanjutan dan sistematis dari pembuatan keputusan berisiko, dengan memanfaatkan sebanyak-banyaknya pengetahuan antisipatif dan mengorganisasikannya secara sistematis untuk usaha-usaha melaksanakan keputusan tersebut mengukur hasilnya melalui umpan balik yang sistematis.

Terkait dengan kewajiban perangkat daerah dalam menyiapkan rencana kerja untuk jangka waktu lima tahunan, UU No.32 Tahun 2004 Pasal 151 Ayat 1 mengamanatkan bahwa Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) menyusun Renstra SKPD sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sejalan dengan amanat undang-undang tersebut, maka Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Hulu Sungai Utara, berkewajiban untuk menyiapkan Renstra sesuai dengan tugas dan fungsi yang diembannya. Kewajiban ini, disamping sebagai bentuk implementasi pelaksanaan amanat peraturan perundangan juga didasarkan atas kebutuhan dalam menyongsong era pembangunan Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam periode lima tahun Tahapan ketiga RPJPD Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2005 – 2025. Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara tahun 2013 - 2017 pada hakekatnya merupakan pernyataan komitmen bersama mengenai upaya terencana dan sistematis untuk meningkatkan kinerja serta cara pencapaiannya. Pada akhirnya, Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Rencana Pembangunan Tahunan) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara, serta menjadi pedoman dalam pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan tahunan dan lima tahunan sesuai dengan hasil pelaksanaan rencana pembangunan yang telah ditetapkan.

Pemberlakuan Otonomi Daerah yang pelaksanaannya berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 sebagaimana yang telah diganti dengan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 sebagaimana yang telah diganti dengan Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah telah memberikan jawaban yang lebih jelas dan tegas tentang kewenangan daerah untuk mengurus dan mengatur kepentingan daerah menurut prakarsa sendiri sesuai dengan aspirasi masyarakat, sehingga dalam penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan, daerah dapat melakukan inisiatif sendiri sesuai dengan batasan-batasan tertentu serta dalam kerangka ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah yang pada pelaksanaannya ditentukan pada tiga asas penyelenggaraan, yaitu asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan. Untuk pelaksanaan tugas-tugas desentralisasi sebagai dasar pelaksanaannya telah diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi Sebagai Daerah Otonom.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena itu dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum ber peradaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi diperlukan pegawai negeri yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus memberikan pelayanan prima sesuai dengan fungsi dan tugasnya kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sudah tidak dapat diragukan lagi bahwa pembangunan sumberdaya aparatur adalah ditujukan untuk terciptanya aparat yang selalu siap memberikan pelayanan yang berkualitas prima sebagaimana yang diharapkan oleh pemerintah maupun masyarakat. Aparat Pemerintah diharapkan dengan kemampuannya yang meningkat dapat mendayagunakan seluruh kapasitasnya mengelola dengan sebaik-baiknya segala macam sumber-sumber pelayanan termasuk infrastruktur administratif yang dimiliki demi pemberian pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Dalam rangka mewujudkan maksud tersebut di atas diperlukan PNS yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Untuk itu dibutuhkan suatu pembinaan PNS melalui berbagai program yang terencana dengan baik dan berkelanjutan sehingga benar-benar dapat menunjang bagi terciptanya Pegawai Negeri Sipil yang profesional.

Keterkaitan Renstra-SKPD dengan dokumen perencanaan lainnya adalah bahwa Renstra-SKPD merupakan penjabaran teknis RPJMD yang berfungsi sebagai dokumen perencanaan teknis operasional dalam menentukan arah kebijakan serta indikasi program dan kegiatan setiap urusan bidang dan/atau fungsi pemerintahan untuk jangka waktu 5 (lima) tahunan, yang disusun oleh setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di bawah koordinasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Hulu Sungai Utara. Dalam pelaksanaannya, Renstra - SKPD dijabarkan kembali ke dalam Rencana Kinerja (dokumen Rencana Kerja Tahunan) yang memuat prioritas program dan kegiatan dari Rencana Kerja SKPD. Capaian tujuan dan sasaran strategis organisasi tahunan tersebut wajib dikomunikasikan kepada stakeholder, yang dituangkan melalui laporan akuntabilitas instansi pemerintah (LAKIP).

1.2. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok Pokok Kepegawaian ;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (LN Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, TLN Republik Indonesia Nomor 4286) ;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (LN Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, TLN Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (LN Republik Indonesia Th. 2004 Nomor 104, TLN Republik Indonesia No. 4421) ;
5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (LN Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, TLN Republik Indonesia Nomor 1137), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (LN Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, TLN Republik Indonesia Nomor 4844) ;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (LN Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, TLN Republik Indonesia Nomor 4578) ;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Uang Negara/Daerah ;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah ;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah ;
10. Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (LN 48, TLN 4833) ;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Th. 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Th. 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah ;
12. 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 ;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 21 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2005 – 2025 ;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 8 Tahun 2013 tentang RPJM Kabupaten Hulu Sungai Utara.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2013 - 2017 ini adalah :

1. Sebagai dokumen perencanaan yang dijadikan pedoman dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Tahunan ;
2. Sebagai dasar dan tolak ukur penilaian kinerja ;
3. Tersedianya program dan prioritas kegiatan yang dapat dijadikan pedoman oleh Sekretariat dan Bidang-Bidang pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam mewujudkan optimalisasi kinerja ;

4. Untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun; dan
5. Untuk menjamin tercapainya penggunaan sumberdaya secara efektif, efisien, berkeadilan dan berkelanjutan.

Tujuan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2013 - 2017 ini adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya selama periode tahun 2013 – 2017.
2. Menetapkan program dan indikasi kegiatan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah selama periode tahun 2013 – 2017.
3. Memberikan acuan dan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara (Rencana Kerja Tahunan). Dan
4. Memberikan dasar dalam pengendalian dan evaluasi rencana pembangunan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara baik tahunan maupun lima tahunan.

1.4. Sistematika

BAB I Pendahuluan, Berisi Latar Belakang, Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan dan Sistematika Penulisan.

BAB II Gambaran Pelayan SKPD, Memuat Informasi tentang peran (tugas dan fungsi) SKPD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki SKPD dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra SKPD periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas SKPD yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra SKPD ini.

BAB III, Berisi Isu Strategis yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara berdasarkan tugas pokok dan fungsi dan factor kunci keberhasilan.

BAB IV, Memaparkan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Kebijakan yang akan dijalankan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

BAB V, Menguraikan Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif.

BAB VI, Indikator Kinerja SKPD yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN SKPD

Sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 21 Tahun 2008 Tanggal 25 September 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara merupakan Unsur Pelaksana Otonomi Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Hulu Sungai Utara melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

2.1. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi

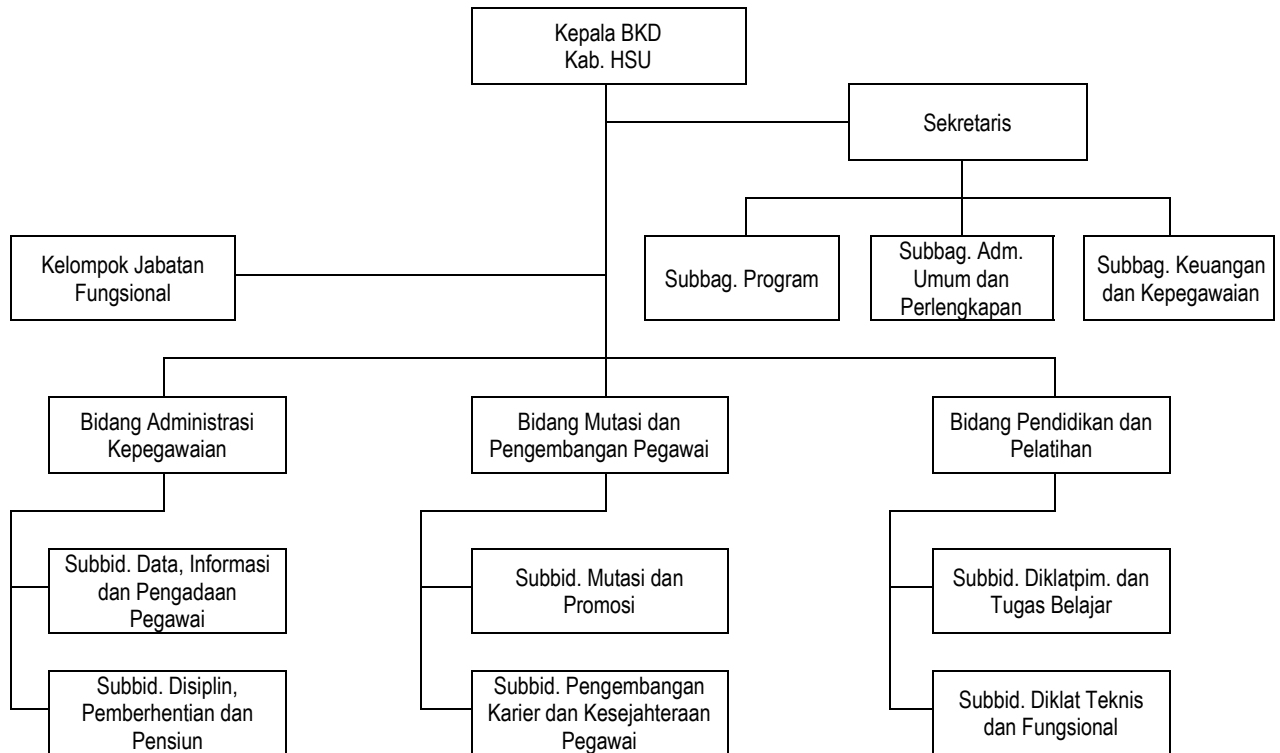
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan ketatausahaan, perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian, Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan daerah dibidang Kepegawaian, Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kepegawaian dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut diatas, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara mempunyai Fungsi :

- 1 Pelaksanaan urusan ketatausahaan ;
- 2 Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian dan pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian ;
- 3 Penyiapan kebijakan teknis perencanaan dan pengembangan Kepegawaian Daerah;
- 4 Penyiapan dan pelaksanaan pangangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil daerah sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- 5 Penyiapan dan pelaksanaan pangangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural dan fungsional sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- 6 Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- 7 Penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan PNS Daerah sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
- 8 Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah dan koordinasi dengan instansi terkait;
- 9 Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Daerah dan penyampaian informasi kepada Badan Kepegawaian Negara.

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 21 Tahun 2008 Tanggal 25 September 2008, seperti gambar berikut :

Gambar 1.
Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara



Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara dipimpin oleh seorang Kepala Badan dengan dibantu unsur-unsur organisasi yaitu :

1. Sekretariat ;
2. Bidang Administrasi Kepegawaian ;
3. Bidang Mutasi dan Pengembangan Pegawai ;
4. Bidang Pendidikan dan Pelatihan ;

1. Sekretariat

Sekretariat adalah unsur staf yang dipimpin oleh Sekretaris yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala badan dan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan program, urusan administrasi, perlengkapan, keuangan dan kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas Sekretariat menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan program, pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan program, umum dan perlengkapan, kepegawaian dan keuangan ;
- b. Pembinaan, pelaksanaan dan pengawasan program ;
- c. Pembinaan, pelaksanaan dan pengawasan umum dan perlengkapan ;
- d. Pembinaan, pelaksanaan dan pengawasan kepegawaian dan keuangan dan ;
- e. Penyusunan rencana sekretariat.

Sekretariat terdiri dari :

- a. Sub Bagian Program.
- b. Sub Bagian Administrasi Umum dan Perlengkapan
- c. Sub Bagian Keuangan dan Kepegawaian.

2. Bidang Administrasi Kepegawaian

Bidang Administrasi Kepegawaian adalah unsur pelaksana dipimpin oleh kepala bidang yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala badan. Dan mempunyai tugas pokok membantu kepala badan dalam melaksanakan urusan pengelolaan data, informasi kepegawaian, disiplin PNS, pengangkatan, pemberhentian dan pensiun. Dalam melaksanakan tugas pokok bidang Administrasi Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian dan pengelolaan SAPK ;
- b. Penyajian data dan pelayanan informasi kepegawaian ;
- c. Penyusunan formasi dan kebutuhan pegawai daerah ;
- d. Pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah ;
- e. Pelaksanaan seleksi dan pengadaan pegawai Daerah ;
- f. Penyelenggaraan administrasi pengangkatan, pemberhentian dan pensiun pegawai.

Bidang Administrasi Kepegawaian terdiri dari :

- a. Sub Bidang Data, Informasi dan Pengadaan pegawai ;
- b. Sub Bidang Disiplin, Pemberhentian dan Pensiun.

3. Bidang Mutasi dan Pengembangan Pegawai

Bidang Mutasi dan Pengembangan Pegawai merupakan unsur pelaksana dipimpin oleh kepala bidang yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala badan. Mempunyai tugas pokok membantu kepala badan dalam melaksanakan urusan dibidang mutasi, promosi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji/berkala, pengembangan karier dan kesejahteraan pegawai.

Dalam melaksanakan tugas pokok Bidang Mutasi dan Pengembangan Pegawai menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan pengelolaan bazzeting pegawai ;
- b. Penyiapan bahan untuk proses mutasi pengangkatan, mutasi status alih jenis, penempatan dan pengkajian formasi penempatan;
- c. Penyelenggaraan urusan administrasi kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala;
- d. Pengembangan karier dan Kesejahteraan pegawai yang disiplin dan berprestasi kerja;
- e. Penyiapan penetapan gaji, tunjangan, kesejahteraan pegawai dan pelayanan administrasi pegawai;
- f. Pelayanan peningkatan kesejahteraan PNSD.

Bidang Mutasi dan Pengembangan Pegawai terdiri dari :

- a. Sub Bidang Mutasi/Promosi
- b. Sub Bidang Pengembangan Karier dan Kesejahteraan Pegawai.

4. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Bidang Pendidikan dan Pelatihan adalah unsur pelaksana dipimpin oleh kepala bidang yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala badan. Mempunyai tugas pokok membantu kepala badan dalam melaksanakan urusan pendidikan dan pelatihan.

Dalam melaksanakan tugas pokok Bidang Pendidikan dan Pelatihan menyelenggarakan fungsi :

- Penyiapan bahan perumusan pendidikan dan pelatihan ;
- Penyusun rencana dan Pengolahan pendidikan dan pelatihan
- Penyiapan bahan pembinaan, analisa, evaluasi dan pelaksanaan diklat prajabatan serta penyelenggaraan ujian dinas;

Bidang Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari :

- Sub Bidang Diklat Pimpinan dan Tugas Belajar;
- Sub Bidang Diklat Teknis dan Fungsional;

2.2. Sumberdaya SKPD

Ketersediaan sumberdaya manusia aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara secara kuantitatif berjumlah 37 Orang yang terdiri dari 29 orang PNSD pria dan 9 orang PNSD wanita ditambah 4 orang tenaga honorer. Selanjutnya rincian berdasarkan kualifikasi pendidikan, pangkat dan golongan serta tingkat eselonering adalah sebagai berikut :

Tabel 1.
Jumlah PNSD BKD Kab. HSU berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

No.	Unit Kerja	Tingkat Pendidikan						Jumlah
		SD/SLTP	SLTA	D3	S1	S2	S3	
1.	Kepala Badan					1		1
2.	Sekretaris				1			1
3.	Kepala Bidang				1	2		3
4.	Subbag / Subbid.		1		8			9
5.	Staf / Pelaksana		4	3	2			9
6.	Analisis Kepegawaian		1		1			2
7.	Penata Laporan Keu.				1			1
8.	Verifikator Keuangan			1				1
9.	Pranata Komputer			2	1			3
10.	Agendaris		2					2
11.	Sopir		1					1
12.	Caraka	2						2
13.	Petugas Perlengkapan		1					1
14.	Pengolah Data		1					1
Jumlah		2	11	6	15	3		37

Tabel 2.
Jumlah PNSD BKD Kab. HSU berdasarkan Pangkat dan Golongan

No	Unit Kerja	Tingkat Golongan / Kepangkatan																Jumlah
		I/a	I/b	I/c	I/d	II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	
1.	Kepala Badan															1		1
2.	Sekretaris															1		1
3.	Kepala Bidang													2	1			3
4.	Subbag / Subbid.									3	1	5						9
5.	Staf / Pelaksana						3	2		2	1		1					9
6.	Analisis Kepegawaian						1			1								2
7.	Penata Laporan Keu.										1							1
8.	Verifikator Keuangan								1									1
9.	Pranata Komputer								2		1							3
10.	Agendaris					1	1											2
11.	Sopir						1											1
12.	Caraka			1	1													2
13.	Petugas Perlengkapan					1												1
14.	Pengolah Data					1												1
Jumlah			1	1		3	6	5		3	6	1	6	2	2	1		37

Tabel 3.
Jumlah PNSD BKD Kab. HSU berdasarkan Tingkat Eselonering

No.	Unit Kerja	Tingkat Eselonering					Jumlah
		II.b	III.a	III/b	IV.a	Staf	
1.	Kepala Badan	1					1
2.	Sekretaris		1				1
3.	Kepala Bidang			3			3
4.	Subbag / Subbid.				9		9
5.	Staf / Pelaksana					9	9
6.	Analisis Kepegawaian					2	2
7.	Penata Laporan Keu.					1	1
8.	Verifikator Keuangan					1	1
9.	Pranata Komputer					3	3
10.	Agendaris					2	2
11.	Sopir					1	1
12.	Caraka					2	2
13.	Petugas Perlengkapan					1	1
14.	Pengolah Data					1	1
Jumlah		1	1	3	9	23	37

Sampai dengan saat ini, prasarana dan sarana pendukung yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara, antara lain :

- a. Lahan Kantor seluas 5.152 .m, terletak di Jalan Basuki Rahmat No. 04 Amuntai ;
- b. Gedung Kantor seluas kurang lebih 4.152.m untuk keperluan administrasi serta Pendopo, Ruang Belajar, Ruang Makan, Kamar Tidur Biasa, Kamar VIP, Mushala, Ruang Dapur dan Gudang untuk penyimpanan arsip.
- c. Kendaraan operasional untuk kelancaran/mobilitas kegiatan organisasi berupa 2 (dua) unit kendaraan bermotor roda empat, sepuluh unit kendaraan bermotor roda dua ; dan
- d. Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) / SIMPEG berupa perangkat keras dan perangkat lunak yang pengelolaannya ditangani oleh Sub Bidang Data, Informasi dan Pengadaan Pegawai.

2.3. Kinerja Pelayanan SKPD

Dalam rangka mencapai Visi dan Misi maka diperlukan perumusan kedalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategis (*strategic goals*) organisasi, yang merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Capaian Indikator Kinerja Utama dan serapan anggaran adalah sebagai berikut :

1. Capaian Indikator Kinerja Utama

a. Meningkatnya Kapasitas Sumberdaya Aparatur di Kabupaten HSU

Dalam upaya peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara terdapat beberapa kegiatan. Indikator Kinerja Utama yang digunakan untuk mengukur capaian sasaran ini antara lain adalah :

- 1) **Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan**, Untuk meningkatkan kapasitas Sumberdaya Aparatur di Kab. HSU dalam hal ini CPNS yang akan diangkat menjadi PNS harus Mengikuti/Lulus Diklat Prabatan, pada tahun 2008 berjumlah 437 orang, tahun 2009 berjumlah 256 orang. tahun 2010 berjumlah 368 orang, tahun 2011 berjumlah 440 orang dan tahun 2012 berjumlah 237 orang atau 100 %.
- 2) **Jumlah Pejabat Struktural Eselon II, Eselon III dan Eselon IV yang mengikuti Diklat Pimpinan**, Seperti uraian diatas pada tahun 2012 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara melalui Bidang Pendidikan dan Pelatihan telah mengirim pejabat struktural eselon II dan II untuk mengikuti Diklat Pimpinan Tk.II dan Tk.III sebanyak 13 orang, dan telah melaksanakan Diklat Pimpinan Tk.IV Angkatan XXI Tahun 2012 dengan pola Kemitraan dengan Badan Diklat Daerah Propinsi Kalimantan Selatan sebanyak 40 orang atau 100 %.
- 3) **Jumlah PNS yang mengikuti Bintek Panitia Pengadaan Barang & Jasa Pemerintah, Bintek LAKIP, Bintek Pajak, Bintek Penyusunan RKA**, sampai dengan akhir tahun 2012 PNS yang telah mengikuti Bintek diatas berjumlah 160 orang atau 100 %.

- 4) **Jumlah PNS yang mengikuti/lulus ujian dinas / ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah**, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara yang difasilitasi Sub Bidang Pengembangan Karier dan Kesejahteraan Pegawai telah mengirim PNS untuk mengikuti ujian dinas / ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah, pada tahun 2008 sebanyak 25 orang, tahun 2009 sebanyak 30 orang, tahun 2010 sebanyak 24 orang, tahun 2011 sebanyak 20 orang dan pada tahun 2012 sebanyak 50 orang dan semuanya dinyatakan Lulus atau 100 %.

b. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dalam rangka Meningkatkan Disiplin PNS di Kabupaten HSU

Dalam upaya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur di Kabupaten Hulu Sungai Utara terdapat beberapa kegiatan. Indikator Kinerja Utama yang digunakan untuk mengukur capaian sasaran ini antara lain adalah :

- 1) **Jumlah PNS yang Mutasi dan Promosi**, PNS yang mutasi dan promosi untuk mengisi formasi sesuai dengan kebutuhan pada tahun 2008 sebanyak 123 orang, tahun 2009 sebanyak 450 orang, tahun 2010 sebanyak 520 orang, tahun 2011 sebanyak 700 orang dan pada tahun 2012 sebanyak 700 orang atau 100 %.
- 2) **Jumlah Formasi CPNSD**, pada tahun 2008 sebanyak 413 formasi, tahun 2009 sebanyak 502 formasi, tahun 2010 sebanyak 240 formasi, pada tahun 2011 sebanyak - formasi dan pada tahun 2012 direncanakan penerimaan CPNSD formasi umum sebanyak 300 formasi, namun dengan adanya moratorium PNS sampai tanggal 31 Desember 2012 (Penundaan Sementara Penerimaan CPNS), Pemerintah Daerah diperintahkan untuk menghitung kembali jumlah kebutuhan PNS yang tepat berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja serta penataan kembali organisasi, maka sasaran ini tidak tercapai.
- 3) **Terlaksananya Sosialisasi PP No. 53 Tahun 2010**, untuk meningkatkan wawasan tentang peraturan perundang-undangan (PP No.53 Tahun 2010) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara melakukan kegiatan sosialisasi tentang peraturan tersebut satu kali, kegiatan ini dilaksanakan oleh Sub Bidang Disiplin, Pemberhentian dan Pensiun dengan jumlah peserta perwakilan dari masing-masing SKPD sebanyak 50 orang. Diharapkan dari kegiatan ini seluruh Aparatur pada SKPD dapat memahami dan mentaati peraturan tersebut.
- 4) **Tersedianya sistem NCSIS secara online**, dalam rangka Pembangunan / Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara telah melaksanakan Pengembangan jaringan SAPK yang berbasis NCSIS secara online sehingga dapat melakukan perubahan status kepegawaian dengan cepat dan tepat untuk diakses oleh 5.369 PNS.
- 5) **Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS**, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara sebagai instansi pemerintah yang salah satu tugasnya adalah sebagai pembantu pembina kepegawaian maka dalam hal hal penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS, dalam hal penjatuhan hukuman disiplin ringan, sedang dan berat bagi aparatur yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada tahun 2008 sebanyak 3 kasus, tahun 2009 sebanyak - kasus, tahun 2010 sebanyak 11 kasus, tahun 2011 - kasus dan

untuk tahun 2012 proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS sebanyak 11 kasus dengan rincian : Jumlah Pegawai yang mendapat hukuman ringan sebanyak 9 PNSD, hukuman sedang sebanyak 1 PNSD dan hukuman disiplin berat sebanyak 1 PNSD

- 6) **Jumlah PNS Tugas Belajar dan Purna Praja yang mengikuti Pendidikan,** Untuk meningkatkan kompetensi Kualitas SDM Aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara, Sub Bidang Diklat Pimpinan dan Tugas Belajar Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara memfasilitasi PNS yang Tugas Belajar. Pada Tahun 2008 sebanyak - orang, tahun 2009 sebanyak 3 orang, tahun 2010 sebanyak 23 orang, tahun 2011 sebanyak 2 orang dan pada tahun 2012 PNS yang mengikuti Tugas Belajar sebanyak 16 Orang.
- 7) **Jumlah Alumni SMU / MA yang menjadi Capra IPDN,** Untuk menyiapkan kader-kader pimpinan dalam pemerintah daerah, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara telah melaksanakan penerimaan capra IPDN. Untuk Tahun 2008 yang lulus tes capra IPDN sebanyak 3 orang, tahun 2009 sebanyak 3 orang, tahun 2010 sebanyak 1 orang, tahun 2011 sebanyak 1 orang dan pada tahun 2012 1 orang.
- 8) **Jumlah PNS yang naik pangkat,** pada tahun 2008 PNS yang naik pangkat sebanyak 698 orang, tahun 2009 sebanyak 788 orang, tahun 2010 sebanyak 800 orang, tahun 2011 sebanyak 700 orang dan pada tahun 2012 sebanyak 934 orang.

c. **Meningkatnya sistem dan mekanisme kerja organisasi**

Sasaran ini bertujuan untuk meningkatkan sistem dan prosedur kerja dalam mendukung operasional organisasi. Beberapa indikator utama yang menunjang sasaran ini antara lain :

- 1) Keberadaan dokumen perencanaan di BKD, pada tahun 2012 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara telah memiliki dokumen perencanaan antara lain Renstra, Renja dan RKA.
- 2) Keberadaan laporan kegiatan dan keuangan di BKD. Laporan tersebut antara lain LAKIP, LPPD, LKPJ, Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan, Neraca dan Catatan Atas Laporan Keuangan.

Tabel 2.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan SKPD Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Hulu Sungai Utara

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1 (2008)	2 (2009)	3 (2010)	4 (2011)	5 (2012)	1 (2008)	2 (2009)	3 (2010)	4 (2011)	5 (2012)	1 (2008)	2 (2009)	3 (2010)	4 (2011)	5 (2012)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1.	Terlaksananya Pelayanan Administrasi Perkantoran			100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	50 %	100 %	100 %	100 %	100 %	50 %	100 %	100 %
2.	Jumlah Dokumen Lakip BKD			100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
3.	Jumlah Dokumen Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan			100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
4.	PNS Yang Mengikuti Sosialisasi PP 53 Tahun 2010			100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
5.	Jumlah CPNS yang mengikuti/Lulus Diklat Prajabatan Gol. I, II dan III sebagai Persyaratan CPNSD untuk diangkat menjadi PNSD			100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
6.	Jumlah Pejabat Struktural Eselon II dan III yang mengikuti Diklat Pimpinan			100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
7.	Jumlah PNS yang mengikuti Bintek.			100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
8.	Jumlah PNS yang mengikuti / Lulus Ujian Dinas / Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah			100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
9.	Jumlah PNS yang Mutasi dan Promosi untuk mengisi Formasi sesuai dengan kebutuhan			100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
10.	Jumlah Formasi yang terisi			100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %
11.	Tersedianya Sistem NCSIS secara online dapat melakukan perubahan status kepegawaian dengan cepat dan tepat untuk diakses			100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
12.	Terbinanya dan berkembangnya aparatur sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja			100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
13.	Tersedianya Sumberdaya Aparatur yang siap pakai (Jumlah PNS yang Tubel dan Purna Praja yang mengikuti Pendidikan)			100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
14.	Tersedianya kader pimpinan dalam pemerintahan daerah (Jumlah Alumni SMU,MA menjadi Capra IPDN)			100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
15.	Terpenuhinya persyaratan kompetensi bagi Pejabat Eselon IV (Jumlah PNSD yang mengikuti Diklatpim Tk.IV)			100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
16.	PNS yang naik pangkat			100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

2. Realisasi Anggaran

Pelaksanaan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan menggunakan sumber-sumber pembiayaan pembangunan (APBD). Serapan masing –masing tahun anggaran dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 2.2
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan SKPD Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Hulu Sungai Utara

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1 (2008)	2 (2009)	3 (2010)	4 (2011)	5 (2012)	1 (2008)	2 (2009)	3 (2010)	4 (2011)	5 (2012)	1 (2008)	2 (2009)	3 (2010)	4 (2011)	5 (2012)	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
PENDAPATAN	25.000.000	25.000.000	25.000.000	25.000.000	41.875.000	16.375.000	18.500.000	17.308.000	28.850.000	28.475.000	0,66	0,74	0,69	1,15	0,68	141.875.000	109.508.000
PENDAPATAN ASLI DAERAH	25.000.000	25.000.000	25.000.000	25.000.000	41.875.000	16.375.000	18.500.000	17.308.000	28.850.000	28.475.000	0,66	0,74	0,69	1,15	0,68	141.875.000	109.508.000
Pendapatan Retribusi Daerah	25.000.000	25.000.000	25.000.000	25.000.000	41.875.000	16.375.000	18.500.000	17.308.000	28.850.000	28.475.000	0,66	0,74	0,69	1,15	0,68	141.875.000	109.508.000
BELANJA	5.810.449.876	5.623.504.233	5.026.958.000	5.590.839.225	8.049.747.250	4.278.491.374	4.431.187.969	4.102.590.380	5.144.968.549	5.885.912.736	0,74	0,79	0,82	0,92	0,73	30.101.498.584	23.843.151.008
BELANJA TIDAK LANGSUNG	1.345.018.350	1.552.078.233	1.599.585.000	1.838.967.725	2.126.691.250	1.197.034.161	1.269.238.911	1.432.231.622	1.662.739.097	1.976.047.676	0,89	0,82	0,9	0,9	0,93	8.462.340.558	7.537.291.467
Belanja Pegawai	1.345.018.350	1.552.078.233	1.599.585.000	1.838.967.725	2.126.691.250	1.197.034.161	1.269.238.911	1.432.231.622	1.662.739.097	1.976.047.676	0,89	0,82	0,9	0,9	0,93	8.462.340.558	7.537.291.467
BELANJA LANGSUNG	4.465.431.526	4.071.526.000	3.427.373.500	3.751.871.500	5.617.582.000	3.081.457.213	3.161.949.058	2.670.358.758	3.482.229.452	3.909.865.060	0,69	0,78	0,78	0,93	0,7	21.333.784.526	16.305.859.541
Belanja Pegawai	1.379.325.000	882.625.000	586.525.000	680.670.000	851.485.000	1.030.646.000	697.397.600	511.528.000	597.945.000	523.257.000	0,75	0,79	0,87	0,88	0,61	4.380.630.000	3.360.773.600
Belanja Barang dan Jasa	2.605.861.526	3.014.901.000	2.734.548.500	3.048.901.500	4.659.522.000	1.695.994.213	2.318.026.458	2.057.730.758	2.862.484.452	3.230.181.060	0,65	0,77	0,75	0,94	0,69	16.063.734.526	12.164.416.941
Belanja Modal	480.245.000	174.000.000	106.300.000	22.300.000	106.575.000	354.817.000	146.525.000	101.100.000	21.800.000	156.427.000	0,74	0,84	0,95	0,98	1,47	889.420.000	780.669.000

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan SKPD

1. Tantangan

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 21 Tahun 2008 tanggal 25 September 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara, bertugas membantu pejabat pembina kepegawaian daerah dalam melaksanakan manajemen PNSD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara menghadapi berbagai tantangan dalam rangka melaksanakan tugasnya menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian pada periode tahun 2013 – 2017. baik pada Aspek otonomi daerah, Aspek reformasi birokrasi, Manajemen PNSD dan Teknologi Informasi. Identifikasi tantangan selama lima tahun kedepan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara juga merupakan pertimbangan penting dalam perumusan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2013 – 2017 antara lain sebagai berikut :

a. Aspek Otonomi Daerah.

Salah satu kewenangan yang kemudian oleh pemerintah diserahkan kepada daerah adalah kewenangan dibidang kepegawaian (desentralisasi dibidang kepegawaian). Oleh karenanya atas hal tersebut kemudian daerah memiliki kewenangan untuk mengatur sistem kepegawaian sendiri dalam rangka pemenuhan akan tuntutan masyarakat. Dalam perkembangan keadaan saat ini, diperkirakan akan timbul berbagai masalah yang menyangkut kepegawaian sebagai dampak berlakunya otonomi daerah. Penyelenggaraan kewenangan untuk mengelola sumberdaya daerah termasuk sumberdaya manusianya, memunculkan eksese dalam praktek penyelenggaraan manajemen PNS. Eksese dimaksud adalah adanya egoisme kedaerahan yang cenderung mempengaruhi upaya pembinaan dan pengembangan karier pegawai dalam bentuk promosi, rotasi/mutasi. Beberapa persoalan yang mungkin timbul antara lain :

- 1) Dengan adanya desentralisasi kewenangan yang diberikan kepada daerah, ada kemungkinan jumlah dan struktur PNS didaerah menjadi tidak terkendali. Kewenangan yang besar kepada daerah tersebut dimungkinkan dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor : 96 Tahun 2000 yang memungkinkan Gubernur, Bupati dan Walikota mengangkat dan memberhentikan PNS didaerahnya mulai dari pangkat I/a sampai dengan golongan IV/b. Suatu kewenangan yang sebelum terbitnya Peraturan Pemerintah ini, hanya dimiliki oleh Presiden dan dilakukan secara terpusat.
- 2) Variasi kualitas PNSD antara daerah yang satu dengan daerah lainnya dan kelancaran mobilitas PNS antar daerah terhambat. Tanpa kualitas yang memadai serta mobilitas yang tidak lancar ini, maka pembinaan karier PNS kemungkinan besar akan terkorbankan. Apalagi dengan pemerintahan koalisi yang multi partai, pemimpin pemerintahan didaerah tidak akan terlepas dari sindrom kepartaian. Karenanya dalam waktu lima tahun kedepan, manajemen kepegawaian didaerah masih perlu banyak pembenahan. Manajemen kepegawaian yang baik harus dilaksanakan oleh suatu badan yang netral, tidak terimbas pengaruh politik dan tunduk pada salah satu kekuatan politik.

b. Aspek Reformasi Birokrasi.

Reformasi dibidang kepegawaian yang merupakan konsekuensi dari perubahan dibidang politik, ekonomi dan sosial yang begitu cepat sejak paruh pertama tahun 1998 ditandai dengan berlakunya Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok Pokok Kepegawaian. Peraturan Perundang undangan yang merupakan yang merupakan perubahan dan penyempurnaan dari Undang-undang Nomor Nomor 8 Tahun 1974 dengan pokok bahasan yang sama tersebut, kemudian diikuti dengan berbagai peraturan pelaksanaannya, baik yang berupa Peraturan Pemerintah (PP) maupun Keputusan Presiden (Keppres), untuk menjamin pelaksanaannya secara baik dan terarah.

Pada dasarnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dinegara manapun mempunyai tiga peran yang serupa. *Pertama*, sebagai pelaksana peraturan dan perundangan yang telah ditetapkan pemerintah. Untuk mengemban tugas ini, netralitas PNS sangat diperlukan. *Kedua*, melakukan fungsi manajemen pelayanan publik. Ukuran yang dipakai untuk mengevaluasi peran ini, adalah tingkat kepuasan masyarakat atas pelayanan yang diberikan birokrasi. *Ketiga*, PNS harus mampu mengelola pemerintahan. Setiap kebijakan yang diambil pemerintah harus dapat dimengerti dan dipahami oleh setiap PNS sehingga dapat dilaksanakan dan disosialisasikan sesuai dengan tujuan kebijakan tersebut.

Untuk mewujudkan ketiga peran tersebut, dilaksanakanlah manajemen PNS yang memiliki : (a) Stabilitas, yang menjamin agar setiap PNS tidak perlu kuatir akan masa depannya serta ketenangan dalam berkarier ; (b) Balas jasa yang sesuai untuk menjamin kesejahteraan PNS beserta keluarganya ; dan (c) Promosi dan mutasi yang sistematis dan transparan, sehingga setiap PNS dapat memperkirakan kariernya dimasa depan serta bisa mengukur kemampuan pribadi. Ketiga prasyarat ini akan menumbuhkan keyakinan bahwa sistem penghargaan dan hukuman akan diberlakukan dengan adil. Selain itu, sistem kepegawaian yang memenuhi ketiga kriteria tersebut akan menjaga integritas dan kepribadian setiap PNS yang memang sangat diperlukan untuk mewujudkan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa dan negara seperti diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999.

Sehubungan dengan hal tersebut, agenda kebijakan tentang reformasi khususnya dibidang hukum, peradilan dan birokrasi sebagaimana telah dilaksanakan pada periode RPJM Nasional sebelumnya akan semakin ditingkatkan. Fokus reformasi birokrasi antara lain reformasi para penyelenggara birokrasi atau aparaturnya. Dengan demikian aspek pembinaan mendapatkan peran penting yang diarahkan untuk menciptakan sosok sumberdaya manusia birokrasi yang profesional, bersih dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Isu kepegawaian yang mengemuka sampai dengan saat ini adalah :

- 1) Pembinaan dan pengembangan karier jabatan PNS belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan, dan pola karier PNS yang jelas ;
- 2) Evaluasi Kinerja PNS belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit (mekanisme penilaian masih menggunakan DP-3), yang memungkinkan capaian kinerja individu pegawai dapat mendorong peningkatan kariernya dan pemberian kompensasi dapat dilakukan secara adil berdasarkan prestasi pegawai sesuai dengan bobot jabatannya (sistem remunerasi berbasis kinerja) ;

- 3) Belum terbangunnya sistem perencanaan dan rekrutmen PNS berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya, mengakibatkan distribusi dan alokasi pegawai secara tidak merata ; dan
- 4) Berbagai regulasi dan kebijakan pembinaan PNS (Peraturan Perundang-undangan kepegawaian) sebagian besar belum disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan pembinaan ;

c. Manajemen PNSD.

Sejak era reformasi sampai dengan saat ini, kecenderungan untuk mengurus PNS semakin meningkat. Ada beberapa lembaga Pemerintah yang ikut mengurus manajemen PNS, meskipun dapat secara jelas diketahui bahwa kompetensi intinya bukan sekedar mengurus PNS, adapula yang sama sekali tugas dan fungsi intinya bukan mengurus manajemen kepegawaian dan PNS. Amanat peraturan perundang-undangan kepegawaian secara jelas menegaskan, bahwa pembinaan PNS diarahkan pada profesionalisme PNS yang berbasis kompetensi, dengan dititik beratkan pada prestasi kerja, namun demikian kebijakan yang muncul cenderung tidak selaras dengan arah kebijakan sebagaimana amanat perundang-undangan (rekrutmen SDM tertentu menjadi PNS tanpa seleksi kompetensi).

d. Teknologi Informasi.

Perkembangan Teknologi Informasi memberikan tantangan tersendiri pada berbagai aspek kehidupan sehari-hari. Tanpa penguasaan dan pemahaman akan teknologi informasi ini, akan menyebabkan ketergantungan yang tinggi terhadap pihak lain dan hilangnya kesempatan untuk bersaing. Mengingat perkembangan teknologi informasi yang demikian pesat, maka upaya pengembangan dan penguasaan teknologi informasi yang didasarkan pada kebutuhan sendiri haruslah mendapat perhatian maupun prioritas yang utama untuk dapat menjadi masyarakat yang lebih maju.

Pemanfaatan teknologi informasi pada setiap penyelenggaraan pemerintahan dilaksanakan untuk menuju tata kelola pemerintahan yang baik. Konsep ini memerlukan sistem yang mampu mengakomodir kebutuhan pelayanan yang cepat, tepat dan tidak berbelit-belit. Dengan penggunaan sistem informasi dimungkinkan adanya otomatisasi pekerjaan dan fungsi pelayanan untuk mewujudkan pelayanan yang baik termasuk otomatisasi dalam penanganan sistem kepegawaian. Pemanfaatan Teknologi informasi dapat menghasilkan efisiensi dalam berbagai aspek pengelolaan informasi yang ditunjukkan oleh kecepatan dan ketepatan waktu pemrosesan, serta ketelitian dan kebenaran informasi (Validitas) yang dihasilkan. Hali ini berkaitan dengan penggunaan perangkat keras komputer (hardware), program aplikasi pendukung (software), perangkat komunikasi dan internet sebagai sarana pengelolaan informasi.

Kebutuhan informasi yang cepat, tepat dan akurat sangat diperlukan untuk mendukung terlaksananya setiap fungsi dari unit organisasi. Untuk itu sebuah informasi dikatakan berkualitas jika data tersebut memiliki kriteria sebagai berikut :

- 1) Relevan artinya informasi yang diberikan harus sesuai dengan yang dibutuhkan. Apabila kebutuhan informasi untuk suatu organisasi maka informasi tersebut harus sesuai dengan kebutuhan informasi diberbagai tingkatan dan bagian yang ada dalam organisasi tersebut.

- 2) Tepat waktu artinya informasi harus tersedia pada saat yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah sebelum situasi krisis menjadi tidak terkendali atau kesempatan hilang. Informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat karena informasi yang sudah usang tidak mempunyai nilai lagi.
- 3) Akurat artinya informasi harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Keakuratan informasi biasanya dilakukan melalui pengujian yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang berbeda dan apabila hasil pengujian tersebut menghasilkan hasil yang sama data tersebut dianggap akurat.
- 4) Lengkap artinya bahwa informasi yang diperoleh menyajikan gambaran lengkap dari suatu permasalahan atau penyelesaian.

2. Peluang

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara juga memiliki sejumlah peluang yang bila dimanfaatkan secara maksimal akan dapat mendukung kinerjanya. Peluang yang dimiliki Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara sesuai dengan peran dan fungsinya adalah sebagai berikut :

a. Aspek Otonomi Daerah.

Jumlah PNS yang cenderung semakin meningkat dimasa mendatang untuk memenuhi rasio PNS terhadap pertumbuhan jumlah penduduk, maka pengelolaan PNS dan manajemen kepegawaian dalam cakupan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara masih akan terus diperlukan.

b. Aspek Reformasi Birokrasi.

Reformasi Birokrasi ditujukan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (Good Governance) melalui perbaikan dan perubahan pada 3 aspek birokrasi yaitu : Kelembagaan, Tatalaksana dan SDM Aparatur. Salah satu aspek yang menjadi fokus reformasi adalah aparatur penyelenggara birokrasi yang sebagian besar terdiri dari PNS, maka peluang Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara untuk berperan melalui pembinaan yang berlandaskan pada sistem manajemen kepegawaian yang lebih baik semakin diperlukan.

c. Manajemen PNSD.

Aspek pembinaan aparatur Penyelenggaraan Pemerintahan baik dipusat maupun didaerah membutuhkan aparatur yang handal dan profesional sehingga memiliki kapasitas untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi pemerintahan secara efektif berdasarkan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance). Sejalan dengan hal itu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara memberi dukungan dalam upaya peningkatan kapasitas sumberdaya manusia aparatur, serta menyelenggarakan pendidikan kedinasan dalam rangka penyediaan dan pengembangan kader sumberdaya manusia aparatur yang handal dan sesuai dengan kebutuhan.

d. Teknologi Informasi.

Informasi yang relevan, akurat, lengkap dan tepat dapat diperoleh dengan mengoptimalkan penggunaan sistem dan teknologi informasi. Kemajuan teknologi informasi yang demikian pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, membuka peluang bagi pengaksesan, pengelolaan dan pendayagunaan informasi dalam volume yang besar secara cepat dan akurat. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pemerintahan akan meningkatkan efisiensi, efektifitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Upaya optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi mencakup 2 (dua) aktivitas yang berkaitan yaitu : (1) pengolahan data, pengelolaan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik. (2) pemanfaatan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat luas.

Tersedianya sistem informasi kepegawaian terpadu yang memungkinkan akses data dan informasi kepegawaian secara lengkap, akurat dan terkini adalah bahan pengambilan keputusan untuk mendukung peningkatan pelayanan terhadap PNS. Dalam rangka perumusan kebijakan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian belum sepenuhnya didukung data dan informasi (*database*) kepegawaian yang memadai. Selain itu faktor tersebut adalah peningkatan efektifitas koordinasi perencanaan program dan kegiatan, sumberdaya serta pengelolaan administrasi di lingkungan BKD yang disertai pengadaan dan peningkatan sarana dan prasarana di BKD.

Dalam pengelolaan keuangan daerah, penggunaan teknologi informasi merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi, untuk membantu pengelolaan data yang lebih cepat, efektif dan efisien. Software Sistem Informasi Keuangan Daerah adalah seperangkat aplikasi komputer yang digunakan untuk membantu proses administrasi data keuangan pemerintah daerah.

BAB III

ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Perencanaan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara didasarkan pada perubahan lingkungan, sehingga diperlukan adaptasi dengan pemenuhan kebutuhan kompetensi aparatur yang dinamis. Dalam analisis strategik, diperlukan analisis lingkungan berupa pengamatan, eksplorasi dan penelaahan untuk mendapatkan gambaran masa kini dengan perhatian utama pada bidang kepegawaian.

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Pelayanan SKPD

Pencermatan terhadap lingkungan internal dilakukan untuk mengidentifikasi berbagai kekurangan dan kelemahan agar dapat diambil upaya peningkatan dan perbaikan, sehingga dapat mengurangi hambatan dalam penyelenggaraan misi untuk mewujudkan visi. Hasil pencermatan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur.

Salah satu atribut penting otonomi daerah adalah desentralisasi bidang kepegawaian, yaitu aparatur pemerintahan yang terpisah dari aparatur pusat. Mengingat perannya dalam proses penyelenggaraan manajemen pembangunan daerah, diperlukan peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur dalam rangka perbaikan pelayanan publik melalui jalur pendidikan. Meskipun pendidikan bukan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan seseorang dalam berkinerja, namun mengingat tingkat pendidikan masih menjadi indeks kualitas dan keunggulan daya nalar SDM disebagian besar negara didunia, maka diselenggarakanlah Program Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur dilingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Kendala dalam pelaksanaan tugas ini adalah kurangnya peminat untuk menjadi PNSD Tugas Belajar. Permasalahan ini terjadi karena lokasi yang jauh dan harus meninggalkan keluarga dan pekerjaan berkaitan dengan adanya kesenjangan antara tunjangan kinerja dengan tunjangan tugas belajar yang diterima. Karenanya PNS yang bersangkutan lebih memilih menempuh jalur peningkatan kapasitas melalui ijin belajar. Persoalannya adalah ketika ijin belajar yang telah diselesaikan ternyata tidak termasuk dalam formasi kebutuhan, sehingga walaupun terjadi peningkatan dalam pendidikan formal tetapi tidak sesuai dengan persyaratan kompetensi tugas dan fungsi pegawai bersangkutan.

Selain pendidikan formal, upaya peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur dilakukan melalui jalur pelatihan, sosialisasi maupun bimbingan teknis. Walaupun sudah banyak jumlah dan jenis diklat yang dilaksanakan tetapi belum menunjukkan hasil yang diharapkan. Faktor yang mempengaruhi antara lain adalah masih terdapat kesenjangan antara pemanggilan dengan peserta yang datang karena berbagai alasan. Akibatnya hasil penyertaan pada diklat tidak dapat secara maksimal dimanfaatkan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai yang bersangkutan.

2. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

Dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian pembinaan dan pengembangan aparatur mendapatkan peran penting yang diarahkan untuk menciptakan sosok sumberdaya manusia birokrasi yang profesional, bersih dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Isu kepegawaian yang mengemuka sampai dengan saat ini adalah :

- a) Pembinaan dan pengembangan karier jabatan PNS belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan, dan pola karier PNS yang jelas. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil. Jabatan Karier adalah jabatan struktural dan jabatan fungsional yang hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil. Jabatan Strktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Dari pengertian pola karier diatas, dapat diketahui bahwa pengangkatan PNS dalam jabatan struktural merupakan suatu pengembangan karier bagi PNS. Dengan demikian yang bersangkutan akan merasakan jenjang karier yang semakin meningkat dengan mempertimbangkan faktor pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan. Hal yang terkait dengan jabatan struktural adalah masalah eselonisasi sesuai peraturan yang berlaku. Sampai dengan saat ini pengangkatan PNS yang dipercaya memegang jabatan struktural, umumnya dengan melihat kemampuan sumberdaya manusia melalui sistem prestasi kerja, umumnya direpresentasikan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3). Serta sistem karier yang direpresentasikan dalam Daftar Urut Kepangkatan (DUK). Namun pada kenyataannya dua sistem tersebut terkesan kurang membuahkan prestasi, dan kinerja pegawai tak maksimal, sehingga diperlukan persyaratan lain yaitu persyaratan kompetensi jabatan seorang PNS, tetapi sampai dengan sekarang standar kompetensi jabatan dimaksud belum dimiliki.
- b) Belum terbangunnya sistem perencanaan dan rekrutmen PNS berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya, mengakibatkan distribusi dan alokasi pegawai secara tidak merata. Dalam rangka penyusunan formasi diperlukan sebuah analisis kebutuhan pegawai, yaitu proses perhitungan secara logis dan teratur dari segala dasar-dasar / faktor-faktor yang ditentukan untuk dapat menentukan jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi untuk mampu melaksanakan tugasnya secara berdayaguna, berhasil guna dan berkelanjutan. Dalam menyusun analisis kebutuhan pegawai ini didasarkan pada analisis jabatan, adalah suatu kegiatan mengumpulkan, menilai dan mengorganisasikan informasi tentang jabatan. Faktor kemampuan keuangan negara, adalah faktor penting yang selalu harus diperhatikan dalam penentuan formasi Pegawai Negeri Sipil. Permasalahan yang sering dihadapi antara lain :
 - Formulir Penyusunan Formasi PNS yang disampaikan kedaerah tiap tahunnya selalu berbeda, dan waktu pengolahan/penyusunan yang diberikan terbatas.
 - Kemampuan dan pengetahuan pejabat pengelola kepegawaian pada masing-masing SKPD tentang teknis penyusunan formasi belum maksimal.
 - Data kebutuhan PNS/formasi yang disampaikan oleh masing-masing SKPD tidak lengkap dan seringkali tidak sesuai dengan petunjuk pengisiannya.
 - Sering terjadi keterlambatan dalam penyampaian data penyusunan formasi PNS dari SKPD, berakibat keterlambatan pula dalam penyampaian usul persetujuan tambahan formasi PNS kepada MenPAN.

- Adanya ketidaksamaan tentang usul formasi yang disampaikan tentang jabatan dan penempatan. Pada saat konsultasi telah diperoleh kesepakatan tentang rincian jabatan dan penempatan telah disetujui. Namun setelah turunnya persetujuan rincian formasi terjadi perubahan yang tidak sesuai dengan hasil konsultasi,
 - Dalam pengusulan rincian formasi CPNSD, Pemerintah Pusat mengutamakan pendidikan teknis dan membatasi tingkat pendidikan minimal D.III.
- c) Kordinasi dan Fasilitasi Mutasi Kepangkatan, Penggajian dan Pensiun.
 Adanya tuntutan masyarakat terhadap pemerintah dalam hal pelayanan terasa semakin berat, sehingga kualitas pelayanan aparatur negara dalam hal ini PNS perlu ditingkatkan pula. Kenaikan Pangkat merupakan salah satu penghargaan pemerintah kepada PNS yang telah menunjukkan prestasi, dedikasi. Loyalitas dan pengabdianya kepada pemerintah serta telah memenuhi syarat-syarat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disamping sebagai penghargaan, kenaikan pangkat, juga merupakan sesuatu yang diharapkan oleh setiap PNS yang memiliki prestasi yang sekaligus akan berimplikasi pada kesejahteraan PNS yang bersangkutan, sehingga penghargaan kenaikan pangkat akan lebih memiliki manfaat yang besar apabila penghargaan kenaikan pangkat dilaksanakan secara tepat sasaran, diberikan kepada orang tepat serta diberikan tepat pada waktunya. Telah diatur behawa dalam pengajuan usulan kenaikan pangkat atau gaji diperlukan beberapa persyaratan yang dilampirkan sebagai bahan pertimbangan pejabat pembina kepegawaian. Sampai dengan saat ini bahan tersebut masih harus dilengkapi sendiri oleh pegawai dan diusulkan melalui instansi dimana PNS tersebut bekerja, sehingga kemungkinan adanya berkas yang tercecer dan tidak lengkap akan menghambat proses pemberian penghargaan dan berimplikasi kepada kinerja. Berkenaan dengan pensiun, permasalahan yang sering dihadapi adalah usul dan persyaratan pensiun masih disiapkan oleh pegawai yang bersangkutan. Dalam proses penetapan SK Pensiunnya masih dilakukan oleh BKN dan Sekretariat Negara dan penerimaan SK masih ada yang terlambat.
- d) Pembinaan Disiplin PNS.
 Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkannya dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap berbagai keputusan, peraturan, nilai dan norma yang terkandung dalam pekerjaannya. Dalam birokrasi, disiplin yang ingin dicapai adal para pegawai datang dikantor dengan teratur dan tepat pada waktunya, berpakaian serba baik pada tempat kerjanya, mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati sesuai prosedur yang ditetapkan, menghasilkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh kantor, serta apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat tinggi.
 Salah satu ukuran dalam disiplin yang dipakai saat ini adalah tingkat kehadiran pegawai, frekuensi ketidakhadiran (absen) yang tinggi menunjukkan kecenderungan Pegawai untuk tidak melaksanakan tugas, yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas organisasi secara keseluruhan karena semakin banyak pegawai yang tidak hadir, maka proses pekerjaan dalam organisasi akan terganggu. Gangguan terhadap produktivitas terjadi jika pegawai lain harus menggantikan pekerjaannya dan meninggalkan pekerjaannya sendiri. Sejauh ini berbagai upaya peningkatan disiplin telah dilakukan antara lain : **Preventif**, adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para PNS agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga berbagai penyimpangan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para PNS. Dengan cara ini para Pegawai

menjaga disiplin diri sendiri bukan semata-mata karena dipaksa . **Korektif**, adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman.

Berkaitan dengan uraian tersebut, bahwa penindakan berupa hukuman disiplin dari tingkat ringan sampai sedang dilakukan oleh SKPD masing-masing dan pelanggaran tingkat berat diberikan oleh Bupati melalui BKD. Kendala yang sering ditemui adalah salinan dari Keputusan tindakan disiplin ringan dan sedang sering tidak sampai ke BKD.

3. Pengelolaan Kegiatan kesekretariatan

Tugas kesekretariatan adalah pelayanan administrasi yang diukur dari kepuasan terhadap pelayanan, akuntabilitas organisasi dan penyediaan sarana dan prasarana kerja. Kesekretariatan akan sangat berkaitan dengan pelayanan yang diberikan berdasarkan sumberdaya, sarana dan prasarana kerja untuk meningkatkan akuntabilitas organisasi. Harapan tersebut dapat diwujudkan jika terdapat sebuah perencanaan yang komprehensif, pelaksanaan kegiatan yang bermuara pada peningkatan kinerja, dan kualitas pertanggungjawaban kegiatan maupun keuangan yang telah disusun. Kendala dalam penyusunan rencana, evaluasi dan pelaporan adalah adanya perubahan peraturan tentang perencanaan dan ketidak seragaman format yang diberikan oleh masing-masing lembaga pemerintah pada tingkat pusat.

Sampai dengan saat ini Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara telah memiliki prasarana perkantoran berupa lahan, gedung perkantoran, ruang belajar, kamar tidur biasa, kamar VIP, ruang makan, pendopo, mushala, ruang dapur dan gudang arsip. Sarana dan prasarana kerja yang telah dimiliki hendaknya dipelihara dan dirawat secara berkala agar selalu terlihat bersih dan asri sehingga tercipta kenyamanan dalam bekerja. Sarana mobilitas yang dimiliki sekarang dinilai cukup memadai dengan dukungan 2 unit kendaraan roda empat dan 10 unit kendaraan bermotor roda dua. Sarana mobilitas ini masih dapat melayani kegiatan operasional dalam keadaan normal, kecuali pada puncak kegiatan dimana setiap bidang dalam organisasi melaksanakan pekerjaan secara bersamaan. Menyikapi mobilitas yang tinggi dari peralatan ini diperlukan perawatan berkala dan intensif untuk memperpanjang usia pakai demi kelancaran pelaksanaan tugas. Tersedianya sistem informasi kepegawaian dalam hal ini Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) sebagai sarana penunjang ketersediaan data kepegawaian secara cepat, tepat dan akurat setiap saat dibutuhkan. Perlunya pemeliharaan terhadap jaringan tersebut sehingga proses pemutakhiran data tetap dapat dilaksanakan. Dan perlu penambahan sistem untuk peningkatan pelayanan terhadap seluruh PNS. Pelayanan Pemerintah pada dasarnya bersifat monopoli dapat lebih ditingkatkan melalui pelaksanaan standar dan prosedur kerja, sehingga dalam keadaan apapun kualitas layanan akan tetap sama dengan pedoman kerja yang telah disusun.

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

Dokumen RPJMD Tahun 2013 – 2017 Kabupaten Hulu Sungai Utara merupakan dokumen yang menjabarkan rencana pembangunan lima tahun sesuai masa bhakti kepala daerah yang terpilih dalam proses pemilihan kepala daerah secara langsung. Berdasar pada kondisi daerah, potensi, peluang dan tantangan dalam pembangunan daerah, dengan mengacu pada visi kepala daerah terpilih dalam pelaksanaan pemilihan umum kepala daerah tahun 2012, maka pembangunan Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam 5 (lima) tahun kedepan terarah pada visi :

“ Terwujudnya Rawa Makmur Menuju Masyarakat yang sejahtera dan mandiri bernuansa Islami ”

Pemahaman terhadap visi diatas yakni “terciptanya kondisi daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara yang lebih sejahtera yang ditandai dengan meningkatnya kualitas sumberdaya manusia, meningkatnya tingkat perekonomian dan dan pendapatan masyarakat, meningkatnya keberdayaan masyarakat dalam kehidupan sosial sehari-hari, meningkatnya kualitas layanan publik pada sektor pemerintahan, meningkatnya ketersediaan sarana dan prasarana umum serta terselenggaranya suasana religius yang menjadi ciri dan identitas masyarakat Hulu Sungai Utara selama ini.

Kondisi yang diharapkan lima tahun kedepan sebagaimana visi tersebut diatas akan terlihat dari berbagai indikator yang diharapkan semakin baik dibanding tahapan atau periode sebelumnya. Salah satu indikator yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi pelayanan SKPD Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara pada bidang Pemerintahan, ditunjukkan dengan semakin meningkatnya pelaksanaan kegiatan pemerintahan yang baik sebagai perwujudan dari good governance, yang ditunjang dengan keberadaan aparatur yang semakin profesional yang dapat memberikan pelayanan publik secara lebih baik, semakin meningkatnya kinerja penegakkan aturan perundang-undangan, meningkatnya pelaksanaan proses pemerintahan yang adil, akuntabel dan transparan.

Dalam rangka perwujudan visi tersebut diatas, salah satu misi yang dijalankan adalah Mewujudkan Tata Pemerintahan Yang Baik (Good Governance), Dalam misi ini diharapkan terwujud birokrasi yang bersih dan profesional dengan organisasi dan sistem pemerintahan yang semakin berkualitas. Untuk itu juga perlu ditunjang oleh keberadaan sumberdaya aparatur yang semakin profesional, sehingga terwujud penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima disertai penegakkan aturan perundang-undangan dalam menciptakan keamanan dan ketertiban dimasyarakat.

Sejalan dengan salah satu misi sebagaimana yang telah disampaikan Bupati dan Wakil Bupati terpilih pada saat kampanye, maka misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam Renstra 2013 – 2017 adalah :

a. Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur.

Meskipun pendidikan bukan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan seseorang dalam berkinerja, namun mengingat tingkat pendidikan masih menjadi indeks kualitas dan keunggulan daya nalar SDM, maka kondisi tersebut diatas perlu mendapat perhatian Badan Kepegawaian Daerah dalam rangka menghadapi tantangan organisasi dalam menyelenggarakan misi kedepan. Pelaksanaan Diklat Aparatur, berdasarkan ketentuan yang berlaku sampai saat ini masih dilaksanakan oleh Badan Diklat dan Lembaga Pendidikan Terakreditasi.

Untuk mendukung program tersebut disusunlah kebutuhan diklat pegawai, yaitu analisa mengenai diklat yang benar-benar dibutuhkan pada kondisi tertentu. Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat kesenjangan antara peserta yang dipanggil dengan peserta yang datang, yang berakibat pada pelaksanaan diklat yang tidak tepat sasaran. Dan masih belum optimalnya pemberdayaan alumni diklat pada masing-masing instansi. Selain itu juga dilaksanakan penyertaan pendidikan formal melalui kerjasama dengan beberapa perguruan tinggi terakreditasi. Untuk mendukung kebijakan tersebut kepada PNS tugas belajar diberikan tunjangan belajar berdasarkan peraturan yang berlaku. Pada Pelaksanaannya PNS lebih suka memilih jalur peningkatan kapasitas melalui ijin belajar karena tidak harus meninggalkan keluarga dan pekerjaan disamping faktor ekonomi.

b. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan aparatur, beberapa PNSD diangkat dalam jabatan struktural. Walaupun telah ada peraturan kepegawaian yang melandasinya tetapi masih diperlukan sebuah pedoman mengenai standar kompetensi jabatan yang menjamin setiap PNSD memiliki kesempatan yang sama dalam pembinaan karier. Demikian pula dalam pengangkatan dalam jabatan fungsional yang didukung oleh instansi pembina jabatan fungsional dan tunjangan tambahan penghasilan, tetapi masih belum menunjukkan kinerja yang diharapkan.

Mutasi pegawai dilakukan untuk mengurangi tingkat kejenuhan dalam bekerja dan memberikan penyegaran suasana. Mutasi dapat dilakukan antar instansi maupun unit kerja serta dalam pelaksanaannya mutasi pegawai harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, norma, standar dan prosedur yang ditetapkan. Tidak semua usulan mutasi dapat diproses mengingat kepentingan organisasi adalah yang utama, namun demikian kepentingan individu juga tidak dapat dikesampingkan. Karenanya tugas instansi pembina kepegawaian adalah meminimalkan kesenjangan yang terjadi. Juika dihubungkan dengan desentralisasi kepegawaian maka urusan kepegawaian menjadi tugas dan tanggung jawab kepala daerah. Kondisi demikian akan sangat berpengaruh terhadap mutasi yang terjadi antar unit kerja, akan sangat bergantung kepada kebijakan kepala daerah. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam hal ini hanya membantu fasilitasi mutasi.

Untuk memenuhi jumlah kebutuhan pegawai pada masing-masing SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara, pada setiap tahun anggaran telah disusun formasi kebutuhan pegawai. Kebutuhan formasi tersebut diusulkan kepada pemerintah pusat untuk mendapatkan persetujuan dalam rangka pemenuhannya melalui seleksi penerimaan CPNSD.

Dalam prosesnya persetujuan tersebut sangat bergantung kepada kebijakan pemerintah pusat berkaitan dengan jumlah formasi yang disetujui. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap pemenuhan PNS pada masing-masing SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

c. Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah

Mengingat banyaknya jumlah PNSD dan sebarannya pada tiap-tiap SKPD menuntut manajemen kepegawaian yang handal. Salah satu bentuk dukungan adalah ketersediaan informasi kepegawaian yang cepat dan terkini serta kelengkapan arsip perorangan pegawai. Saat ini Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara telah memiliki Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) / SIMPEG berupa perangkat keras dan perangkat lunak yang pengelolaannya ditangani oleh Sub Bidang Data, Informasi dan Pengadaan Pegawai. Jika dimaksimalkan dapat digunakan untuk mendukung seluruh kegiatan manajemen kepegawaian. Untuk meningkatkan pemberdayaannya diperlukan tenaga pengelola kepegawaian yang mampu dan mau bekerja dalam pengelolaannya.

d. Peningkatan Pembinaan Disiplin PNS

Dalam reformasi birokrasi, disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan hal yang paling disorot oleh masyarakat dalam permasalahan kepegawaian. Dukungan terhadap upaya peningkatan telah disusun dalam aturan yang jelas tentang disiplin PNS serta sanksi yang jelas. Selain itu sosialisasi peraturan bidang kepegawaian juga selalu dilaksanakan dengan harapan PNSD atau paling tidak pejabat pengelola kepegawaian pada masing-masing SKPD mengetahui dan memahami aturan bidang kepegawaian. Upaya yang telah dijalankan tersebut kelihatannya masih belum menunjukkan adanya peningkatan disiplin PNSD. Hambatan utamanya terletak pada inkonsistensi pelaksanaan peraturan yang dihadapkan pada rasa kasihan, segan dan rasa kemanusiaan.

e. Pengelolaan kesekretariatan

Kesekretariatan akan sangat berkaitan dengan pelayanan yang diberikan berdasarkan sumberdaya, sarana dan prasarana kerja untuk meningkatkan akuntabilitas organisasi. Harapan tersebut dapat diwujudkan jika terdapat sebuah perencanaan yang komprehensif, pelaksanaan kegiatan yang bermuara pada peningkatan kinerja, kualitas pertanggungjawaban kegiatan maupun keuangan yang telah disusun. Kendala dalam penyusunan rencana, evaluasi dan pelaporan adalah adanya perubahan peraturan tentang perencanaan dan format isiannya.

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi.

RPJMD Kalimantan Selatan ke dua (2011-2015) ditujukan untuk memantapkan Fondasi Pembangunan Daerah dengan Visi : “ Terwujudnya Kalimantan Selatan yang Berkembang, Maju, Unggul, Nyaman, Sejahtera dan Damai (Bermunajad) Tahun 2015”, dengan sasaran :

1. Sumberdaya Manusia : Pencapaian Wajib Belajar 12 Tahun
2. Ekonomi : Peningkatan Peran Perdagangan dan Industri
3. Infrastruktur : Peningkatan Infrastruktur Wilayah
4. Sumberdaya Alam : Penataan Sistem Informasi Lingkungan Hidup
5. Pemerintahan yang baik : Penerapan Prinsip Good Government
6. Tata Ruang : Tersedianya Data Spasial

Dalam rangka perwujudan visi tersebut diatas, salah satu misi yang dijalankan adalah Mewujudkan Tata Pemerintahan Yang Baik (Good Governance), Dalam misi ini diharapkan terwujud birokrasi yang bersih dan profesional dengan organisasi dan sistem pemerintahan yang semakin berkualitas. Untuk itu juga perlu ditunjang oleh keberadaan sumberdaya aparatur yang semakin profesional, sehingga terwujud penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima disertai penegakkan aturan perundang-undangan dalam menciptakan keamanan dan ketertiban dimasyarakat.

Salah satu indikator yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi pelayanan SKPD Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara pada bidang Pemerintahan, ditunjukkan dengan semakin meningkatnya pelaksanaan kegiatan pemerintahan yang baik sebagai perwujudan dari good governance, yang ditunjang dengan keberadaan aparatur yang semakin profesional yang dapat memberikan pelayanan publik secara lebih baik, semakin meningkatnya kinerja penegakkan aturan perundang-undangan, meningkatnya pelaksanaan proses pemerintahan yang adil, akuntabel dan transparan.

3.4. Isu Strategis.

Perencanaan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara didasarkan pada perubahan lingkungan yang dinamis, sehingga diperlukan adaptasi dengan pemenuhan kebutuhan kompetensi dan profesionalisme aparatur. Dalam analisis strategik, diperlukan analisis lingkungan yang terbagi atas lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Kegiatan ini berupa pengamatan, eksplorasi dan penelaahan terhadap lingkungan untuk mendapatkan gambaran masa kini dengan perhatian utama pada bidang kepegawaian.

1. Analisis lingkungan internal dan eksternal.

Analisis lingkungan internal adalah menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi struktur organisasi, sumberdaya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana. Analisis lingkungan Internal dikelompokkan atas hal-hal yang merupakan **kelemahan (weakness)** dan **kekuatan (strength)** organisasi. Analisis lingkungan eksternal adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan luar organisasi yang terdiri dari lingkungan ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik dan keamanan. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi mengenai **peluang (opportunity)** dan **ancaman (threats)** organisasi. Melalui pencermatan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara, ditetapkan faktor internal dan eksternal sebagai berikut :

a. Faktor Internal :

1) Kekuatan (**S**)

- a) Adanya aturan kepegawaian
- b) Adanya pembagian tugas yang dituangkan dalam tupoksi
- c) Tersedianya sumberdaya manusia
- d) Adanya komitmen pimpinan dalam manajemen kepegawaian

2) Kelemahan (**W**)

- a) Kompetensi PNS
- b) Belum tersusunnya standar kerja
- c) Kurangnya koordinasi
- d) Belum optimalnya teknologi informasi

b. Faktor eksternal :

1) Peluang (**O**) :

- a) Terbukanya kesempatan bagi PNS untuk peningkatan kapasitas
- b) Adanya lembaga pendidikan lokal dan nasional
- c) Tersedianya jaringan kerja dengan BKN
- d) Banyaknya lembaga pengawasan formal dan nonformal

2) Ancaman (**T**) :

- a) Meningkatnya tuntutan kinerja PNS
- b) Jumlah PNSD yang relatif besar
- c) Perbedaan interpretasi terhadap aturan kepegawaian
- d) Kurangnya disiplin PNS

2. Faktor kunci keberhasilan.

Faktor penentu keberhasilan berfungsi untuk memfokuskan strategi (kebijakan dan program) dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan, melalui penyelenggaraan misi untuk mewujudkan visi BKD. Faktor ini berupa program dan kegiatan yang mempunyai prioritas tinggi dalam periode renstra BKD, karena dari hasil kegiatan program tersebut menjadi prasyarat tercapainya tujuan akhir menuju terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang Profesional dan Sejahtera. Ditetapkan beberapa pilihan strategi berdasarkan efektivitas, kemudahan pelaksanaan dan pertimbangan anggaran yang diperlukan, yaitu :

- a. Menerapkan pelaksanaan aturan kepegawaian untuk mendukung dan memberikan kesempatan kepada PNS untuk mengembangkan diri.
- b. Meningkatkan koordinasi dalam upaya perbaikan pelaksanaan tupoksi sesuai aturan.
- c. Menerapkan aturan-aturan kepegawaian untuk meningkatkan kinerja PNS.
- d. Melaksanakan komitmen pimpinan untuk meningkatkan disiplin PNSD.

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Bagian ini akan menguraikan mengenai visi yang ingin diwujudkan, dan cara pencapaiannya melalui misi yang direncanakan, tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan yang ditempuh.

4.1. Visi

Dengan memperhatikan perkembangan isu strategis lingkungan organisasi, seperti perubahan kebijakan nasional dalam sistem manajemen pegawai negeri sipil, dan arah kebijakan pembangunan daerah. Sejalan dengan hal tersebut, dan dalam rangka eksistensi keberadaan dan mewujudkan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara mempunyai visi :

“ APARATUR PEMERINTAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA YANG PROFESIONAL,
NETRAL DAN SEJAHTERA MENUJU TERWUJUDNYA GOOD GOVERNANCE “

Penjelasan Makna

Aparatur Pemerintah dalam Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (1997:162) diartikan sama dengan Pegawai Negeri, yaitu sebagai “unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat”. Istilah tersebut menurut Waworuntu (1997:27) dapat diartikan sebagai :
“ Mereka yang menyumbangkan tenaga atau jasanya kepada badan atau bentuk usaha pemerintah dinamakan pegawai pemerintah yang lazim disebut Pegawai Negeri.”

Selanjutnya istilah Pegawai Negeri dalam artian normatif di Indonesia, dijumpai dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 1961, Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, dan diperbaharui Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 pada Pasal 1 disebutkan bahwa : “Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh Pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas-tugas lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Sehubungan dengan perubahan lingkungan strategis seiring dengan globalisasi pengaruh dan hubungan antar bangsa memacu kompetisi kualitas sumberdaya manusia diberbagai sektor kerja, tidak terkecuali sektor formal pemerintah yaitu sumberdaya aparatur termasuk Pegawai Negeri Sipil. PNS dituntut kompetensinya untuk mampu menghasilkan prestasi tinggi, menjadi sumberdaya manusia birokrasi yang profesional dalam penyelenggaraan birokrasi dan pelayanan prima kepada masyarakat. Disamping itu masih terkait dengan pelayanan kepada masyarakat PNS dituntut untuk tidak diskriminatif atau netralitasnya, serta harus mampu menciptakan birokrasi yang bersih dalam rangka terciptanya Tata Pemerintahan yang Baik (Good Governance). Dengan demikian tuntutan keberadaan PNS yang profesional dan netral, harus dibarengi dengan jaminan bahwa PNS juga harus sejahtera.

Berkenaan hal tersebut, komponen atau sub sistem kepegawaian menuju profesionalisme PNS seperti : sistem penilaian kinerja, pola pembinaan karier dan pembinaan/pengembangan sistem informasi kepegawaian sangat mendesak untuk dilaksanakan. Terdapat tiga kata kunci yang akan memberikan pemahaman tentang Visi, yaitu Profesional, Netral dan Sejahtera.

Profesional, Istilah profesional dimaksudkan untuk menunjukkan kriteria pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan persyaratan suatu jabatan, bekerja dengan dedikasi yang tinggi dan berorientasi pada prestasi kerja.

Netral, dimaksudkan bahwa PNS bersikap netral terhadap seluruh kekuatan politik atau kekuatan tertentu lainnya sehingga dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara adil dan merata.

Sejahtera, dalam pengertian ini mencakup kesejahteraan fisik dan mental. Kesejahteraan fisik meliputi terpenuhinya segala kebutuhan pokok, sandang maupun papan, untuk hidup layak bagi diri dan keluarganya ditengah-tengah masyarakat, sedangkan kesejahteraan mental mencakup kesejahteraan bathin dalam kehidupan sosial, rumah tangga dan ditempat kerja. Kesejahteraan PNS diwujudkan dengan memperhitungkan beban kerja dan prestasi kerja/produktivitas serta didukung dengan sistem penghargaan yang adil dan rasional sehingga mampu menumbuhkan motivasi peningkatan kinerja dan terciptanya PNS yang bersih dari KKN.

Misi

Mengingat pernyataan visi merupakan cita-cita yang ingin diwujudkan dalam jangkauan kedepan mengarah pada perspektif, maka dipandang perlu untuk menjabarkan lebih lanjut dalam pernyataan misi agar dapat menjadi pedoman penyelenggaraan program jangka menengah lima tahunan dalam susunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Adapun misi tersebut adalah :

- a. Meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara melalui pendidikan dan latihan (Diklat) Aparatur.
- b. Meningkatkan Pembinaan Aparatur dalam rangka peningkatan disiplin, kinerja dan kesejahteraan pegawai untuk mewujudkan PNSD yang berprestasi tinggi.
- c. Mewujudkan Penataan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan sesuai kompetensinya dan menerapkan pola pengembangan karier secara konsisten sesuai peraturan.
- d. Pengembangan jaringan SAPK yang berbasis NCSIS secara online
- e. Meningkatkan pelayanan prima administrasi kepegawaian dalam rangka mewujudkan pelayanan administrasi yang tepat didukung oleh penyajian data dan informasi kepegawaian yang akurat.

4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

Dalam rangka mencapai visi dan misi, maka visi dan misi tersebut harus dirumuskan kedalam 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. Agar dapat diukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan memiliki indikator kinerja yang terukur. Rumusan tujuan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Misi Pertama : Meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara melalui pendidikan dan latihan (Diklat) Aparatur, dengan tujuan : Meningkatkan kualitas Sumberdaya Aparatur untuk meningkatkan kompetensi sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Misi Kedua : Meningkatkan Pembinaan Aparatur dalam rangka peningkatan disiplin, kinerja dan kesejahteraan pegawai untuk mewujudkan PNSD yang berprestasi tinggi, dengan tujuan : Peningkatan Pembinaan Pegawai untuk meningkatkan akuntabilitas dan kesejahteraan pegawai.

Misi Ketiga : Mewujudkan Penataan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan sesuai kompetensinya dan menerapkan pola pengembangan karier secara konsisten sesuai peraturan, dengan tujuan : Terwujudnya penataan pegawai sesuai kompetensi jabatan dan syarat jabatan serta menerapkan pola pengembangan karier secara konsisten.

Misi Keempat : Pengembangan jaringan SAPK yang berbasis NCSIS secara online, dengan tujuan : Mewujudkan perubahan status kepegawaian dengan cepat dan tepat untuk diakses oleh seluruh PNS.

Misi Kelima : Meningkatkan pelayanan prima administrasi kepegawaian dalam rangka mewujudkan pelayanan administrasi yang tepat didukung oleh penyajian data dan informasi kepegawaian yang akurat, dengan tujuan : Peningkatan Kinerja Pelayanan kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas pemerintah daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang Baik (Good Governance).

Masing-masing tujuan tersebut diuraikan kembali kedalam sasaran-sasaran yang akan dicapai, dirincikan sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas Sumberdaya Aparatur untuk peningkatan kompetensi sesuai tugas pokok dan fungsinya dengan sasaran Meningkatnya SDM Aparatur melalui Pendidikan dan Latihan. Indikator sasaran ini adalah Meningkatnya jumlah PNSD berdasarkan tingkat pendidikan formal, Diklat, Bimtek dan Sosialisasi.
2. Meningkatkan Pembinaan Pegawai untuk peningkatan akuntabilitas dan kesejahteraan pegawai dengan sasaran Meningkatnya disiplin Pegawai, dengan Indikator sebagai berikut :
 - a) Jumlah Penjatuhan Hukuman disiplin ;
 - b) Jumlah Peraturan Kepegawaian yang disosialisasikan ;
 - c) Jumlah SKPD yang menyampaikan tembusan laporan pelanggaran disiplin tingkat ringan dan sedang ;
 - d) Jumlah SKPD yang menyampaikan rekapitulasi daftar hadir PNS

3. Terwujudnya penataan pegawai sesuai kompetensi jabatan dan syarat jabatan serta menerapkan pola pengembangan karier secara konsisten dengan sasaran Tertatanya PNS berdasarkan kompetensi dan syarat jabatan, Indikatornya adalah :
 - a. Persentasi jumlah jabatan struktural yang terisi ;
 - b. Persentasi terpenuhinya persyaratan pendidikan formal dalam jabatan, persyaratan pangkat dan persyaratan kompetensi pendidikan penjenjangan ;
 - c. Persentasi terisinya jabatan fungsional yang harus ada pada setiap SKPD ;
 - d. Persentasi pejabat fungsional yang telah sesuai dengan pendidikan formal.

4. Mewujudkan perubahan status kepegawaian dengan cepat dan tepat untuk diakses oleh seluruh PNS dengan sasaran Terwujudnya Pengembangan jaringan SAPK yang berbasis NCSIS secara online, Indikatornya adalah :
 - a. Persentasi data PNSD yang akurat dan terkini ;
 - b. Persentasi PNSD yang sudah memiliki KPE ;
 - c. Persentasi Penggunaan WEB BKD Kab. Hulu Sungai Utara ;

5. Meningkatkan Kinerja Pelayanan kepegawaian dalam rangka Peningkatan kapasitas pemerintah daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang Baik (Good Governance) dengan sasaran :
 - a. Meningkatnya sarana dan prasarana kerja dengan Indikator Terpenuhinya peningkatan sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan.
 - b. Meningkatnya akuntabilitas organisasi dengan Indikator Keberadaan dokumen perencanaan (Renstra, Renja, RKA, LPPD, LKPJ, LAKIP) dan laporan keuangan yang disampaikan (Laporan Bulanan, Semesteran, CALK dan laporan tahunan).

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE -				
				1 (2013)	2 (2014)	3 (2015)	4 (2016)	5 (2017)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Meningkatkan kualitas Sumberdaya Aparatur	Meningkatnya SDM Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah PNSD berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal, Diklat, Bimtek dan Sosialisasi.	599 orang	564 orang	615 orang	520 orang	565 orang
2.	Mewujudkan penataan pegawai sesuai kompetensi jabatan dan syarat jabatan serta menerapkan pola pengembangan karir secara konsisten	Tertatanya PNS berdasarkan kompetensi dan syarat jabatan	1) Jumlah jabatan struktural yang terisi 2) Persentasi terpenuhinya persyaratan pendidikan formal dalam jabatan, persyaratan pangkat dan persyaratan kompetensi pendidikan penjurangan 3) Persentasi terisinya jabatan fungsional yang harus ada pada setiap SKPD 4) Persentasi pejabat fungsional yang telah sesuai dengan pendidikan formal	700 100 % 100 % 100 %	700 100 % 100 % 100 %	700 100 % 100 % 100 %	700 100 % 100 % 100 %	700 100 % 100 % 100 %
3.	Meningkatkan Pelayanan Publik dan Kinerja Pemerintah	Terselenggaranya penerimaan CPNS	Persentasi jumlah CPNS hasil seleksi dengan kebutuhan formasi	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
4.	Mewujudkan perubahan status kepegawaian dengan cepat dan tepat untuk diakses oleh seluruh PNS	Terwujudnya Pengembangan jaringan SAPK yang berbasis NCSIS secara online	1) Persentasi data PNSD yang akurat dan terkini 2) Persentasi PNSD yang sudah memiliki KPE 3) Persentasi Penggunaan WEB BKD Kab. HSU	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
5.	Meningkatkan Pembinaan Pegawai untuk Peningkatan akuntabilitas dan kesejahteraan Pegawai	Meningkatnya disiplin Pegawai sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas	1) Jumlah Penjatuhan Hukuman disiplin 2) Jumlah SKPD yang menyampaikan tembusan laporan penindakan pelanggaran disiplin tingkat ringan dan sedang	15 15	10 10	10 10	10 10	10 10

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE -				
				1 (2013)	2 (2014)	3 (2015)	4 (2016)	5 (2017)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
6.	Meningkatkan Pembinaan Pegawai untuk Peningkatan akuntabilitas dan kesejahteraan Pegawai	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur	Jumlah PNS Tugas Belajar dan Purna Praja yang mengikuti Pendidikan (yang mendapatkan bantuan)	15 orang	15 orang	15 orang	16 orang	17 orang
7.	Meningkatkan Pembinaan Pegawai untuk Peningkatan akuntabilitas dan kesejahteraan pegawai	Meningkatnya kesejahteraan PNSD	Jumlah PNSD yang naik pangkat	1000 orang	1000 orang	1000 orang	1000 orang	1000 orang
8.	Meningkatkan Pembinaan Pegawai untuk Peningkatan akuntabilitas dan kesejahteraan pegawai	Tersusunnya DUK PNS	Jumlah Buku Data PNSD Kab. HSU berdasarkan urutan kepangkatan	70 buku	70 buku	70 buku	70 buku	70 buku
9.	Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka Peningkatan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Terlaksananya Administrasi Perkantoran	Jumlah Surat Masuk dan Surat Keluar (Terkelolanya administrasi jasa surat-menyurat)	3500 surat	3500 surat	3500 surat	3500 surat	3500 surat
10.	Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka Peningkatan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya sarana dan prasarana kerja	Persentasi Tersedianya Komunikasi, Langganan Listrik dan air	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
11.	Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka Peningkatan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya sarana dan prasarana kerja	Jumlah Alat Kebersihan yang tersedia	20 paket	20 paket	25 paket	30 paket	30 paket

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE -				
				1 (2013)	2 (2014)	3 (2015)	4 (2016)	5 (2017)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
12.	Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka Peningkatan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya sarana dan prasarana kerja	Jumlah Alat Tulis Kantor yang tersedia	50 paket	50 paket	50 paket	60 paket	70 paket
13.	Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka Peningkatan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya sarana dan prasarana kerja	Persentasi Terpenuhi penerangan Kantor dan alat listrik lainnya	90 %	90 %	90 %	90 %	100 %
14.	Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka Peningkatan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya sarana dan prasarana kerja	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia	135 unit	135 unit	150 unit	160 unit	160 unit
15.	Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka Peningkatan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya sarana dan prasarana kerja	Jumlah peralatan rumah tangga yang tersedia	20 paket	20 paket	20 paket	20 paket	20 paket
16.	Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka Peningkatan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya Kinerja Pelayanan Kepegawaian	Jumlah penyediaan makanan dan minuman rapat karyawan BKD	24 kali rapat	24 kali rapat	24 kali rapat	24 kali rapat	24 kali rapat
17.	Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka Peningkatan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya Kinerja Pelayanan Kepegawaian	Persentasi Terlaksananya rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE -				
				1 (2013)	2 (2014)	3 (2015)	4 (2016)	5 (2017)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
18.	Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka Peningkatan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya sarana dan prasarana kerja	Jumlah Bangunan Gedung Kantor dan Diklat yang terpelihara	2 bangunan	2 bangunan	2 bangunan	2 bangunan	2 bangunan
19.	Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka Peningkatan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya sarana dan prasarana kerja	Jumlah kendaraan dinas operasional yang siap pakai untuk kelancaran pelaksanaan tugas	2 unit mobil 14 unit kendaraan roda 2	2 unit mobil 17 unit kendaraan roda 2	2 unit mobil 17 unit kendaraan roda 2	2 unit mobil 17 unit kendaraan roda 2	2 unit mobil 17 unit kendaraan roda 2
20.	Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka Peningkatan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya Kinerja Pelayanan Kepegawaian	Jumlah yang terfasilitasi bagi PNS yang tidak cakap Jasmani/rohani untuk proses pensiun	2	5	8	11	14
21.	Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka Peningkatan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya Akuntabilitas Organisasi	1) Keberadaan dokumen Perencanaan (Renstra, Renja dan RKA) 2) Keberadaan dokumen LPPD, LKPJ dan LAKIP. 3) Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan	10 Buku	10 Buku	10 Buku	10 Buku	10 Buku
22.	Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka Peningkatan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya Pengetahuan PNS Tentang PP No. 53 Tahun 2010 dan PP No. 46 Tahun 2011	Jumlah Pelaksanaan Sosialisasi	10 kali	20 kali	30 kali	40 kali	50 kali

4.3. Strategi dan Kebijakan SKPD

Berdasarkan hasil analisa SWOT tersebut diatas maka strategi yang ditempuh dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, dalam operasionalisasi program lima tahunan dari Renstra BKD Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah :

1. Menerapkan pelaksanaan aturan kepegawaian untuk mendukung dan memberikan kesempatan kepada PNS untuk mengembangkan diri.
2. Melaksanakan komitmen pimpinan untuk mendukung tata pemerintahan yang baik.
3. Menerapkan aturan-aturan kepegawaian dan koordinasi untuk meningkatkan kinerja PNSD.
4. Melaksanakan komitmen pimpinan dan koordinasi untuk meningkatkan disiplin PNSD.

Selanjutnya dalam kurun waktu tahun 2013 – 2017 telah dirumuskan kebijakan sebagai berikut :

1. Kebijakan Umum, diarahkan pada pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka implementasi manajemen kepegawaian yang berorientasi pada penciptaan sumberdaya aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara yang bertanggung jawab, disiplin, profesional, sejahtera dan beretika.
2. Kebijakan pendayagunaan dan pengembangan sumberdaya aparatur diarahkan pada :
 - a. Peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur untuk peningkatan kinerja.
 - b. Peningkatan disiplin dan kesejahteraan aparatur.
3. Kebijakan Pemantapan kelembagaan dan ketatausahaan diarahkan pada :
 - a. Pemantapan tugas pokok dan fungsi BKD Kabupaten Hulu Sungai Utara dikaitkan dengan kewenangan dan tanggung jawabnya.
 - b. Penataan sistem prosedur ketatausahaan.
 - c. Peningkatan pembinaan dan pengawasan pendayagunaan sumber-sumber pembiayaan kepegawaian.
4. Kebijakan pengembangan sistem dan manajemen kepegawaian diarahkan pada :
 - a. Pemantapan analisis kebutuhan pegawai dan formasi pegawai serta formasi jabatan.
 - b. Mengoptimalkan Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) atau sistem informasi yang dimiliki.
 - c. Peningkatan kerjasama dan koordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia/aparatur.

BAB V

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

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sebagai lembaga teknis daerah yang membidangi manajemen kepegawaian dan peningkatan kualitas sumberdaya aparatur dilingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara, maka program dan kegiatan internal dipusatkan pada upaya-upaya menata kelembagaan dan ketatalaksanaan serta mengefektifkan kinerja BKD, sedangkan program dan kegiatan eksternal dilaksanakan dalam upaya mewujudkan peningkatan kualitas sumberdaya manusia aparatur yang profesional, netral dan sejahtera.

5.1. Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif.

Program disusun menurut urusan pemerintahan daerah dengan memperhatikan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 yaitu terdiri dari Program SKPD dan Urusan Wajib sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, dengan Kegiatan :
 - a. Penyediaan Jasa Surat-menyurat ;
 - b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumberdaya air dan listrik ;
 - c. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan ;
 - d. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor ;
 - e. Penyediaan Alat Tulis Kantor ;
 - f. Penyediaan Komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor ;
 - g. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor ;
 - h. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga ;
 - i. Penyediaan Makanan dan minuman ;
 - j. Rapat-rapat Koordinasi dan konsultasi keluar daerah ;
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, dengan Kegiatan :
 - a. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor ;
 - b. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional ;
3. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, dengan Kegiatan :
 - a. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar realisasi Kinerja SKPD ; dan
 - b. Penyusunan Laporan Keuangan Satuan Kerja dan Laporan Tahunan.
4. Program Penataan Peraturan Perundang-undangan, dengan Kegiatan :
 - a. Fasilitasi Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan.

5. Program Fasilitasi pindah/purna tugas PNS, dengan Kegiatan :
 - a. Fasilitasi pemeriksaan kesehatan bagi PNS yang sakit/tidak dapat melaksanakan tugas kedinasan.

6. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur, dengan Kegiatan :
 - a. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah ;
 - b. Pendidikan dan Pelatihan Struktural/Kepemimpinan bagi PNS Daerah ;
 - c. Pendidikan dan Pelatihan Teknis tugas dan fungsi bagi PNS Daerah ;
 - d. Peningkatan Kualifikasi Kepegawaian.
 - e. Pendidikan dan Pelatihan Formal.

7. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, dengan Kegiatan :
 - a. Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS/Penempatan PNS ;
 - b. Pelantikan Pejabat Struktural dan Fungsional ;
 - c. Penyempahan PNS
 - d. Seleksi Penerimaan Calon PNS ;
 - e. Pembangunan/Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah ;
 - f. Proses Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS ;
 - g. Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan dinas ;
 - h. Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN ;
 - i. Penyelenggaraan Proses Administrasi Kepangkatan Aparatur.
 - j. Pembuatan Buku DUK PNS.

Rencana Program dan Kegiatan tersebut disusun berdasarkan sasaran strategis dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara 2013 – 2017 dan akan diukur hasil pelaksanaannya melalui penentuan indikator sasaran. Selain itu disusun pula rencana pendanaan indikatif tahun 2013 sampai tahun 2017.

Tabel 5.1

Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode				Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi		
										Tahun – 1 (2013)		Tahun – 2 (2014)		Tahun – 3 (2015)		Tahun – 4 (2016)		Tahun – 5 (2017)				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
										Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)				(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
Meningkatkan kualitas Sumberdaya Aparatur	Meningkatnya SDM Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah PNSD berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal, Diklat, Bimtek dan Sosialisasi.	1	20	20	29	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Outcome : Peningkatan Pelayanan dan Kinerja Aparatur		599 org	2.875.000.000	564 org	2.901.960.000	515 org	3.101.960.000	520 org	3.145.720.000	565 org	3.125.720.000	2863 org	15.150.360.000		
							1) Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNSD	Output : Terpenuhiya Persyaratan CPNSD untuk diangkat menjadi PNSD (Pengiriman CPNSD untk mengikuti Diklat Prajabatan)	300 org	300 org	1.000.000.000	300 org	1.000.000.000	350 org	1.200.000.000	250 org	1.250.000.000	300 org	1.260.000.000	1500 org	5.710.000.000	Bidang Diklat	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU
							2) Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	Output : Terpenuhiya Persyaratan bagi Pejabat Struktural Eselon II, III dan IV (Pengiriman Pejabat Struktural eselon II, III dan IV untuk mengikuti Diklat Pimpinan)	59 org	59 org	1.400.000.000	54 org	1.476.600.000	55 org	1.476.600.000	65 org	1.450.600.000	60 org	1.420.600.000	313 org	7.224.400.000	Bidang Diklat	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU
							3) Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	Output : Terciptanya Sumberdaya Aparatur yang Profesional	200 org	200 org	450.000.000	160 org	400.360.000	160 org	400.360.000	165 org	420.120.000	165 org	420.120.000	850 org	2.090.960.000	Bidang Diklat	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU
							(Pelaksanaan /Pengiriman PNS untuk mengikuti Diklat Teknis Fungsional,Bimtek dan Sosialisasi)																
							4) Peningkatan Kualifikasi Kepegawaian	Output : Meningkatnya Kualifikasi Kepegawaian (Pengiriman PNSD untuk mengikuti Ujian Dinas / Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah)	40 org	40 org	25.000.000	40 org	25.000.000	40 org	25.000.000	40 org	25.000.000	40 org	25.000.000	200 org	125.000.000	Bidang Mutasi dan Pengembangan Pegawai	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU
Meningkatkan kualitas Sumberdaya Aparatur	Meningkatnya SDM Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan Formal	Jumlah PNSD berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Formal, Bimtek dan Sosialisasi	1	20	20	05	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Pendidikan dan Pelatihan Formal	Outcome : Peningkatan Pelayanan dan Kinerja Aparatur Output : Meningkatnya Kapasitas Sumberdaya Aparatur	67 org	67 org	60.800.000	134 org	100.000.000	300 org	200.000.000	2.900 org	300.000.000	5.814 org	400.000.000	5.814 org	1.060.800.000		
									67 org	67 org	60.800.000	134 org	100.000.000	300 org	200.000.000	2.900 org	300.000.000	5.814 org	400.000.000	5.814 org	1.060.800.000	Bidang Administrasi	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode				Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi						
									Tahun – 1 (2013)		Tahun – 2 (2014)		Tahun – 3 (2015)		Tahun – 4 (2016)		Tahun – 5 (2017)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD								
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target			Rp					
(1)	(2)	(3)	(4)				(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)				
Mewujudkan penataan pegawai sesuai kompetensi jabatan dan syarat jabatan serta menerapkan pola pemb. karir secara konsisten	Terwujudnya penataan PNS berdasarkan kompetensi dan syarat jabatan	1) Jumlah jabatan struktural yang terisi 2) Persentasi terpenuhinya persyaratan pendidikan formal dalam jabatan, persyaratan pangkat dan persyaratan kompetensi pendidikan penjenjangan 3) Jumlah jabatan fungsional yang harus ada pada setiap SKPD 4) Persentasi pejabat fungsional yang telah sesuai dengan pendidikan formal	1	20	20	30	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur 1) Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS / Penempatan PNS 2) Pelantikan pejabat Struktural dan Fungsional 3) Penyempahan PNS	Outcome : Terisinya Formasi Pegawai dan Jabatan sesuai dengan kompetensi Aparatur Output : Terisinya Formasi sesuai dengan kebutuhan Output : Pelaksanaan Rapat Baperjakat Output : Terisinya Formasi sesuai dengan kebutuhan Output : Pelaksanaan kegiatan Pelantikan Pejabat Struktural dan Fungsional Output : Meningkatnya disiplin PNSD /Pelaksanaan kegiatan Penyempahan PNS	700 org	700 org	245.635.000	700 org	245.635.000	700 org	245.635.000	725 org	254.635.000	740 org	265.350.000		1.256.890.000		1.256.890.000	Bidang Mutasi dan Pengembangan Pegawai	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU		
Meningkatkan Pelayanan Publik dan Kinerja Pemerintah	Terseleenggara nya penerimaan CPNS	Persentasi jumlah CPNS hasil seleksi dengan kebutuhan formasi	1	20	20	30	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur 1) Seleksi Penerimaan CPNS	Outcome : Terisinya Formasi Pegawai dan Jabatan sesuai dengan kompetensi Aparatur Output : a) Rapat teknis penyusunan formasi b) Buku daftar kebutuhan pegawai c) Persetujuan formasi pegawai d) Pelaksanaan seleksi CPNS	300 Formasi	300 Formasi	277.075.000	300 Formasi	274.245.000	350 Formasi	320.000.000	250 Formasi	300.000.000	300 Formasi	320.000.000	1500 Formasi	1.491.320.000		1.491.320.000	Bidang Administrasi	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU		
Mewujudkan perubahan status kepegawaian dengan cepat dan tepat untuk diakses oleh seluruh PNS	Pengembanganaringan SAPK yang berbasis NCSIS secara online	1) Persentasi data PNSD yang akurat dan terkini 2) Persentasi PNSD yang sudah memiliki KPE 3) Persentasi penggunaan WEB BKD Kab. HSU	1	20	30	05	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pembangunan /pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Outcome : Kualitas Pelayanan Publik Output : 1) Pengelolaan Database PNS dan Entry Data PNS 2) Pemasangan VPN IP (Virtual Privat Network Internet Protocol)	100 %	100 %	125.225.000	100 %	150.000.000	100 %	150.000.000	100 %	150.000.000	100 %	150.000.000	100 %	725.225.000	0		725.225.000	0	Bidang Administrasi	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi			
							Tahun – 1 (2013)		Tahun – 2 (2014)		Tahun – 3 (2015)		Tahun – 4 (2016)		Tahun – 5 (2017)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD						
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp					
(1)	(2)	(3)	(4)				(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
Meningkatkan Pembinaan Pegawai untuk Meningkatkan akuntabilitas dan kesejahteraan Pegawai	Meningkatnya disiplin Pegawai sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas	1) Jumlah Penjatuhan Hukuman disiplin 2) Jumlah SKPD yang menyampai kan tembusan laporan penindakan pelanggaran disiplin tingkat ringan dan sedang	1	20	30	09	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Proses Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Outcome : Kualitas Pelayanan Publik Output : Terbina dan berkembangnya disiplin aparaturnya sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karir dan prestasi kerja / Pelaksanaan rapat Tim Majelis disiplin PNS	15 kali	15 kali	169.875.000	10 kali	150.000.000	10 kali	150.000.000	10 kali	150.000.000	10 kali	150.000.000	55 kali	769.875.000		
Meningkatkan Pembinaan Pegawai untuk Meningkatkan akuntabilitas dan kesejahteraan Pegawai	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur	Jumlah PNS Tugas Belajar dan Purna Praja yang mengikuti Pendidikan yang mendapat kan bantuan	1	20	30	11	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Iktan Dinas	Outcome : Tersisinya Formasi Pegawai dan Jabatan sesuai dengan kompetensi Aparatur Output : Tersedianya Sumberdaya Aparatur yang siap pakai 1) Pemberian Beasiswa Tugas belajar S.1 (1 Th) 2) Pemberian Beasiswa/tunja ngan pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) 3) Pemberian Beasiswa/tunja ngan pendidikan Praja IPDN (6 org) 4) Beasiswa Tugas Belajar Khusus untuk Program Dokter Spesialis (01 Thn) 5) Beasiswa Tugas Belajar/Ijin Belajar S.2 (4 org)	15 org	15 org	1.167.000.000	15 org	1.167.000.000	15 org	1.167.000.000	16 org	1.200.000.000	17 org	1.210.000.000	68 org	5.911.000.000		
Meningkatkan kualitas dan kompetensi Sumberdaya Aparatur sesuai tugas pokok dan fungsi	Meningkatnya SDM Aparatur	Jumlah Alumni SMA/MA yang menjadi Capra IPDN	1	20	30	12	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pemberian Bantuan Penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN	Outcome : Tersinya Formasi Pegawai dan Jabatan sesuai dengan kompetensi Aparatur Output : Tersedianya Kader-kader Pimpinan Daerah Output : Terarungnya Alumni SMU, MA menjadi Capra IPDN	5 org	5 org	43.070.000	5 org	50.000.000	5 org	50.000.000	5 org	50.000.000	5 org	50.000.000	25 org	243.070.000		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode				Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi						
									Tahun – 1 (2013)		Tahun – 2 (2014)		Tahun – 3 (2015)		Tahun – 4 (2016)		Tahun – 5 (2017)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD								
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target			Rp					
(1)	(2)	(3)	(4)				(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)				
Meningkatkan Pembinaan Pegawai untuk meningkatkan akuntabilitas dan kesejahteraan pegawai	Meningkatnya kesejahteraan PNSD	Jumlah PNSD yang naik pangkat	1	20	30	17	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Penyelenggaraan Proses Administrasi kepangkatan Aparatur	Outcome : Terisiny Formasi Pegawai dan Jabatan sesuai dengan kompetensi Aparatur Output : Terpenuhinya penghargaan terhadap PNSD sesuai peraturan Output : Prosentasi Jumlah PNSD yang mendapat Kenaikan Pangkat dengan jumlah PNSD yang menurut syarat untuk naik pangkat	1000 org	1000 org	53.690.000	1000 org	53.690.000	1000 org	53.690.000	1000 org	53.690.000	1000 org	53.690.000	5000 org	268.450.000	5000 org	268.450.000	Bidang Mutasi dan Pengembangan Pegawai	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU		
Meningkatkan Pembinaan Pegawai untuk meningkatkan akuntabilitas dan kesejahteraan pegawai	Tersusunnya DUK PNS	Jumlah Buku Data PNSD Kab. HSU berdasarkan urutan kepangkatan	1	20	30	19	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pembuatan Buku DUK PNS	Outcome : Terisiny Formasi Pegawai dan Jabatan sesuai dengan kompetensi Aparatur Output : Tersusunnya data PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara berdasarkan Urutan Kepangkatan	70 buku	70 buku	8.225.000	70 buku	8.225.000	70 buku	8.225.000	70 buku	8.225.000	70 buku	8.225.000	70 buku	8.225.000	350 buku	41.125.000	350 buku	41.125.000	Bidang Mutasi dan Pengembangan Pegawai	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU
Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Terlaksananya Administrasi Perkantoran	Jumlah surat masuk dan surat keluar (Terkelolanya administrasi jasa surat-menyurat)	1	20	20	01	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Outcome : Jangka waktu layanan Administrasi Indeks kepuasan masyarakat Indeks kepuasan Pegawai. Output : Lancarnya Pelayanan Surat-Menyurat kedinasan	3.500 surat	3.500 surat	96.059.000	3.500 surat	182.741.000	3.500 surat	182.741.000	3.500 surat	182.741.000	3.500 surat	182.741.000	3.500 surat	182.741.000	3.500 surat	827.023.000	3.500 surat	827.023.000	Sekretariat	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode				Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi		
										Tahun – 1 (2013)		Tahun – 2 (2014)		Tahun – 3 (2015)		Tahun – 4 (2016)		Tahun – 5 (2017)				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
										Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)				(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya sarana dan prasarana kerja	Persentasi Tersedianya Komunikasi, Langganan Listrik dan air	1	20	20	02	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Outcome : Jangka waktu layanan Administrasi Indeks kepuasan masyarakat Indeks kepuasan Pegawai.	100 %	100 %	148.800.000	100 %	168.800.000	100 %	168.800.000	100 %	168.800.000	100 %	168.800.000	100 %	827.023.000	Sekretariat	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU
							Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumberdaya air dan listrik	100 %	100 %	148.800.000	100 %	168.800.000	100 %	168.800.000	100 %	168.800.000	100 %	168.800.000	100 %	168.800.000	100 %		
Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya sarana dan prasarana kerja	Jumlah Alat Kebersihan yang tersedia	1	20	20	08	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Outcome : Jangka waktu layanan Administrasi Indeks kepuasan masyarakat Indeks kepuasan Pegawai.	20 paket	20 paket	3.000.000	20 paket	9.000.000	25 paket	9.500.000	30 paket	10.000.000	30 paket	10.500.000	155 paket	42.000.000	Sekretariat	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU
							Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	20 paket	20 paket	3.000.000	20 paket	9.000.000	25 paket	9.500.000	30 paket	10.000.000	30 paket	10.500.000	155 paket	42.000.000			
Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya sarana dan prasarana kerja	Jumlah Alat Tulis Kantor yang tersedia	1	20	20	10	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Outcome : Jangka waktu layanan Administrasi Indeks kepuasan masyarakat Indeks kepuasan Pegawai.	44 paket	50 paket	53.641.000	50 paket	53.641.000	50 paket	53.641.000	60 paket	53.641.000	70 paket	53.641.000	280 paket	268.205.000	Sekretariat	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU
							Penyediaan Alat Tulis Kantor	44 paket	50 paket	53.641.000	50 paket	53.641.000	50 paket	53.641.000	60 paket	53.641.000	70 paket	53.641.000	280 paket	268.205.000			
Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya sarana dan prasarana kerja	Persentasi Terpenuhiya penerangan Kantor dan alat listrik lainnya	1	20	20	12	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Outcome : Jangka waktu layanan Administrasi Indeks kepuasan masyarakat Indeks kepuasan Pegawai.	90 %	90 %	6.200.000	90 %	25.000.000	90 %	25.000.000	90 %	25.000.000	100 %	25.000.000	100 %	106.200.000	Sekretariat	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU
							Penyediaan Komponen instalasi listrik /penerangan bangunan Kantor	90 %	90 %	6.200.000	90 %	25.000.000	90 %	25.000.000	90 %	25.000.000	100 %	25.000.000	100 %	106.200.000			

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode				Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi		
										Tahun - 1 (2013)		Tahun - 2 (2014)		Tahun - 3 (2015)		Tahun - 4 (2016)		Tahun - 5 (2017)				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
										Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
										(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)			(18)	(19)
(1)	(2)	(3)	(4)				(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya sarana dan prasarana kerja	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia	1	20	20	13	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Outcome : Jangka waktu layanan Administrasi Indeks kepuasan masyarakat Indeks kepuasan Pegawai.	135 unit	135 unit	180.175.000	135 unit	180.175.000	150 unit	180.175.000	160 unit	180.175.000	160 unit	180.175.000	740 unit	900.875.000	Sekretariat	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU
							Penyediaan Peralatan dan perlengkapan Kantor	Output : Tersedianya Peralatan dan perlengkapan Kantor	135 unit	135 unit	180.175.000	135 unit	180.175.000	150 unit	180.175.000	160 unit	180.175.000	160 unit	180.175.000	740 unit	900.875.000		
Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya sarana dan prasarana kerja	Jumlah peralatan rumah tangga yang tersedia					Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Outcome : Jangka waktu layanan Administrasi Indeks kepuasan masyarakat Indeks kepuasan Pegawai.	20 Paket	20 Paket	8.200.000	20 Paket	8.200.000	20 Paket	9.000.000	20 Paket	9.000.000	20 Paket	9.000.000	100 Paket	434.000.000	Sekretariat	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU
							Penyediaan Peralatan rumah tangga	Output : Tersedianya Peralatan rumah tangga	20 Paket	20 Paket	8.200.000	20 Paket	8.200.000	20 Paket	9.000.000	20 Paket	9.000.000	20 Paket	9.000.000	100 Paket	434.000.000		
Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya Kinerja Pelayanan Kepegawaian	Jumlah penyediaan makanan dan minuman rapat karyawan BKD	1	20	20	17	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Outcome : Jangka waktu layanan Administrasi Indeks kepuasan masyarakat Indeks kepuasan Pegawai.	24 kali rapat	24 kali rapat	46.700.000	24 kali rapat	46.700.000	24 kali rapat	46.700.000	24 kali rapat	46.700.000	24 kali rapat	46.700.000	120 kali rapat	233.500.000	Sekretariat	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU
							Penyediaan Makanan dan minuman	Output : Tersedianya makanan dan minuman rapat karyawan BKD untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas	24 kali rapat	24 kali rapat	46.700.000	24 kali rapat	46.700.000	24 kali rapat	46.700.000	24 kali rapat	46.700.000	24 kali rapat	46.700.000	120 kali rapat	233.500.000		
Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya Kinerja Pelayanan Kepegawaian	Persenstasi Terlaksananya rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	1	20	20	01	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Outcome : Jangka waktu layanan Administrasi Indeks kepuasan masyarakat Indeks kepuasan Pegawai.	100 %	100 %	300.000.000	100 %	400.000.000	100 %	400.000.000	100 %	450.000.000	100 %	450.000.000	100 %	2.000.000.000	Sekretariat	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU
							Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	Output : Terpenuhinya kebutuhan koordinasi dan konsultasi	100 %	100 %	300.000.000	100 %	400.000.000	100 %	400.000.000	100 %	450.000.000	100 %	450.000.000	100 %	2.000.000.000		
Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya sarana dan prasarana kerja	Jumlah Bangunan / Gedung Kantor dan Diklat yang terpelihara	1	20	20	02	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Outcome : Meningkatnya Sarana dan Prasarana Aparatur	2 Bangunan	2 Bangunan	30.000.000	2 Bangunan	45.000.000	2 Bangunan	35.000.000	2 Bangunan	35.000.000	2 Bangunan	40.000.000	10 Bangunan	185.000.000	Sekretariat	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU
							Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Output : Terpenuhinya kenyamanan dan keamanan gedung kantor dan diklat	2 Bangunan	2 Bangunan	30.000.000	2 Bangunan	45.000.000	2 Bangunan	35.000.000	2 Bangunan	35.000.000	2 Bangunan	40.000.000	10 Bangunan	185.000.000		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode				Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi							
									Tahun – 1 (2013)		Tahun – 2 (2014)		Tahun – 3 (2015)		Tahun – 4 (2016)		Tahun – 5 (2017)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD										
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp									
									(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)									
(1)	(2)	(3)	(4)				(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)						
Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya sarana dan prasarana kerja	Jumlah kendaraan dinas operasional yang siap pakai untuk kelancaran pelaksanaan tugas	1	20	20	02	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Outcome : Kendaraan Dinas Operasional yang siap pakai untuk kelancaran pelaksanaan tugas Output : Terperuhinya kendaraan dinas operasional yang siap pakai guna kelancaran kegiatan kepegawaian	2 unit Mobil 14 unit Kendaraan Roda 2	2 unit Mobil 14 unit Kendaraan Roda 2	38.500.000	2 unit Mobil 14 unit Kendaraan Roda 2	2 unit Mobil 14 unit Kendaraan Roda 2	102.000.000	2 unit Mobil 17 unit Kendaraan Roda 2	2 unit Mobil 17 unit Kendaraan Roda 2	42.000.000	2 unit Mobil 17 unit Kendaraan Roda 2	2 unit Mobil 17 unit Kendaraan Roda 2	42.500.000	2 unit Mobil 17 unit Kendaraan Roda 2	2 unit Mobil 17 unit Kendaraan Roda 2	45.000.000	10 unit Mobil 82 unit Kendaraan Roda 2	10 unit Mobil 82 unit Kendaraan Roda 2	270.000.000	270.000.000	Sekretariat	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU
Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya Kinerja Pelayanan Kepegawaian	Jumlah yang terfasilitasi bagi PNS yang tidak cakap jasmani/rohani untuk proses pensiun	1	20	20	04	Program Fasilitasi pindah/purna tugas PNS Fasilitasi pemeriksaan kesehatan bagi PNS yang sakit/tidak dapat melaksanakan tugas kedinasan	Outcome : Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian Output : Terperuhinya Proses Pensiun bagi PNS yang tidak cakap jasmani/rohani dan tidak dapat melaksanakan tugas kedinasan pada umumnya Output : Fasilitasi dan pemberian bantuan biaya pemeriksaan kesehatan bagi PNS yang tidak cakap jasmani/rohani (tidak dapat melaksanakan tugas kedinasan pada umumnya)	10 PNS	10 PNS	60.000.000	10 PNS	10 PNS	65.000.000	14 PNS	14 PNS	70.000.000	16 PNS	16 PNS	75.000.000	18 PNS	18 PNS	80.000.000	70 PNS	70 PNS	350.000.000	350.000.000	Bidang Administrasi	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU
Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya Akuntabilitas Organisasi	1) Keberadaan dokumen Perencanaan (Renstra, Renja dan RKA) 2) Keberadaan dokumen LPPD, LKPJ dan LAKIP.	1	20	20	06	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Outcome : Kualitas Laporan Capaian Kinerja dan Laporan Keuangan Output : Tersusunnya Dokumen Perencanaan dan Dokumen LAKIP BKD	10 Buku	10 Buku	6.182.000	10 Buku	10 Buku	8.250.000	10 Buku	10 Buku	8.250.000	10 Buku	10 Buku	8.250.000	10 Buku	10 Buku	8.250.000	50 Buku	50 Buku	39.182.000	39.182.000	Sekretariat	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU
		3) Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan					Penyusunan Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan	Outcome : Kualitas Laporan Pengelolaan Keuangan Output : Tersusunnya Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan	10 Buku	10 Buku	14.256.000	10 Buku	10 Buku	14.256.000	10 Buku	10 Buku	14.256.000	10 Buku	10 Buku	14.256.000	10 Buku	10 Buku	14.256.000	50 Buku	50 Buku	71.280.000	71.280.000	Sekretariat	Badan Kepegawaian Daerah Kab. HSU

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode				Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi				
										Tahun - 1 (2013)		Tahun - 2 (2014)		Tahun - 3 (2015)		Tahun - 4 (2016)		Tahun - 5 (2017)				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD			
										Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)				(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)		
Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik	Meningkatnya Pengetahuan PNS tentang PP No. 53 Tahun 2010 dan PP No. 46 Tahun 2011	Jumlah Pelaksanaan Sosialisasi	1	20	20	26	Program Penataan Peraturan Perundang-undangan Fasilitasi Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Outcome : Terbina dan berkembangnya aparatur di Kabupaten HSU Outcome : Terlaksananya Implementasi Peraturan perundang-undangan secara komprehensif dan berkesinambungan (Sosialisasi PP No. 53 Tahun 2010 dan PP No. 46 Tahun 2011)	10 Kali	10 Kali	56.282.000	20 Kali	100.000.000	30 Kali	150.000.000	40 Kali	200.000.000	50 Kali	250.000.000	150 Kali	756.282.000				
JUMLAH																									
													6.073.590.000		6.509.518.000		6.841.573.000		7.113.333.000		7.297.048.000		33.835.062.000		

BAB VI

INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Misi Pertama RPJMD 2013 – 2017 Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah Mewujudkan Tata Pemerintahan yang Baik (Good Governance), dengan Tujuan Mewujudkan Birokrasi yang Bersih dan Profesional dan Sasarannya adalah : 1) Terwujudnya Penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan Akuntabel. 2) Terwujudnya Pelayanan Publik yang Prima.

Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran RPJMD adalah :

1. Terisinya Formasi Pegawai dan Jabatan sesuai dengan kompetensi aparatur.
2. Peningkatan Pelayanan dan Kinerja Aparatur.
3. Kualitas hasil pemeriksaan dan pengawasan kinerja serta evaluasi kinerja yang akuntabel.
4. Peningkatan pelayanan masyarakat dan capaian kinerja aparatur.
5. Jangka waktu layanan administrasi, Indeks kepuasan masyarakat, dan Indeks kepuasan Pegawai.
6. Implementasi rencana dalam dokumen RPJPD, RPJMD, RKPD, RTRW, Renstra dan Renja SKPD dalam pelaksanaan pembangunan daerah.

Indikator Kinerja SKPD yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD tersebut adalah :

1. Peningkatan Jumlah PNSD berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal, Diklat, Bimtek dan Sosialisasi.
2. Persentasi Jumlah Jabatan Struktural yang terisi.
3. Persentasi Terpenuhinya Persyaratan Pendidikan Formal dalam jabatan, persyaratan pangkat dan persyaratan kompetensi pendidikan penjenjangan.
4. Persentasi Terisinya jabatan fungsional yang harus ada pada setiap SKPD.
5. Persentasi jabatan fungsional yang telah sesuai dengan pendidikan formal.
6. Persentasi Jumlah CPNS hasil seleksi dengan kebutuhan Formasi.
7. Peningkatan Jumlah PNSD berdasarkan Pendidikan Formal.
8. Jumlah dokumen Perencanaan (Renstra, Renja dan RKA).
9. Jumlah dokumen LPPD, LKPJ, Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan SKPD.

Tabel 6.1
Indikator Kinerja SKPD yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

NO	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 1 (2013)	Tahun 2 (2014)	Tahun 3 (2015)	Tahun 4 (2016)	Tahun 5 (2017)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Jumlah PNSD berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal, Diklat, Bimtek dan Sosialisasi.		599 orang	564 orang	615 orang	520 orang	565 orang	2863
2.	Persentasi jumlah jabatan struktural yang terisi	88,8 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
3.	Persentasi Terisinya jabatan fungsional yang harus ada pada setiap SKPD	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
4.	Persentasi pejabat fungsional yang telah sesuai dengan pendidikan formal	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
5.	Persentasi Terpenuhinya persyaratan pendidikan formal dalam jabatan, persyaratan pangkat dan persyaratan kompetensi pendidikan penjurangan	98 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
6.	Persentasi jumlah CPNS hasil seleksi dengan kebutuhan formasi	0 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
7.	Jumlah dokumen Perencanaan (Renstra, Renja dan RKA)	10 Buku	10 Buku	10 Buku	10 Buku	10 Buku	10 Buku	10 Buku
8.	Jumlah dokumen LPPD, LKJP dan LAKIP.	10 Buku	10 Buku	10 Buku	10 Buku	10 Buku	10 Buku	10 Buku
9.	Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan	6 Buku	6 Buku	6 Buku	6 Buku	6 Buku	6 Buku	6 Buku

Indikator Kinerja Utama (I K U)

Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara yang akan digunakan untuk periode tahun 2013 – 2017 sesuai periode Renstra adalah sebagai berikut :

NO.	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target 2017
1.	Jumlah PNSD berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal, Diklat, Bimtek dan Sosialisasi.	565 orang
2.	Jumlah jabatan struktural yang terisi	700 orang
3.	Persentasi terisinya jabatan fungsional yang harus ada pada setiap SKPD	100 %
4.	Persentasi terpenuhinya persyaratan pendidikan formal dalam jabatan, persyaratan pangkat dan persyaratan kompetensi pendidikan penjurangan	100 %
5.	Persentasi pejabat fungsional yang telah sesuai dengan pendidikan formal	100 %
6.	Persentasi jumlah CPNS hasil seleksi dengan kebutuhan formasi	100 %
7.	Persentasi jumlah CPNS hasil seleksi dengan kebutuhan formasi	100 %
8.	Jumlah Penjatuhan Hukuman disiplin	10 kasus
9.	Jumlah SKPD yang menyampaikan tembusan laporan penindakan pelanggaran disiplin tingkat ringan dan sedang	10 SKPD
10.	Jumlah PNS Tugas Belajar dan Purna Praja yang mengikuti Pendidikan (yang mendapatkan bantuan)	17 orang
11.	Jumlah yang terfasilitasi bagi PNS yang tidak cakap Jasmani/rohani untuk proses pensiun	14 orang
12.	Jumlah Pelaksanaan Sosialisasi	50 kali

