

Kata Pengantar

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan rencana kerja yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 tahun, sesuai dengan masa tugas Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih.

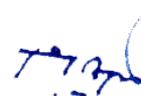
Rencana Strategis adalah pendekatan, cara untuk mencapai tujuan, mengarahkan pengambilan keputusan dan tindakan di berbagai peringkat organisasi serta menghubungkan sumber daya manusia dan dana dengan tujuan yang ingin dicapai. Di dalam penyusunan Renstra, perlu melibatkan *stakeholders* untuk memastikan terdapatnya perspektif yang menyeluruh atas isu yang dihadapi, pemikiran dan analisis yang mendalam dan *comprehensive* dalam perumusan strategi, mereview mana strategi yang berhasil dan tidak, serta tidak adanya strategi yang tidak saling bertentangan, namun saling melengkapi.

Renstra ini merupakan dokumen/instrumen Manajemen Perencanaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur periode 2014-2018 yang dipersiapkan untuk mendukung pencapaian pelaksanaan pembangunan sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Selanjutnya Renstra ini akan menjadi acuan utama dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah setiap tahun serta penilaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah hingga akhir periode 2018.

Segala kritik, saran dan masukan sangat diharapkan untuk penyempurnaan Renstra Badan Kepegawaian Daerah periode 2014-2018 ini ke depan.

Samarinda, Januari 2016

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**



H.M. Yadi Robyan Noor, S.E., M.TP

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i	
Daftar Isi	ii	
BAB I	Pendahuluan	1
	1.1 Latar Belakang	1
	1.2 Landasan Hukum	3
	1.3 Maksud dan Tujuan	5
	1.4 Sistematika Penulisan	5
BAB II	Gambaran Pelayanan	7
	2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	8
	2.2 Sumber Daya	12
	2.3 Kinerja Pelayanan	18
	2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan	26
BAB III	Isu-Isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi	27
	3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan	27
	3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	28
	3.3 Telaahan Renstra Kementerian/ Lembaga	31
	3.4 Telaahan Renstra Kabupaten/Kota	33
	3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis	34
BAB IV	Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan	40
	4.1 Visi dan Misi	40
	4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah	41
	4.3 Strategi dan Kebijakan	42
BAB V	Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif	45
BAB VI	Indikator Kinerja Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	46
BAB VII	Kaidah Pelaksanaan	47

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, mengamanatkan bahwa pembangunan diselenggarakan berdasarkan demokrasi, dengan prinsip-prinsip kebersamaan, berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, serta kemandirian dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan nasional. Oleh sebab itu, perencanaan pembangunan harus disusun secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan, dalam suatu Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Kebijakan Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional bertujuan untuk mewujudkan :

- a) Koordinasi antar pelaku pembangunan;
- b) Integrasi, sinkronisasi, dan sinergi pembangunan baik antar daerah, antar ruang, antar waktu, antar fungsi Pemerintah maupun antara pusat dan Daerah;
- c) Keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan;
- d) Partisipasi masyarakat; dan
- e) Penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan.

Dalam Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional terdapat 4 (empat) tahapan Perencanaan meliputi :

- a) Penyusunan Rencana;
- b) Penetapan Rencana;
- c) Pengendalian Pelaksanaan Rencana;
- d) Evaluasi Pelaksanaan Rencana.

Dalam rangka tahapan Penyusunan Rencana inilah, setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) menyiapkan Rencana Strategis (Renstra) SKPD sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) serta dengan memperhatikan RPJM Nasional, termasuk Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai salah satu perangkat daerah Provinsi Kalimantan Timur yang melaksanakan fungsi manajemen kepegawaian secara otonom.

Secara umum, agenda utama Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah untuk mengatasi masalah dan kendala yang belum tuntas tertangani sebelumnya, dan mengantisipasi masalah, tantangan dan peluang yang diperkirakan akan timbul pada lima tahun ke depan sebagai akibat dari perubahan lingkungan strategis yang dinamis, baik lingkungan strategis ditingkat regional, nasional maupun global. Rencana Strategis disusun untuk menjamin kontinuitas dan konsistensi program pembangunan sekaligus menjaga fokus sasaran yang akan dicapai dalam periode tersebut.

Mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), maka Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur periode 2014–2018 juga menetapkan sasaran-sasaran yang akan dicapai dengan indikator keberhasilan yang dapat diukur dan diverifikasi, sehingga dapat dijadikan acuan dalam pengendalian dan evaluasi.

Memperhatikan perencanaan sebagai alat manajerial untuk memelihara keberlanjutan dan meningkatkan kinerja lembaga, Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur 2014 – 2018 disusun sebagai pencapaian produk-produk perencanaan dan hasil-hasil kajian strategik pembangunan, restrukturisasi organisasi, pembinaan Sumber Daya Aparatur dan penyempurnaan manajemen.

Berkaitan dengan hirarki organisasi, Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan penjabaran dari RPJP Daerah Provinsi Kalimantan Timur tahun 2005 – 2025, RPJM Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2013 – 2018, serta memperhatikan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang mempunyai tugas dan misi sebagai berikut, yaitu :

- 1) Mendukung koordinasi antar pelaku pembangunan;
- 2) Menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi dan sinergitas antar daerah, sektor, ruang, waktu, fungsi antara pusat dan daerah;
- 3) Menjamin keterkaitan dan konsistensi dalam mewujudkan sumber daya aparatur daerah;
- 4) Mengoptimalkan penyelenggaraan pemerintahan dengan melibatkan masyarakat; dan
- 5) Menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan dan berkelanjutan.

Untuk tercapainya pelaksanaan tugas dan misi tersebut maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur perlu menetapkan arah dan perannya dalam kurun waktu lima tahun ke depan untuk mencapai Visi dan Misi Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagaimana diamanatkan didalam RPJPD 2005 – 2025 dan RPJMD 2013 – 2018.

Pencapaiannya yaitu melalui suatu strategi, kebijakan, program dan kegiatan, selanjutnya Renstra tersebut akan dijabarkan dalam Rencana Kerja (Renja) tahunannya sesuai dengan prioritas yang akan dicapai.

1.2 Landasan Hukum

Peraturan perundang-undangan yang mendasari penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah tahun 2014 – 2018, adalah sebagai berikut :

1. Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang – undang Nomor 01 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4355);
3. Undang – undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang – undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Tahun 4437) sebagaimana telah diubah dengan Undang – undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah tentang Penggantian Undang-undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 108; Tambahan Lembaran Negara Nomor 4548) dan diubah terakhir dengan Undang – undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang – undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaga Negara Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran negara Nomor 4844); UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
5. Undang-undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);

6. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005 – 2025;
7. Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pembentukan Provinsi Kalimantan Utara (Kaltara);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom;
9. Peraturan pemerintah Nomor 58 Tahun 2000 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4741), PP Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
12. Peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang tahapan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
17. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 05 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 5);

18. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 09 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Kepegawaian Daerah dan Lembaga Teknis Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 09);
19. Peraturan daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 15 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2005 – 2025;
20. Peraturan Gubernur Nomor 46 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Kepegawaian Daerah dan Lembaga Teknis daerah Provinsi Kalimantan Timur;
21. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 04 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2009 – 2013;
22. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 07 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2013 – 2018.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Renstra ini adalah sebagai memberikan acuan bagi seluruh komponen/aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam melaksanakan kegiatan selama kurun waktu 5 (lima) tahun dan juga sebagai dasar perencanaan tahunan, dan menjadi pedoman dalam penyusunan Renja SKPD sehingga di harapkan dapat menghasilkan perencanaan yang berkesinambungan, sinergis, terpadu, akuntabel dan bermutu tinggi.

Tujuan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah mengoptimalkan peran perencanaan pembangunan dalam pencapaian visi dan misi Kepala Daerah yang tercantum didalam RPJMD Provinsi Kalimantan Timur 2014 – 2018.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur 2014 - 2018 ini terdiri dari 7 (tujuh) bagian sesuai dengan Permendagri Nomor 54 Tahun 2010, yaitu:

BAB I Pendahuluan mencakup: Latar Belakang, Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan, Sistematika Penulisan

- Bab II Gambaran Pelayanan mencakup: Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi, Sumber Daya, Kinerja Pelayanan, Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan
- Bab III Isu-isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi mencakup: Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan, Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Penentuan Isu-isu Strategis
- Bab IV Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan mencakup: Visi dan Misi, Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah, Strategi dan Kebijakan
- Bab V Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif
- Bab VI Indikator Kinerja yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
- Bab VII Kaidah Pelaksanaan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN

Tugas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai salah satu perangkat daerah yaitu membantu Kepala daerah menyelenggarakan dan bertanggungjawab dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik, sebagaimana diamanatkan juga dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan daerah. Dalam hal ini Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur bertanggungjawab terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta sebagai upaya pencapaian visi dan misi Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Timur, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur selalu berupaya untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintahan di Kalimantan Timur dalam bidang Kepegawaian. Dalam lima tahun ke depan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur memprioritaskan pada peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur, informasi kepegawaian yang berkualitas, serta efektifitas penyelenggaraan pelayanan dibidang kepegawaian. Sasaran dan indikator pencapaian hasil dari program peningkatan kualitas sumber daya aparatur dipersiapkan secara jelas dan terukur serta digunakan dalam pengendalian dan evaluasi secara konsisten. Untuk menjawab perubahan lingkungan strategis internal dan eksternal, setiap bidang harus mampu mengantisipasi perubahan multi dimensi dalam menyusun perencanaan dan merumuskan kebijakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang dalam lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Sistem pengendalian dan evaluasi akan terus dioptimalkan dalam proses pelaksanaan dan pengembangan serta kajian strategik pembangunan daerah, baik yang terkait dengan metodologi dan pelaksanaannya maupun penggunaan dan menindaklanjuti hasil kegiatan yang sudah dilaksanakan. Selain itu, peningkatan kemampuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi seluruh insan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur akan terus dipacu mengingat kualitas sumber daya manusia yang dinamis, efektif dan efisien sangat bergantung pada kualitas pengetahuan dan keterampilan sumber daya aparatur.

Terorganisirnya basis data dan informasi pembangunan merupakan salah satu prioritas program ke depan, sehingga Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan pemangku kepentingan lainnya akan lebih mudah untuk

mengakses, mencari dan mengungkapkan data dan informasi sebagai input dalam proses peningkatan kualitas aparatur daerah. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur akan terus melakukan segala upaya untuk menjamin produk kepegawaian dan hasil kajian strategik tidak saja berdaya guna dan berdaya hasil bagi penentu kebijakan tetapi juga dapat dimanfaatkan oleh stakeholders dan publik.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah melaksanakan Pemetaan Kepegawaian sesuai dengan kompetensi serta kualifikasinya dan didukung dengan tersedianya sarana dan prasarana serta Sumber Daya Aparatur yang memadai untuk mencapai visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, sehingga dapat menjamin tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Proses yang dimulai dari tahap ke tahap, kompilasi data, analisis data sampai ke tahap pembuatan rencana, semuanya memerlukan Pemetaan Kepegawaian sebagai bahan kerja dan implementasi dalam melakukan peningkatan kualitas sumber daya aparatur daerah. Maka sesuai dengan tugas dan fungsi pokok Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur keberadaan Pemetaan Kepegawaian ini dapat dimanfaatkan untuk kegiatan-kegiatan dalam melakukan proses peningkatan sumberdaya aparatur daerah yang memadai. Beberapa Pemetaan Kepegawaian yang telah dihasilkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, diharapkan dapat dijadikan sebagai data awal dalam menganalisa dan membuat rencana bagi para pengambilan keputusan.

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 46 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Kepegawaian Daerah dan lembaga Teknis Daerah Provinsi Kalimantan Timur bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur selaku unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah mempunyai tugas pokok, yaitu : “Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kepegawaian“

Sebagaimana Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 09 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Kepegawaian Daerah dan Lembaga Teknis Daerah, pada bagian kedua perda dimaksud dinyatakan bahwa :

- a. Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur manajemen Kepegawaian dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

- b. Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur berfungsi :

- a. Perumusan Kebijakan Bidang Kepegawaian Daerah sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah;
- b. Pemberian dukungan atas Perencanaan, Pembinaan, dan Pengendalian Kebijakan Bidang Kepegawaian Daerah;
- c. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Mutasi Pegawai;
- d. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Pengembangan;
- e. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Pembinaan;
- f. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian;
- g. Penyelenggaraan Urusan Kesekretariatan;
- h. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Tugas pokok, fungsi dan rincian tugas Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, Sekretaris, Bidang, Sub Bagian dan Sub Bidang diuraikan sebagaimana tertuang dalam peraturan tersebut.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang Manajemen Kepegawaian.

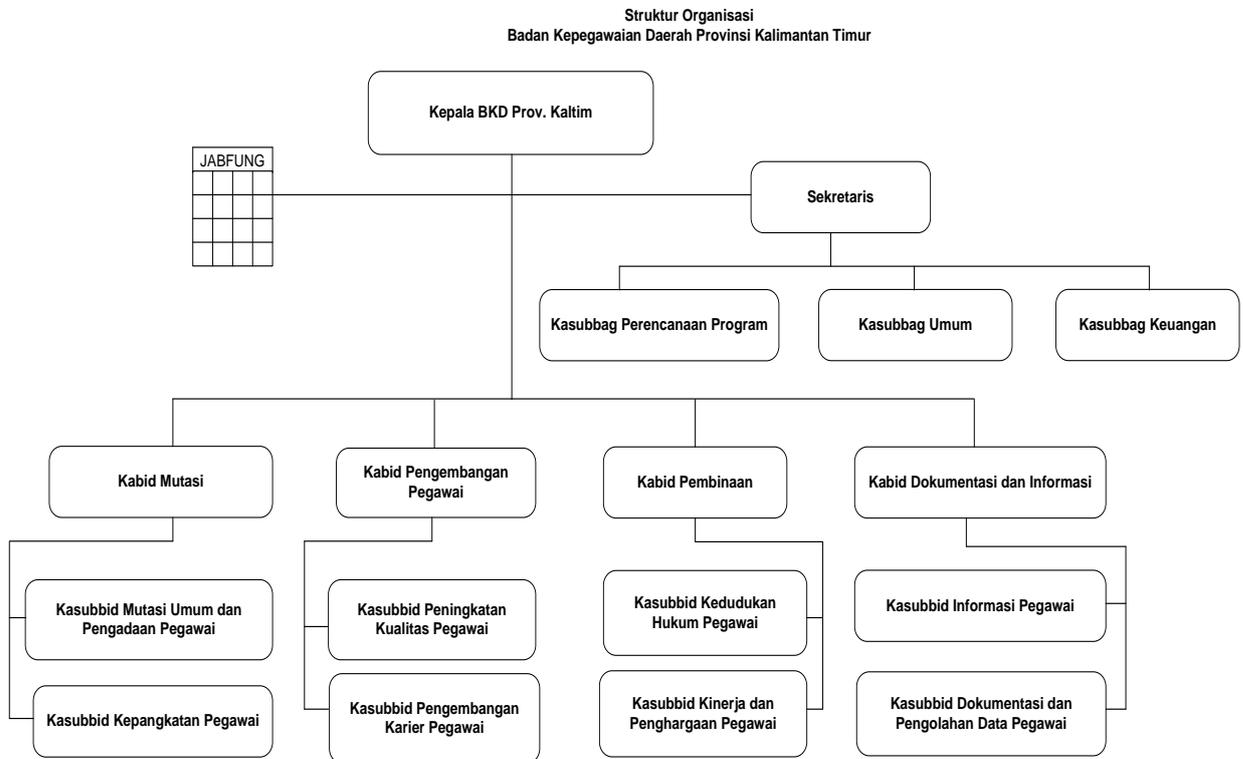
Berdasarkan Peraturan Daerah No.09 Tahun 2008 tentang Organisasi dan tata kerja Inspektorat, Badan Kepegawaian Daerah dan lembaga Teknis Daerah, dan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur No.46 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok, dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis daerah Provinsi Kalimantan Timur bahwa Organisasi Badan Kepegawaian

Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya mempunyai komposisi struktur sebagai berikut :

1. Kepala
2. Sekretariat :
 - a. Sub Bagian Perencanaan Program;
 - b. Sub Bagian Umum;
 - c. Sub Bagian Keuangan.
3. Bidang Mutasi Pegawai :
 - a. Sub Bidang Mutasi Umum dan Pengadaan Pegawai
 - b. Sub Bidang Kepangkatan Pegawai
4. Bidang Pengembangan :
 - a. Sub Bidang Peningkatan Kualitas Pegawai;
 - b. Sub Bidang Pengembangan Karir Pegawai.
5. Bidang Pembinaan :
 - a. Sub Bidang Kedudukan Hukum Pegawai;
 - b. Sub Bidang Kinerja dan Penghargaan;
6. Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian :
 - a. Sub Bidang Dokumentasi dan Pengolahan Data Pegawai;
 - b. Sub Bidang Informasi Pegawai;
7. Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun bagan struktur organisasi Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, sebagai berikut:

Gambar 2.1
Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Kalimantan Timur



2.2 Sumber Daya

Dalam rangka menjalankan kegiatan organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Per 1 September 2016 mempunyai personil sebanyak 55 orang terdiri dari 17 pejabat struktural, 37 orang jabatan fungsional umum dan tertentu serta 25 orang pegawai kontrak (Non Data Base).

Komposisi jabatan dalam struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur berdasarkan Peraturan Daerah tersebut di atas adalah 1 (satu) orang Eselon II; 5 (lima) orang Eselon III terdiri dari 1 (satu) orang sekretaris dan 4 (empat) orang kepala bidang, serta 11 orang Eselon IV yang terdiri dari 3 (tiga) orang kasubbag (kepala sub bagian) dan 8 kasubbid (kepala sub bidang), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Rekapitulasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Berdasarkan Eselon & Jenis Kelamin Tahun 2016

No	ESELON	JENIS KELAMIN		
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	I	0	0	0
2	II	1	0	1
3	III	2	3	5
4	IV	4	7	11
JUMLAH TOTAL		7	10	17

Sumber Data : BKD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2016

Tabel 2.2
Rekapitulasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur
Berdasarkan Pendidikan Tahun 2016

NO	JENIS PENDIDIKAN	JUMLAH
1	Strata 3	-
2	Strata 2	8*
3	Strata 1	31*
4	Diploma III	6*
5	Diploma II	0
6	SLTA	9
7	SLTP	-
8	SD	-
	JUMLAH	54

Sumber Data : BKD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2016

Keterangan :

***S2 : Administrasi Negara = 4**

Manajemen Perencanaan Kota dan Daerah = 1

Manajemen Administrasi Publik = 2

Ekonomi Keuangan = 1

***S1 : Administrasi Negara = 5**

Hukum = 1

Pertanian = 1

Manajemen Program Pembangunan = 1

Ekonomi Studi Pembangunan = 1

Ekonomi Manajemen = 5

Ekonomi Keuangan = 1

Ekonomi Akutansi = 2

Ekonomi Umum = 2

Psikologi = 2

Komputer = 2

Sistem Informasi = 1

Ilmu Komunikasi = 1

Ilmu Pemerintahan = 5

Matematika = 1

*** Diploma III : Administrasi Negara = 2**

Komputer = 3

Bahasa Inggris = 1

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam menjalankan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia perlu dirancang sesuai dengan kebutuhan terutama dalam menciptakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai *Center of Knowledge* dan *Learning Organization*. Komposisi jumlah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dengan latar belakang pendidikan sarjana lebih besar dibandingkan dengan yang bukan sarjana, secara signifikan diharapkan mampu memberikan andil yang cukup besar. Komposisi pegawai dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 24 orang laki – laki atau 44,44% dan perempuan sebanyak 30 orang atau 55,56% , yang berarti jumlah pegawai perempuan lebih besar dibandingkan jumlah pegawai laki-laki sebagaimana disajikan dalam Tabel 2.5 :

Tabel 2.5
Rekapitulasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur
Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2016

No	UNIT KERJA	JENIS KELAMIN		
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	KEPALA BKD	1	0	1
2	SEKRETARIAT	8	7	15
3	BIDANG MUTASI PEGAWAI	3	7	10
4	BIDANG PENGEMBANGAN	6	3	9
5	BIDANG PEMBINAAN	1	8	9
6	BIDANG DOKUMENTASI DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN	5	5	10
JUMLAH TOTAL		23	31	54

Sumber Data : BKD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2016

Komposisi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur berdasarkan tingkat golongan yaitu :

Tabel 2.6
Rekapitulasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur
Berdasarkan Golongan Tahun 2016

No	UNIT KERJA	JUMLAH PNS	GOLONGAN																				
			IV					III					II					I					
			A	B	C	D	E	JML	A	B	C	D	JML	A	B	C	D	JML	A	B	C	D	JML
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>	<i>16</i>	<i>17</i>	<i>18</i>	<i>19</i>	<i>20</i>	<i>21</i>	<i>22</i>	<i>23</i>	<i>24</i>
1.	KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0
2.	SEKRETARIAT	15	1	1	-	-	-	2	4	3	1	2	13	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0
3.	BIDANG MUTASI PEGAWAI	10	1	1	-	-	-	2	4	2	-	2	8	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0
4.	BIDANG PENGEMBANGAN	9	1	1	-	-	-	2	3	2	-	1	6	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0
5.	BIDANG PEMBINAAN	9	-	1	-	-	-	1	-	1	1	3	5	-	1	1	-	3	-	-	-	-	0
6.	BIDANG DOKUMENTASI & INFORMASI KEPEGAWAIAN	10	1	1	-	-	-	2	1	2	1	2	6	-	-	2	-	2	-	-	-	-	0
JUMLAH TOTAL		52	4	4	1	0	0	9	11	9	9	5	35	0	1	3	0	6	0	0	0	0	0

Sumber Data : BKD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2016

Sarana dan Prasarana

Dalam rangka mewujudkan visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2014 – 2018 dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di dukung sarana dan prasarana yang tersedia sebagaimana sesuai dengan tabel :

Tabel 2.7
Rekapitulasi Sarana dan Prasarana
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2016

No	URAIAN	UNIT
1	Tanah	2.880 m ²
2	Bangunan Gedung BKD Jln. M. Yamin	671 m ²
3	Jumlah Lantai Gedung BKD	5 Lantai
4	Lantai 1 terdiri dari :	
	Parkir	1 Area/Halaman
	Ruang Kerja Bidang Dokinfo	1 Ruang
	Toilet Lantai 1	2 Ruang
	Ruang Pengairan	1 Ruang
	Ruang Genset	1 Ruang
5	Lantai 2 terdiri dari :	
	Ruang Rapat	2 Ruang
	Ruang Kerja Sekretariat	2 Ruang
	Ruang Kerja Kepala BKD	1 Ruang
	Ruang Tata Naskah	1 Ruang
	Ruang Perpustakaan	1 Ruang
	Ruang PABX	2 Ruang
	Ruang Pantry	1 Ruang
	Ruang Kontrol	1 Ruang
	Musholla	1 Ruang
	Toilet Lantai 2	2 Ruang
6	Lantai 3 terdiri dari :	
	Ruang Rapat	1 Ruang
	Ruang Kerja Bidang Pengembangan	1 Ruang
	Ruang Kerja Bidang Mutasi	1 Ruang
	Ruang Pantry	1 Ruang
	Toilet Lantai 3	2 Ruang
7	Lantai 4 terdiri dari :	
	Ruang Kerja Bidang Dokinfo	2 Ruang
	Ruang Kerja Bidang Pembinaan	9 Ruang
	Ruang Kerja JFT	1 Ruang
	Ruang Pantry	1 Ruang
	Toilet Lantai 4	

8	Lantai 5 terdiri dari :	
	Ruang Makan	1 Ruang
	Kantin	1 Ruang
	Roof Top	1 Ruang
9	Alat Angkutan a. Kendaraan Roda 4 b. Kendaraan Roda 2	15 unit 8 unit
10	Peralatan Kantor	937 unit
11	Alat Studio	2 unit
12	Alat Keamanan	65 unit
13	Komputer PC	84 unit
14	Laptop/Note Book	59 unit
15	Printer	59 unit
16	Mesin Tik	8 unit
17	Pesawat Telepon	67 unit

Sumber Data :Inventaris BKD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2016

Data dan informasi menjadi hal yang vital bagi penyusunan perencanaan proses manajemen kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Berbagai sumber data dan informasi telah digunakan sebagai bahan dalam penyusunan, perencanaan, peningkatan dan pengembangan bidang kepegawaian, diantaranya :

- a. Unit Kerja pada tingkat Pemerintah Pusat, Provinsi, maupun Kabupaten / Kota,
- b. Lembaga Pendidikan / Perguruan Tinggi,
- c. Masyarakat yang dilakukan melalui dialog publik.

2.2 Kinerja Pelayanan

2.3.1 Jenis Pelayanan berdasarkan tugas dan fungsi

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam rangka menyikapi era globalisasi informasi, dan reformasi demokrasi, akan berpengaruh terhadap sikap kritis dan keterbukaan dari berbagai elemen masyarakat dalam keterlibatannya pada proses manajemen kepegawaian. Dengan demikian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur harus mampu memberikan pelayanan informasi hasil-hasil perencanaan manajemen kepegawaian baik dalam bentuk publikasi maupun visual dan sebagai wujud nyata dari keberpihakan pemerintah terhadap masyarakat Kalimantan Timur.

Jenis pelayanan yang menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur beserta jajaran aparaturnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.8
Jenis Layanan
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Jenis Layanan terkait Tugas dan Fungsi
1. Penetapan Peserta Ujian Dinas Pegawai Negeri Sipil
2. Pembuatan SK Pengangkatan CPNS Menjadi PNS Golongan I; II dan III
3. Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah
4. Penyusunan Rincian Tambahan Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah
5. Permohonan Pindah Instansi Antar Instansi dilingkungan Pemerintah Provinsi Kaltim
6. Permohonan Pindah Instansi Antar Pemerintah Kabupaten/Kota di lingkungan Provinsi Kalimantan Timur
7. Permohonan Pindah Instansi dari Pemerintah Kabupaten/Kota ke Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur
8. Permohonan Pindah Instansi dari Pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Timur ke Luar Provinsi Kalimantan Timur (ke Departemen; Kementerian/Lembaga; Provinsi lain; Kabupaten/Kota di luar Provinsi Kalimantan Timur)
9. Permohonan Pindah Instansi dari Luar Provinsi Kalimantan Timur Ke Pemerintah Kabupaten/Kota di lingkungan Provinsi Kalimantan Timur
10. Permohonan Pindah Instansi dari Luar Provinsi Kalimantan Timur ke Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur
11. Kenaikan Pangkat PNS Pemerintah Kabupaten/Kota se-Kaltim Golongan Ruang IV/a dan IV/b
12. Kenaikan Pangkat PNS Pemerintah Kabupaten/Kota se-Kaltim Golongan Ruang IV/c ke atas

Jenis Layanan terkait Tugas dan Fungsi
13. Kenaikan Pangkat PNS Pemerintah Provinsi Kaltim Golongan I dan II
14. Kenaikan Pangkat PNS Pemerintah Provinsi Kaltim Golongan Ruang IV/c ke atas
15. Perbaikan lain-lain pada SK Kenaikan Pangkat
16. Perbaikan Masa Kerja pada SK Kenaikan Pangkat PNS Provinsi Kaltim
17. Peninjauan Masa Kerja PNS Kabupaten/Kota se-Kaltim Golongan Ruang IV/a dan IV/b
18. Peninjauan Masa Kerja PNS Provinsi Kaltim
19. Penetapan Pemberhentian Jabatan Struktural
20. Penetapan Hasil Konsultasi Pengangkatan Es II/b (Gub)
21. Penetapan Pembebasan Sementara-Pemberhentian-Penyesuaian Jabatan Fungsional Tertentu (SK Kepala BKD; Sekretaris Daerah; Wakil Gubernur; Gubernur)
22. Penetapan Pengangkatan Jabatan Fungsional Tertentu (SK Kepala BKD; Sekretaris Daerah; Wakil Gubernur; Gubernur)
23. Penetapan Pengangkatan Jabatan Struktural Kabupaten/Kota (SK Gubernur)
24. Penetapan Pengangkatan Jabatan Struktural Prov (SK Gubernur)
25. Pengangkatan dalam Jabatan struktural secara Terbuka
26. Penetapan Pengangkatan Pertama Jabatan Fungsional Tertentu (SK Kepala BKD; Sekretaris Daerah; Wakil Gubernur; Gubernur)
27. Penetapan PLT/PLH Struktural
28. Penetapan Calon Peserta Diklat Teknis Fungsional bagi PNS dilingkungan Pemerintah Provinsi Kaltim
29. Penetapan Calon Peserta Seleksi Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat I; II; III dan IV.
30. Pelaksanaan Ujian Penyesuaian Ijazah
31. Penetapan Calon Peserta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat I; II; III; dan IV
32. Assesmen Center/Fit And Proper Test / Tes Psikologi Bagi PNS Dilingkungan Pemprov. Kaltim
33. Penetapan Calon Bimbingan Teknis bagi PNS dilingkungan Pemprov. Kaltim
34. Penetapan Calon Peserta Diklat Prajabatan bagi PNS dilingkungan Pemprov. Kaltim
35. Penetapan Pemberian Cuti Besar Pegawai
36. Penetapan Pemberian Cuti Sakit Pegawai
37. Pemberhentian Sementara dan Tetap karena Tindak Pidana
38. Penetapan SK Pensiun BUP bagi Gol. IV/b kebawah
39. Penetapan SK Pensiun BUP bagi Gol. IV/c keatas
40. Penetapan SK Pensiun Dini Kabupaten/Kota
41. Penetapan Hukuman Pelanggaran Disiplin PNS
42. Pemberian SK MPP (Masa Persiapan Pensiun)
43. Penetapan Keputusan Perceraian PNS
44. Pengambilan Sumpah Janji PNS
45. Pelaksanaan Medical Check Up
46. Pemroses Usulan Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang Berprestasi
47. Pemroses Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP.3) untuk Esselon II
48. Pemrosesan Gaji Berkala
49. Pemrosesan Konseling
50. Pemrosesan Usulan Kartu Taspen

Jenis Layanan terkait Tugas dan Fungsi
51. Pemrosesan Usulan Satyalancana Karya Satya
52. Permohonan Taperum PNS dan Pengembalian Taperum PNS Purna Tugas
53. Implementasi Biometrik KPE
54. Pengelolaan Tata Naskah Khusus Pejabat Eselon II (baru)
55. Pengelolaan Tata Naskah Berkas Pegawai Masuk
56. Pengelolaan Tata Naskah Berkas Pegawai Pensiun
57. Pengelolaan Tata Naskah Berkas Pegawai Mutasi
58. Pengusulan Penetapan Karis
59. Pengusulan Penetapan Karpeg
60. Pengusulan Penetapan Karsu
61. Penyusunan Brosur
62. Penyusunan Buku profil
63. Penyusunan Buku saku
64. Pemeliharaan jaringan (LAN)
65. Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)
66. Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)
67. Pengelolaan Website BKD Prov Kaltim
68. Penyusunan Penetapan Kinerja
69. Penyusunan RKA
70. Penyusunan RKPD
71. Penyusunan DPA
72. Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD)
73. Penyusunan Rencana Kerja (Renja)
74. Penyusunan Renstra
75. Penyusunan LAKIP
76. Proses Pembayaran Pihak Ketiga atau LS
77. Proses Penerbitan Ganti Uang (GU)
78. Proses Penerbitan Surat Permintaan Dana (SPD) Triwulan
79. Proses Penerbitan Tambahan Uang (TU)
80. Proses Penerbitan Uang Persediaan (UP)
81. Pelaporan Keuangan
82. Pemberian Cuti Pegawai
83. Pemrosesan Perjalanan Dinas Pegawai
84. Pemrosesan SK Kenaikan Gaji Berkala Golongan III d ke bawah
85. Pemrosesan Surat Masuk
86. Pemrosesan Usul Administrasi Kepegawaian
87. Penerima Tamu
88. Pengadaan Belanja Modal
89. Penyusunan Laporan Daftar Hadir Pegawai

2.3.2 Kinerja Pelayanan berdasarkan tugas dan fungsi

Kinerja pelayanan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang telah dilakukan 5 tahun terakhir, diuraikan berdasarkan tugas fungsi :

- a. Perumusan Kebijakan Bidang Kepegawaian Daerah sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah;
- b. Pemberian dukungan atas Perencanaan, Pembinaan, dan Pengendalian Kebijakan Bidang Kepegawaian Daerah;
- c. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Mutasi Pegawai;
- d. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Pengembangan;
- e. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Pembinaan;
- f. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian;
- g. Penyelenggaraan Urusan Kesekretariatan;
- h. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Berdasarkan fungsi yang telah dilakukan, maka pencapaian kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 2.9
Pencapaian Kinerja Pelayanan
Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kalimantan Timur

No	Indikator Kinerja sesuai tugas dan fungsi Bidang	Pencapaian						Keterangan
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Persentase penyusunan rencana pembinaan karir PNS	70,66	70,11	83	95,76	95	97	
2	Persentase pembinaan Praja IPDN dan penyelenggaraan penerimaan Capra IPDN	47,03	92,97	94,07	95,45	92	95	
3	Persentase peningkatan keterampilan dan profesionalisme	52,52	72,47	70,18	92,56	94	95	
4	Persentase peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan formal (tugas belajar/ijin belajar)	55,93	85,68	68,12	97,2	97	95	
5	Persentase pengadaan PNSD	50,48	64,63	64,81	17,7	82	85	
6	Persentase mutasi dan penempatan PNS	21,35	79,27	45,08	87,61	93	94	
7	Persentase Penyelenggaraan sistem administrasi kenaikan pangkat	99,99	94,09	78,99	93,85	99	99	
8	Persentase Pemberian penghargaan bagi PNS berprestasi	70,38	99,41	69,25	37,98	95	95	
9	Persentase Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	82,29	93,62	92,39	96,92	79	90	

10	Persentase pembangunan / pengembangan sistem informasi kepegawaian	67,56	89,71	94,36	92,68	93	95	
----	--	-------	-------	-------	-------	----	----	--

2.3.2 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan

Untuk mengidentifikasi potensi dan permasalahan khususnya pada aspek pendanaan pelayanan pada level program; selanjutnya, akan dianalisis pengelolaan pendanaan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur periode perencanaan sebelumnya yang dituangkan dalam tabel 2.10.

Tabel 2.10

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rate-rata Pertumbuhan	
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Belanja Langsung + ABT	31.281.000.000	28.963.000.000	18.273.580.700	29.023.900.000	61.460.542.200	26.553.926.479	24.623.116.390	14.046.605.967	26.977.911.335	57.724.532.653	82,10	85,02	76,87	92,96	96,75	33.800.324.580	86,74
Belanja Tidak Langsung	4.324.097.000	4.701.826.000	6.259.028.000	4.999.727.000	6.110.062.000	3.550.388.931	4.144.489.646	4.437.642.273	4.739.317.326	4.954.711.670	84,89	88,15	70,90	94,80	86,91	5.278.947.800	85,13
Total	35.605.097.000	33.664.826.000	24.532.606.700	34.023.227.000	67.570.604.200	30.104.315.410	28.767.606.036	18.484.248.240	31.717.228.661	62.689.244.324	85,00	85,45	76,83	93,23	92,78	39.079.272.180	87,28

2.3 Permasalahan, Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

Berdasarkan gambaran data penyerapan anggaran dan pelaksanaan program dan kegiatan pada periode Renstra 2009-2013 di atas, dapat dirumuskan beberapa hal permasalahan serta tantangan dan peluang yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

2.4.1 Permasalahan

Dari sudut ketatalaksanaan organisasi, permasalahan yang dihadapi antara lain sebagai berikut :

1. Belum dimanfaatkannya secara optimal hasil-hasil kajian strategis pembangunan dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia
2. Belum primanya pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur kepada stakeholders dan masyarakat
3. Belum maksimalnya pelaksanaan tahapan/proses perencanaan
4. Masih lambatnya tindak lanjut peraturan/ketentuan yang telah terbit

Dari sudut sumber daya manusia, permasalahan yang dihadapi antara lain sebagai berikut :

1. Distribusi sumber daya manusia pada bidang-bidang belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai
2. Belum sesuainya pengisian jabatan fungsional seperti yang diamanatkan pada Pergub No. 46 tahun 2008
3. Belum meratanya kapasitas/kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsi serta dalam pengelolaan kegiatan
4. Belum terpenuhinya jumlah ketersediaan personil yang dibutuhkan

Dari sudut anggaran, permasalahan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah sebagai berikut :

1. Belum efektifnya pelaksanaan sistem dan mekanisme koordinasi perencanaan dan sistem penganggaran

Dari sudut pandang Sarana Prasarana, permasalahan dan tantangan yang muncul antara lain sebagai berikut :

1. Rendahnya ketersediaan data dan informasi pembangunan yang akurat dan terkini
2. Belum optimalnya penyediaan sarana dan prasarana pendukung pelayanan administrasi kepegawaian

Dari sudut pandang lingkungan, permasalahan dan tantangan yang muncul antara lain sebagai berikut :

1. Adanya ego SKPD dan pemangku kebijakan yang menyebabkan rendahnya konsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan pembangunan
2. Belum efektifnya koordinasi antara perencanaan, pengendalian, dan evaluasi pembangunan

2.4.2 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

Berdasarkan perkembangan yang terjadi, untuk Tahun 2014-2018 ada beberapa tantangan yang akan dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, sebagai berikut.

1. Munculnya berbagai kebijakan baru mengenai manajemen dan administrasi kepegawaian yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; Badan Kepegawaian Negara; dan Kementerian Dalam Negeri, yang harus segera diimplementasikan di Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.

2.4.3 Peluang

Untuk periode 2014-2018, ada beberapa peluang yang perlu dimanfaatkan dalam rangka pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, sebagai berikut.

1. Tersedianya anggaran pendanaan yang relatif konsisten
2. Semakin berkembangnya teknologi informasi.
3. Adanya dukungan peraturan perundang-undangan yang mendukung kewenangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

Pada Bab ini, akan dijelaskan isu-isu strategis yang perlu diperhatikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

3.1. Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan

Setelah memperoleh gambaran permasalahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur pada Bab II, kajian terhadap Visi Misi Gubernur terpilih, Kajian terhadap Renstra Kementerian/Lembaga, maka berikut adalah permasalahan-permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Identifikasi permasalahan didasarkan pada hasil analisa kondisi internal maupun eksternal dan disajikan pada tabel 3.1

Tabel 3.1
Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi

Aspek Kajian	Capaian/ Kondisi Saat ini	Standar yg Digunakan	Faktor yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan BKD
			Internal (Kewenangan BKD)	Eksternal (Diluar Kewenangan BKD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Cakupan layanan Mutasi Pegawai;			-		
- Persentase pengadaan pegawai berdasarkan formasi	< 83%	IKU	- SDM	- Kebijakan Permenpan RB	Lemahnya perencanaan pegawai
- Persentase penyelesaian SK tepat waktu	< 86%	IKU	- SDM, - Sarana prasarana - Mekanisme kerja	- Layanan kanreg BKN	Kurangnya SDM Terbatasnya sarana dan prasarana
Cakupan layanan Pengembangan Pegawai ;			-		
- Persentase pegawai yang menempati jabatan sesuai dengan kompetensi	< 80%	IKU	- Koordinasi dengan SKPD	- Kebijakan Permenpan RB, BKN, Gubernur - Kewenangan yang diberikan pada BKD - Partisipasi SKPD	Kurangnya kepedulian SKPD Dan lemahnya koordinasi dengan SKPD

Aspek Kajian	Capaian/ Kondisi Saat ini	Standar yg Digunakan	Faktor yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan BKD
			Internal (Kewenangan BKD)	Eksternal (Diluar Kewenangan BKD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
- Persentase pegawai mengikuti diklat teknis fungsional	< 82%	IKU	- SDM - Mekanisme kerja	- Layanan instansi penyelenggara diklat	Kurangnya SDM
- Persentase pegawai yg menempuh pendidikan formal	< 87%	IKU	- SDM - Mekanisme kerja	- Layanan instansi penyelenggara pendidikan	Kurangnya SDM
Cakupan layanan Pembinaan Pegawai;					
- Persentase pemberian kesejahteraan dan penghargaan pada pegawai	< 88%	IKU	- Mekanisme kerja	- Kebijakan permenpan RB dan kepala daerah	Kurangnya informasi
Cakupan layanan Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian;					
- Persentase data pegawai yang akurat	< 85%	IKU	- SDM - Sarana prasarana - Mekanisme kerja	- Partisipasi SKPD	Lemahnya partisipasi SKPD

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

Visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kalimantan Timur terpilih adalah sebagai berikut.

Visi:

MEWUJUDKAN KALIMANTAN TIMUR SEJAHTERA YANG MERATA DAN BERKEADILAN BERBASIS AGROINDUSTRI DAN ENERGI RAMAH LINGKUNGAN.

Misi:

1. Mewujudkan Kualitas Sumber Daya Manusia Kaltim yang Mandiri dan Berdaya Saing Tinggi
2. Mewujudkan Daya Saing Ekonomi yang Berkerakyatan Berbasis Sumber Daya Alam dan Energi Terbaharukan

3. Mewujudkan Infrastruktur Dasar yang Berkualitas bagi Masyarakat secara Merata
4. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional, Transparan dan Berorientasi pada Pelayanan Publik
5. Mewujudkan Kualitas Lingkungan yang Baik dan Sehat serta Berperspektif Perubahan Iklim

Misi yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah Misi ke-4 yaitu ***“Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan dan berorientasi pada Pelayanan Publik, yang bertujuan pada terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, dengan sasaran :***

1. Mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN
2. Meningkatnya kualitas pelayanan publik
3. Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja

Misi, Tujuan dan sasaran tersebut akan coba dicapai melalui beberapa langkah tindakan antara lain :

1. Penerapan Standar Pelayanan Minimal (SPM) pada layanan masyarakat;
2. Pengawasan terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah;
3. Peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur;
4. Peningkatan kinerja aparatur;
5. Peningkatan kualitas demokrasi.

Berdasarkan pada Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Kalimantan Timur 2014-2018, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur akan melakukan berbagai upaya untuk mendukung pelaksanaan misi ***“Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan dan berorientasi pada Pelayanan Publik”*** sebagai bentuk tanggungjawab mendukung pencapaian visi dan pelaksanaan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Kalimantan Timur.

Selanjutnya, dari misi yang telah dipilih tersebut, pada tabel 3.1 di bawah ini akan disajikan faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur tersebut.

Tabel 3.2
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan terhadap
Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Visi: "Mewujudkan Kalimantan Timur Sejahtera yang Merata dan Berkeadilan Berbasis Agroindustri dan Energi Ramah Lingkungan"				
(1)	(2)	(3)	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	<p>Misi 4 : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan dan berorientasi pada Pelayanan Publik, dengan sasaran</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN 2. Meningkatkan kualitas pelayanan publik 3. Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pemekaran Wilayah Kabupaten/ Kota; 2. Tingginya minat masyarakat untuk menjadi PNSD; 3. Munculnya kebijakan baru terkait aparatur/ kepegawaian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penambahan pegawai belum sesuai kebutuhan dan kompetensi yang dibutuhkan 2. Penempatan PNS tidak sesuai kompetensi 3. Harmonisasi kebijakan belum berjalan dengan baik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemajuan teknologi informasi; 2. Tersedianya jaringan informasi data; 3. UU No 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian; 4. UU No 25 th. 1999 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah; 5. UU No 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah; 6. UU No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara; 7. Tersedianya institusi yang mendukung pengembangan pegawai; 8. Adanya komitmen Gubernur untuk pengembangan Sumber Daya Manusia secara keseluruhan; 9. PP No. 41 tahun 2007 tentang organisasi pemerintah daerah; 10. PP. No. 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS;

3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga

Visi dan Misi Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi adalah sebagai berikut.

“Aparatur Negara yang profesional, efektif, efisien dan akuntabel dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi menuju pemerintahan yang baik.”

Misi:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan publik;
2. Meningkatkan akuntabilitas kinerja aparatur;
3. Meningkatkan koordinasi pengawasan;
4. Terwujudnya kelembagaan yang efektif dan efisien;
5. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi ketatalaksanaan;
6. Meningkatkan profesionalitas SDM aparatur.

Visi dan Misi Badan Kepegawaian Negara adalah sebagai berikut.

“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”

Misi :

1. Mengembangkan sistem manajemen kepegawaian negara;
2. Mengembangkan sistem pelayanan kepegawaian;
3. Mengembangkan manajemen internal BKN.

Visi dan Misi Kementerian Dalam Negeri adalah sebagai berikut.

“Terwujudnya sistem politik yang demokratis, pemerintahan yang desentralistik, pembangunan daerah yang berkelanjutan, serta keberdayaan masyarakat yang partisipatif, dengan didukung sumber daya aparatur yang profesional dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Misi :

1. Memperkuat Keutuhan NKRI, serta memantapkan sistem politik dalam negeri yang demokratis;
2. Memantapkan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum;
3. Memantapkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan yang desentralistik;
4. Mengembangkan keserasian hubungan pusat-daerah, antar daerah dan antar kawasan, serta kemandirian daerah dalam pengelolaan pembangunan secara berkelanjutan;
5. Memperkuat otonomi desa dan meningkatkan keberdayaan masyarakat dalam

aspek ekonomi, sosial, dan budaya;serta

6. Mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa.

Apabila dikaitkan dengan visi misi Kementerian/Lembaga, maka faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong yang mempengaruhi permasalahan pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.3
Permasalahan Pelayanan berdasarkan Sasaran Renstra
Kementerian/Lembagabeserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Visi dan Misi Kementerian/Lembaga terkait	Permasalahan	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Visi dan Misi Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi "Aparatur Negara yang profesional, efektif, efisien dan akuntabel dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi menuju pemerintahan yang baik."				
1	Meningkatkan akuntabilitas kinerja aparatur;	1. Ukuran kinerja belum terlalu konkret	1. Kurangnya Sumber Daya Aparatur Daerah yang terampil, handal dan profesional; 2. Kuntitas pegawai masih kurang;	1. Adanya komitmen yang kuat dari pimpinan untuk menegakkan akuntabilitas
2	Meningkatkan profesionalitas SDM aparatur.	1. Belum tertanamnya budaya kinerja dan budaya pelayanan. 2. Sulitnya menegakkan integritas.	1. Kurangnya pemahaman sdm aparatur terhadap peraturan kepegawaian	1. Tercukupinya kebutuhan hidup PNSD secara layak; 2. Adanya motivasi kerja aparatur yang cukup tinggi;
-				
Visi dan Misi Badan Kepegawaian Negara "Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025"				
1	Mengembangkan sistem manajemen kepegawaian negara;	1. Penerapan sistem manajemen kepegawaian yang belum sempurna.	Terbatasnya pegawai yang memahami sistem manajemen kepegawaian	Tersedianya perangkat lunak (Simpeg)
2	Mengembangkan sistem pelayanan kepegawaian;	2. Pelayanan kepegawaian belum semuanya .	Kurangnya pemahaman sdm aparatur terhadap layanan kepegawaian yang ada	

No	Visi dan Misi Kementerian/ Lembaga terkait	Permasalahan	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			-	-
Visi dan Misi Kementerian Dalam Negeri adalah sebagai berikut. “Terwujudnya sistem politik yang demokratis, pemerintahan yang desentralistik, pembangunan daerah yang berkelanjutan, serta keberdayaan masyarakat yang partisipatif, dengan didukung sumber daya aparatur yang profesional dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia”.				
1	Mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa	Merebaknya gejala kolusi dan nepotisme,	Lemahnya penegakkan hukum dan disiplin	Peraturan tentang disiplin PNS

3.4. Telaahan Renstra Kab/Kota

Selain hal tersebut diatas, beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dan dikategorikan sebagai isu Kepegawaian pada Kabupaten/Kota se Kalimantan Timur, sebagai berikut :

1. Belum jelas uraian tugas ukuran kinerja belum jelas, Kurangnya pemahaman tentang cara penilaian prestasi kerja dan belum memahami cara penyusunan SKP;
2. Kurangnya tenaga Asesor untuk Mengukur dan memetakan Kompetensi PNS yang profesional;
3. Optimalisasi Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang kurang memadai antara lain Akses jaringan internet sering terganggu, data jabatan yang ada didaerah ada yang belum terdaftar di SAPK, Belum Terkoneksinya database yang ada di SAPK dan SIMPEG masing-masing daerah, dan belum tersedianya kuota KPE yang memadai;
4. Pindah Wilayah Kerja (PWK)/Mutasi PNS, durasi Penerbitan persetujuan pindah, Belum adanya pemahaman antar instansi /Pemda tentang PNS dipekerjakan sementara, Pembayaran gaji PNS yang mengalami pindah wilayah kerja, Pembayaran gaji PNS yang mengalami pindah wilayah kerja, Intervensi dalam pelaksanaan pindah wilayah kerja , Pembayaran gaji pasca pindah wilayah kerja yang memungkinkan terjadinya data ganda PNS dilihat dari aspek pembayaran gaji;
5. Implementasi pemberian tugas belajar dan ijin, belajar Batasan Usia dalam mengikuti tugas belajar , Akreditasi Lembaga Pendidikan ijin belajar , Batasan penyelesaian studiItem-item apa saja yang ditanggung oleh Pemerintah dalam pembiayaan PNS tugas belajar.

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

Berdasarkan informasi yang diperoleh, maka dapat diidentifikasi beberapa isu strategis terkait pengelolaan kepegawaian, sebagai berikut :

Tabel 3.4 Isu-isu Strategis Pengelolaan Kepegawaian Tahun 2013

Isu-isu Strategis			
Isu Nasional	Isu Regional	Isu Kewilayahan	Isu Lainnya
Penataan Manajemen SDM Aparatur	Penataan Manajemen SDM Aparatur	Pemekaran/ pembentukan daerah baru	Pengukuran kompetensi melalui sistem Computer Assisted Test (CAT)
Peningkatan Disiplin PNS	Peningkatan Kesejahteraan PNS di Lingkungan Pemprov Kaltim		Penyelenggaraan sistem absensi online/terintegrasi
Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Kepegawaian	Peningkatan Kesehatan PNS di Lingkungan Pemprov. Kaltim		
Peningkatan Pendidikan Kedinasan	Peningkatan Disiplin PNS di Lingkungan Pemprov. Kaltim		
Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Tersedianya Data Kepegawaian yang Cepat, Tepat, dan Akurat		
Pengadaan PNSD	Tersedianya Informasi Kepegawaian yang Terbuka, Cepat, dan Akurat		
	Menciptakan Pembinaan Administrasi Manajemen Kepegawaian yang Penuh Perhatian		
	Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional		
	Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan		
	Peningkatan Pendidikan Kedinasan		
	Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur		
	Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan organisasi		

Berdasarkan gambaran isu-isu pengelolaan kepegawaian, maka secara umum isu-isu strategis yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah sebagai berikut ;

Isu strategis yang dihadapi BKD		
Kalimat (-) "Masih...."	Kalimat (0)	Kalimat (+) "Perlunya...."
1. Lemahnya tatakelola/manajemen kepegawaian	1. Kualitas Tatakelola/ manajemen kepegawaian	1. Peningkatan Tatakelola/manajemen kepegawaian
2. Belum tetapnya Standar pelayanan kepegawaian	2. Kualitas Standar pelayanan kepegawaian	2. Peningkatan Standar pelayanan kepegawaian
3. Kurangnya Akuntabilitas pengelolaan kepegawaian	3. Kualitas Akuntabilitas pengelolaan kepegawaian	3. Peningkatan Akuntabilitas pengelolaan kepegawaian
4. Lemahnya Pengawasan pengelolaan kepegawaian	4. Kapasitas Pengawasan pengelolaan kepegawaian	4. Peningkatan Pengawasan pengelolaan kepegawaian
5. Kurangnya Kualitas sumber daya aparatur	5. Kualitas sumber daya aparatur	5. Peningkatan Kualitas sumber daya aparatur
6. Kurangnya Kinerja aparatur	6. Kualitas Kinerja aparatur	6. Peningkatan Kinerja aparatur
7. Lemahnya Kapasitas kelembagaan pengelola kepegawaian	7. Kapasitas kelembagaan pengelola kepegawaian	7. Peningkatan Kapasitas kelembagaan pengelola kepegawaian
8. Kurangnya Kebijakan dan sistem pengelolaan kepegawaian	8. Kapasitas Kebijakan dan sistem pengelolaan kepegawaian	8. Peningkatan Kebijakan dan sistem pengelolaan kepegawaian
9. Lemahnya Kapasitas manajemen internal BKD	9. Kapasitas manajemen internal BKD	9. Peningkatan Kapasitas manajemen internal BKD
10. Lemahnya Kapasitas sumber daya manusia BKD	10. Kapasitas sumber daya manusia BKD	10. Peningkatan Kapasitas sumber daya manusia BKD
11. Kurangnya Pengelolaan kepegawaian yang baik, bersih dan berwibawa.	11. Kapasitas Pengelolaan kepegawaian yang baik, bersih dan berwibawa.	11. Peningkatan Pengelolaan kepegawaian yang baik, bersih dan berwibawa.

Isu strategis yang dihadapi oleh perbidang tugas fungsi BKD adalah sebagai berikut:

1. Isu strategis Dalam Perumusan Kebijakan Kepegawaian Daerah

- a. Standar pelayanan kepegawaian
2. Isu strategis Dalam Pemberian dukungan terhadap Kebijakan Kepegawaian Daerah
3. Isu Strategis bidang Mutasi Pegawai :
 - a. Perencanaan Mutasi Umum Pegawai yang tepat guna dan Konsisten dalam pelaksanaannya.
 - b. Penyusunan perencanaan Pengadaan Pegawai yang berkualitas dan komprehensif.
4. Isu Strategis bidang Pengembangan Pegawai :
 - a. Kemampuan peran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam penyusunan perencanaan dan perumusan kebijakan pengembangan karir Pegawai dan Peningkatan kualitas pegawai didukung oleh aparatur yang handal dan sarana prasarana berdasarkan prinsip-prinsip good governance.
 - b. Optimalisasi Pengendalian dan evaluasi dalam perencanaan dan pelaksanaan pengembangan karir Pegawai dan Peningkatan kualitas pegawai.
 - c. Dapat menciptakan Tenaga Kepamongan yang profesional
 - d. Kemampuan mewujudkan Penataan dan Penempatan PNS dalam Jabatan Struktural/Fungsional secara Profesional sesuai Kompetensi.
5. Isu Strategis bidang Pembinaan Pegawai
 - a. Penguatan kerjasama lembaga baik horizontal maupun vertikal.
 - b. Pemantapan sosialisasi, Workshop dan Bimtek guna meningkatkan mutu Pegawai secara Profesional sesuai dengan kompetensi.
 - c. Mampu mewujudkan Pelayanan Kesejahteraan kepada PNS di lingkungan Pemprov. Kaltim.
 - d. Kemampuan untuk meningkatkan Disiplin PNS di Lingkungan Pemprov. Kaltim.
6. Isu Strategis bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian
 - a. Pemantapan pengelolaan data dan informasi kepegawaian yang akurat dalam menunjang pembangunan E-Personal Sistem Kepegawaian dan Tata Naskah Kepegawaian
 - b. Kajian pembangunan E-Personal Sistem Kepegawaiandan Pengelolaan Tata Naskah berbasis E-File Sistem untuk peningkatan mutu, kualitas dan akuntabilitas dalam perencanaan.
7. Isu Strategis Kesekretariatan BKD

Dalam menghadapi isu-isu strategis, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur menyusun pilihan strategi yang mengacu pada faktor kekuatan dan kelemahan internal serta faktor peluang dan ancaman eksternal.

Faktor – faktor tersebut dianalisis dengan menggunakan pendekatan SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities, threats*), yaitu sebagai berikut :

Kekuatan	Kelemahan
<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur Organisasi sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor : 09 tahun 2008 ; 2. Ketersediaan jumlah personil dan kapasitas kemampuan yang cukup memadai ; 3. Fasilitas yang dimiliki ; 4. Kerjasama yang solid dengan <i>stakeholders</i> yang sudah semakin meningkat. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Distribusi sumber daya manusia belum sesuai kompetensi pada masing-masing bidang ; 2. Masih belum sesuai pengisian jabatan fungsional seperti yang diamanatkan pada Pergub No. 46 tahun 2008 ; 3. Belum dimanfaatkannya secara optimal hasil-hasil kajian strategis pembangunan dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia ; 4. Rendahnya ketersediaan data dan informasi pembangunan yang akurat dan terkini ; 5. Belum primanya pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur kepada <i>stakeholders</i> dan masyarakat.
Peluang	Ancaman/Tantangan
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingginya kepercayaan Gubernur terhadap keberadaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur tidak saja dalam merencanakan tetapi juga mengkoordinasikan pembangunan ; 2. Pesatnya perkembangan teknologi informasi ; 3. Tersedianya inovasi teknologi yang memadai ; 4. Adanya kerjasama regional se Kalimantan Timur yang sudah terjalin untuk keterpaduan perencanaan pembangunan ke tingkat Nasional; 5. Tersedianya Peraturan yang mendukung kegiatan perencanaan dan evaluasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum efektifnya pelaksanaan sistem dan mekanisme koordinasi perencanaan dan sistem penganggaran; 2. Belum efektifnya koordinasi antara perencanaan, pengendalian, dan evaluasi pembangunan ; 3. Adanya ego SKPD dan pemangku kebijakan yang menyebabkan rendahnya konsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan pembangunan;

Dari hasil analisis SWOT kemudian disusun strategi perencanaan, koordinasi, pengendalian dan evaluasi, serta pengkajian strategis pembangunan dalam lima tahun ke depan (2014 - 2018) sebagai berikut :

- a. Memaksimalkan fasilitas yang ada secara optimal dan meningkatkan sumber daya aparatur secara profesional dengan prinsip good governance (SO).

Strategi ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan Struktur Organisasi sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor : 09 tahun 2008 ;
 2. Memanfaatkan dan mengoptimalkan ketersediaan jumlah personil dan kapasitas kemampuan yang ada;
 3. Cakupan tuposi yang luas antara bidang dan fungsi yang ditangani dari perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi ;
 4. Memanfaatkan fasilitas yang dimiliki;
 5. Melaksanakan kegiatan dengan ketersediaan anggaran yang dikelola secara efektif dan efisien.
- b. Mengembangkan sistem perencanaan dan penganggaran yang handal, operasional, fokus, berkelanjutan dan tuntas, partisipatif dan akuntabel (ST), dijabarkan sebagai berikut :
 1. Dokumen perencanaan dan kajian strategik pembangunan yang telah dihasilkan dan dimanfaatkan;
 2. Meningkatkan Keterpaduan/interaksi dengan Pemangku Kepentingan dan menjamin konsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan pembangunan.
 3. Meningkatkan kualitas dokumen perencanaan yang dihasilkan sesuai dengan potensi sumber daya alam si Kalimantan Timur;
 4. Meningkatkan sistem penganggaran secara efektif, efisien, partisipatif dan transparan berbasis Teknologi.
 - c. Meningkatkan sosialisasi produk-produk perencanaan dan kajian strategis pembangunan serta keterlibatan *stakeholders* dan masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan (WO) :
 1. Memanfaatkan secara optimal hasil-hasil kajian strategis pembangunan dalam perencanaan pembangunan ;

2. Mengisi jabatan fungsional Tenaga Perencanaan guna peningkatan kualitas dan peran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur;
 3. Mengoptimalkan pengelolaan data statistik dan informasi pembangunan yang akurat dan terkini ;
 4. Mewujudkan pelayanan prima kepada pemangku kepentingan dan masyarakat ;
 5. Menjaga kepercayaan Gubernur terhadap keberadaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur tidak saja dalam merencanakan tetapi juga mengoordinasikan pembangunan.
- d. Meningkatkan pengelolaan data statistik serta memperkuat koordinasi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengendalian serta evaluasi pembangunan (WT) :
1. Melakukan konsolidasi dan penyesuaian mandat perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengendalian serta evaluasi pembangunan ;
 2. Meningkatkan kuantitas basis statistik dan kajian pembangunan ;
 3. Menjaga konsistensi dari perencanaan sampai pelaksanaan pembangunan.

BAB IV VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1 Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Sesuai dengan Surat Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor : 050/4620/B.P3D-Bapp/2013 Tanggal 6 Mei 2013 Perihal Penyusunan Draft Rancangan Rencana Strategis (Renstra) Satuan Perangkat Daerah (SKPD) tahun 2013 – 2018, bahwa Visi dan Misi setiap SKPD di lingkup Provinsi Kalimantan Timur berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2013 - 2018 sesuai tugas dan fungsinya. Sehingga sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 46 tahun 2008 maka visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yaitu :

**“Terwujudnya Penyelenggaraan Sumber Daya Aparatur
Kalimantan Timur Yang Profesional”**

Untuk mewujudkan Visi tersebut di atas, diperlukan tindakan nyata yang digambarkan dalam bentuk 3 (tiga) Misi sesuai dengan peran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur:

1. Menyelenggarakan Pengembangan dan Pembinaan SDM Aparatur;
2. Menyelenggarakan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah;
3. Menyelenggarakan Layanan Administrasi Kepegawaian

4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur

4.2.1. Tujuan

Untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi yang ditetapkan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur menetapkan tujuan yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun ke depan, sebagai berikut :

1. Mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur yang kompeten, profesional, kompetitif, dan disiplin;
2. Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai pusat informasi kepegawaian di Provinsi Kalimantan Timur;
3. Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang prima.

4.2.2 Sasaran

Berikut rumusan rangkaian pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagaimana disajikan dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE-				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur yang kompeten, profesional, kompetitif, dan disiplin;	Meningkatnya kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase jumlah aparatur yang memiliki tupoksi sesuai dengan kompetensi/ kualifikasinya			96%	96%	96%
2.	Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai pusat informasi kepegawaian di Provinsi Kalimantan Timur;	Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian	Persentase pengembangan sistem informasi kepegawaian			100%	100%	100%
3.	Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang prima.	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan dibidang kepegawaian	Skor nilai hasil survey kepuasan masyarakat			70	75	80

4.3. Strategi dan Kebijakan

4.3.1 Strategi

Hasil analisis tersebut di atas menghasilkan rumusan 3 (tiga) strategi utama dari 12 alternatif strategi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur periode 2014 - 2018 adalah :

1. Meningkatkan kualitas SDM Aparatur melalui pengembangan kompetensi, pemenuhan tenaga fungsional dan penempatan/ pendistribusian sesuai dengan bidang keahlian;
2. Penyelenggaraan seleksi pengangkatan dalam jabatan secara terbuka;
3. Peningkatan kualitas SDM Aparatur melalui penegakan disiplin dan kode etik perilaku ASN;
4. Rekrutmen ASN secara terbuka, transparan, bebas KKN dan objektif;

5. Peningkatan fasilitas tugas belajar serta memberi kemudahan bagi ASN yang ingin melaksanakan ijin belajar disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan kompetensi;
6. Sinkronisasi database SKPD dilingkungan Pemprov. Kaltim berbasis web/teknologi terbaru;
7. Update data yang terprogram pada setiap periode;
8. Optimalisasi jaringan yang mendukung kelancaran sistem melalui kerjasama dengan lembaga yang terkait dalam peyediaan server database;
9. Verifikasi database yang terencana dalam mendukung Website Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur;
10. Penyelenggaraan survey indeks kepuasan (IKM) terhadap pelayanan BKD Prov. Kaltim;
11. Menyelenggarakan sertifikasi ISO 9001:2008 pada BKD Prov. Kaltim;
12. Melaksanakan perbaikan secara berkesinambungan terkait SOP pelayanan kepegawaian agar lebih mudah, sederhana, dapat dimengerti, dan dipertanggung jawabkan.

Namun demikian, strategi lainnya bukan berarti tidak penting tetapi sangat tergantung perkembangan lingkungan strategis dalam periode lima tahun ke depan. Strategi lainnya dapat menjadi sangat relevan untuk dipilih dan dijabarkan menjadi program dan kegiatan operasional bila lingkungan strategis memerlukannya.

4.3.2 Kebijakan

Kebijakan adalah arah/tindakan yang diambil oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Provinsi Kalimantan Timur untuk mencapai tujuan. Kebijakan yang ditempuh adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan koordinasi perencanaan pengembangan SDM Aparatur serta penataan dan pemberdayaan aparatur yang disesuaikan dengan formasi kebutuhan dan kompetensi;
2. Melaksanakan seleksi pengangkatan dalam jabatan secara terbuka, transparan dan objektif;
3. Penegakan peraturan disiplin aparatur, kode etik dan perilaku aparatur serta kode etik profesi;
4. Rekrutmen ASN secara terbuka, transparan, bebas KKN dan objektif untuk mendapatkan ASN yang berkualitas;

5. Memberi kemudahan peningkatan pendidikan pelatihan bagi ASN yang ingin meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang menunjang tugas dan fungsi organisasi;
6. Merencanakan pengembangan kompetensi ASN yang akan melanjutkan program pendidikan melalui tugas belajar dan ijin belajar;
7. Pengembangan aplikasi SIMPEG sesuai dengan perkembangan teknologi informasi;
8. Peningkatan kapasitas SDM yang menangani sistem informasi berbasis WEB;
9. Peningkatan sarana dan prasarana pendukung;
10. Sinkronisasi database kepegawaian dilingkungan pemprov. Kaltim terkait dengan sistem maupun pengembangan aplikasi;
11. Peremajaan data kepegawaian;
12. Kerjasama dengan lembaga penyedia server database;
13. Penyelenggaraan pelayanan sistem informasi manajemen aparatur yang terintegrasi melalui penguatan data base ASN;
14. Melaksanakan survey indeks kepuasan pelayanan manajemen aparatur;
15. Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) pelayanan kepegawaian;
16. Pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung pelayanan;
17. Peningkatan standar mutu layanan kepegawaian dengan memperbaiki SOP pelayanan yang transparan, sederhana dan mudah dimengerti;
18. Peningkatan sarana prasarana pelayanan publik dibidang kepegawaian;
19. Peningkatan kapasitas SDM Aparatur yang terkait langsung dengan pelayanan.

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

Pada bagian ini akan dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif. Adapun penyajiannya menggunakan tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikator Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Kelompok Sasaran	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra PD		Penanggung Jawab
						2016		2017		2018		Target	Rp (juta)	
						Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)			
Mewujudkan SDM Aparatur yang Kompeten, Profesional, Kompetitif dan Disiplin	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Jumlah SDM Aparatur dalam meningkatkan kualitas kinerja	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Tertatanya Pembinaan PNS serta peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur										
			Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS	Output : Jumlah Pegawai yang telah mendapatkan Pembinaan Karier	PNS	1.000 OT	2.100	1.000 OT	1.000	1.000 OT	2.100	1.000 OT	5.200	Pengembangan
			Pemetaan dan Pengukuran Kompetensi Pegawai	Output : Jumlah Pegawai yang Terpetakan dan Terukur Kemampuannya	PNS	1.000 Orang	2.850	1.000 Orang	145	1.000 Orang	2.850	1.000 Orang	5.845	Pengembangan
Mewujudkan BKD Prov. Kaltim sebagai pusat informasi Kepegawaian dilingkup Pemprov. Kaltim	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	Persentase Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Tertatanya Pembinaan PNS serta peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur										
			Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Output : Jumlah data PNS yang terupdate dalam e-personal sistem	PNS PD	7000 Orang	2.757	7000 Orang	557	7000 Orang	2.500	7.000 Orang	5.814	Dokinfo
Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Prima	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan dibidang kepegawaian	Skor Nilai Layanan Kepegawaian	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Tertatanya Pembinaan PNS serta peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur										
			Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	Output : Jumlah Program dan Kegiatan yang termonitoring dan terevaluasi	PNS									Sekretariat
			Penempatan PNS	Output : Jumlah Pegawai yang ditempatkan sesuai kompetensi	PNS PD	1.000 Orang	720	1.000 Orang	269	1.000 Orang	720	1.000 Orang	1.709	Mutasi
			Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	Output : Jumlah Pegawai yang naik pangkat tepat waktu	PNS PD	2.000 Orang	745	2.000 Orang	348	2.000 Orang	745	6.000 Orang	1.838	Mutasi
			Penilaian Prestasi Kerja PNS	Output : Jumlah Pegawai yang Berprestasi	PNS	7.000 Orang	222	7.000 Orang	42	7.000 Orang	244	7.000 Orang	508	Pembinaan

BAB VI INDIKATOR KINERJA YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Indikator kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan/atau kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu sasaran, program atau kegiatan. Pada bagian ini akan dikemukakan indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam 5 tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, yang ditampilkan dalam tabel 6.1 berikut ini.

Tabel 6.1.
**Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur
Tahun 2014-2018**

No.	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
		2012/2013	2014	2015	2016	2017	2018	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Persentase Jumlah Aparatur yang Memiliki Tupoksi sesuai dengan Kompetensi/Kualifikasinya				96	96	96	
2	Persentase Informasi Kepegawaian				100	100	100	
3	Skor Nilai Hasil Survey Indeks Kepuasan				70	75	80	

BAB VII Kaidah Pelaksanaan

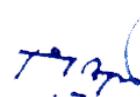
Sebagai suatu bagian dari dokumen perencanaan yang dimiliki oleh pemerintah daerah, Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan dokumen yang dijadikan acuan dasar bagi pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur selama periode 2014-2018, mengikuti periode berlakunya RPJMD Provinsi Kalimantan Timur 2014-2018.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur memiliki kedudukan yang sangat vital dan urgen selama 5 (lima) tahun ke depan; memberikan arah, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan dalam penyelenggaraan pelayanan masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan penjabaran dokumen RPJMD, yang selanjutnya dijabarkan ke dalam Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang merupakan rencana tahunan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur selama periode lima tahun, 2014 - 2018 yang harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan bertanggungjawab.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur diterbitkan melalui Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur; dan didalam pelaksanaannya, senantiasa dilakukan pengawasan dan evaluasi, sebagai wujud penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel, transparan dan bercirikan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (good governance). Pencapaian kinerja pelayanan sebagaimana tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan bagian pencapaian kinerja dan pertanggungjawaban kepada Gubernur dan Wakil Gubernur, serta secara moral dipertanggungjawabkan kepada seluruh masyarakat Provinsi Kalimantan Timur.

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**



H.M. Yadi Robyan Noor, S.E, M.TP