

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam upaya mewujudkan tujuan dan sasaran pembangunan khususnya di bidang kepegawaian, maka diperlukan adanya perencanaan yang komprehensif, data yang akurat dan pelaksanaan yang tepat.

Dokumen perencanaan bagi suatu Lembaga/Organisasi sangatlah penting artinya, karena didalamnya memuat langkah-langkah dan upaya-upaya yang akan dilaksanakan secara bertahap dan berkelanjutan dalam kurun waktu yang ditentukan (tahun 2009-2013) sepanjang tidak bertentangan dengan aturan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Bab V Pasal 129 dimana Pemerintah Daerah diberi kewenangan untuk melaksanakan pembinaan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam satu kesatuan penyelenggara manajemen Pegawai Negeri Sipil secara nasional. Manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dimaksud meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban, kedudukan hukum, pengembangan kompetensi dan pengendalian jumlah.

Sejalan dengan Peraturan Bupati Nomor 39 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat dan Badan Daerah, dimana tugas pokok dan fungsi BKD adalah membantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintahan Kab.Merangin di bidang manajemen kepegawaian meliputi pengelolaan dan pembinaan kepegawaian daerah sesuai dengan kewenangan, kemampuan & karakteristik yang dimiliki oleh daerah, maka disusunlah Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Merangin Tahun 2014-2018 dengan perubahan

Nama Organisasi menjadi **Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah** yang diatur berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Merangin Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (lembaran Daerah Kabupaten Merangin tahun 2016 Nomor 10).

Adapun isi Rencana Strategis (Renstra) dimaksud pada dasarnya merupakan aktualisasi Rencana Pembangunan lima tahunan yang akan dicapai. Upaya pencapaian ini tidak lepas dari visi, misi, tujuan, sasaran, program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. Di samping itu Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah ini merupakan dokumen perencanaan strategis yang merupakan pedoman kerja untuk lima tahun ke depan yang hasilnya setiap pelaksanaan kegiatan diperlukan suatu tolak ukur penilaian kinerja sebagai implementasi dari setiap kegiatan, sehingga pada akhirnya menjadi akuntabilitas kinerja Badan atau Instansi Pemerintah.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum pembuatan rencana strategi adalah mengacu pada:

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten di Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 25), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Sarolangun Bangko dan Daerah Tingkat II Tanjung Jabung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 50, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2755);
2. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Sarolangun Bangko, Bungo Tebo, Batanghari, Tanjung

- Jabung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 50, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2755).
3. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
 4. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
 5. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
 6. Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
 7. Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan, Pengelolaan, dan Pertanggung Jawaban Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4410);
 8. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 9. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia No. 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 (Lembaran Negara

- Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
10. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
 11. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
 12. Undang-undang Nomor 26 Tahun 2007 Tentang Penataan Ruang;
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4594);
 15. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
 16. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2007 tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah kepada Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban Pemerintah Daerah kepada DPRD dan Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kepada Masyarakat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4693);

17. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional;
20. 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;
21. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010 – 2013;
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
23. Peraturan Daerah Kabupaten Merangin Nomor 04 Tahun 2014 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Merangin Tahun 2014-2034 (Lembaran Daerah Kabupaten Merangin Tahun 2014 Nomor 04);

24. Peraturan Daerah Kabupaten Merangin Nomor 10 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Merangin Tahun 2014-2018 (Lembaran Daerah Kabupaten Merangin Tahun 2014 Nomor 10);
25. Peraturan Daerah Kabupaten Merangin Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (lembaran Daerah Kabupaten Merangin tahun 2016 Nomor 10)

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan Visi, Misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang sesuai dengan tugas dan fungsi Badan kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.
2. Memberikan arah dan pedoman bagi semua personil dalam melaksanakan tugasnya untuk menentukan prioritas-prioritas di bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM., sehingga tujuan program dan sasaran kegiatan yang telah ditetapkan dalam kurun waktu 2014-2018 dapat dicapai.
3. Sebagai dokumen perencanaan yang dijadikan pedoman dalam menyusun Rencana Kinerja (Renja) Tahunan;
4. Sebagai dasar dan tolok ukur penilaian kinerja bagi suatu Badan/Dinas setiap tahunnya;
5. Untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun kedepan;
6. Untuk menjamin tercapainya penggunaan sumberdaya secara efektif dan efisien, berkeadilan dan berkelanjutan;

7. Untuk menjamin terciptanya integritas, sinkronisasi dan sinergi antara Sekretariat dan Bidang-Bidang yang ada pada BKPSDMD.

Tujuan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah 2014-2018 adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan satu acuan resmi bagi BKPSDMD Kabuapten Merangin dalam menentukan prioritas program/kegiatan tahunan yang bersumber dari APBD.
2. Menyediakan satu tolok ukur dalam melakukan evaluasi kinerja tahunan BKPSDMD Kabupaten Merangin
3. Untuk mengukur kinerja BKPSDMD Kabupaten Merangin dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam kedudukannya melaksanakan urusan kepegawaian dan pengembangan SDM.
4. terjabarkannya visi, misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dan Bupati dan Wakil Bupati Merangin terpilih, melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDMD 5 (lima) tahun ke depan, yang penyusunannya mengacu dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Merangin 2014-2018

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Landasan Hukum
- 1.3. Maksud dan Tujuan
- 1.4. Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN SKPD

- 2.1. Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi
- 2.2. Sumber Daya BKPSDMD
- 2.3. Kinerja Pelayanan BKPSDMD
- 2.4. Evaluasi Program dan kegiatan tahun 2008-2013
- 2.5. Tantangan dan Peluang pengembangan pelayanan

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI BADAN KEPEGAWAIAN & PENGEMBANGAN SDM DAERAH

- 3.1. Identifikasi Permasalahan
- 3.2. Telaah Visi Misi Bupati Kabupaten Merangin
- 3.3. Telaah RT RW dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.4. Penentuan Isu-isu Strategis

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

- 4.1. Visi dan Misi BKPSDMD
- 4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDMD

4.3. Strategi dan Kebijakan BKPSDMD

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

BAB VI INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD 2014-2018

BAB VII PENUTUP

BAB II

GAMBARAN UMUM PELAYANAN

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

2.1. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi

A. Kedudukan BKPSDMD Kabupaten Merangin

1. Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber Daya Manusia Daerah adalah unsur pelaksana pemerintah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
2. Badan Kepegawaian Daerah dan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris Daerah

B. Tugas BKPSDMD Kabupaten Merangin

Berdasarkan peraturan daerah Nomor 17 Tahun 2012 tentang Organisasi, dan tata kerja lembaga daerah kabupaten Merangin, dan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam kebijakan urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

C. Fungsi BKPSDMD Kabupaten merangin

Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah merupakan perubahan nama dari Badan kepegawaian Daerah yang didasarkan oleh Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang pembentukan dan Susunan perangkat Daerah, Badan Kepegawaian dan pengembangan SDM Daerah Kabupaten Merangin dipimpin oleh seorang Kepala Badan (eselon II.b), merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten di bidang Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan SDM meliputi pengelolaan dan pembinaan Kepegawaian Daerah sesuai dengan kewenangan, kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh daerah.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Merangin dipimpin oleh seorang Kepala Badan (eselon II.b) yang mempunyai fungsi :

- a. Perumusan Rencana pembangunan Jangka menengah (RPJMD) Kabupaten dan menuangkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Badan;
- b. Penyusunan kebijakan teknis Fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. Pelaksanaan tugas dukungan teknis fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan ;
- d. Melakukan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis fungsi penunjang, kepegawain, pendidikan dan pelatihan ;
- e. Melakukan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintah Daerah Fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan

- f. Perencanaan dan penyusunan formasi kepegawaian, menyelenggarakan pengadaan dan seleksi Calon Pegawai serta pengelolaan data dan informasi kepegawaian;
- g. Penyelenggaraan kegiatan mutasi kepegawaian;
- h. Penyelenggaraan pembinaan disiplin dan pengembangan karier pegawai, serta pengolahan usaha kesejahteraan pegawai;
- i. Perencanaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai;
- j. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala Daerah.

D. Susunan Organisasi BKPSDMD Kabupaten Merangin

Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah merupakan perubahan nama dari Badan kepegawaian Daerah yang didasarkan oleh Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang pembentukan dan Susunan perangkat Daerah.

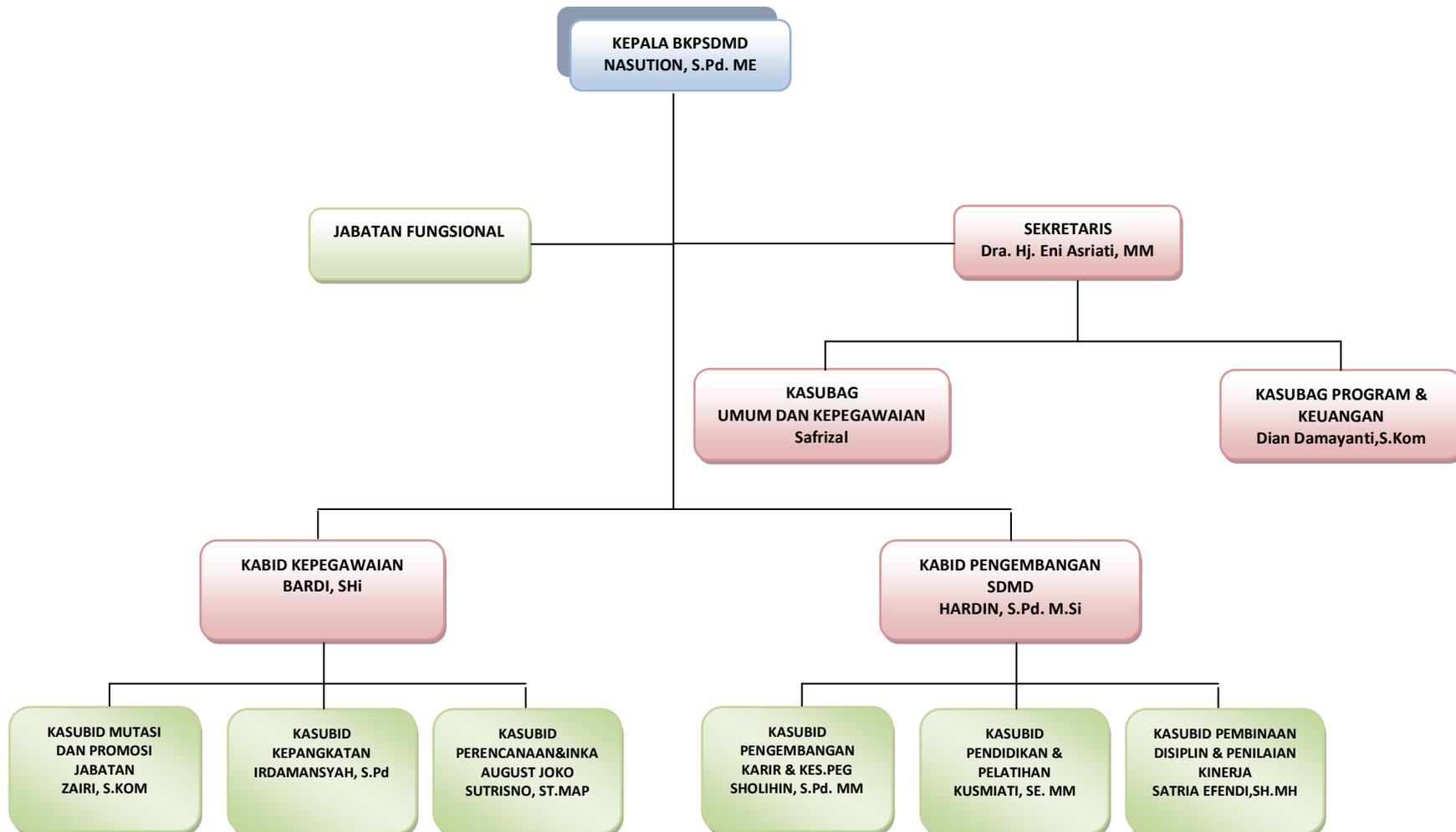
Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Merangin mempunyai struktur organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Badan.
2. Sekretariat,
Terdiri dari dua sub bagian :
 - a. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Subbagian Program dan Keuangan.
3. Bidang Kepegawaian
Terdiri dari tiga sub bidang :
 - a. Subbidang Mutasi dan Promosi Jabatan;
 - b. Subbidang Kepangkatan;
 - c. Subbidang Perencanaan dan Informasi Kepegawaian.

4. Bagian Pengembangan dan Sumberdaya Manusia (SDM)
Terdiri dari tiga sub bidang :
 - a. Subbidang Pengembangan karier dan kesejahteraan pegawai;
 - b. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan;
 - c. Subbidang Pembinaan Disiplin dan Penilaian kinerja.
5. Jabatan Fungsional

Untuk uraian lebih rinci struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

BAGAN 1 STRUKTUR ORGANISASI BKPSDMD KABUPATEN MERANGIN



2.2. Sumber Daya BKPSDMD Kabupaten Merangin

Guna menunjang keberhasilan pelaksanaan Tugas Pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, sebagaimana institusi urusan kepegawaian, dan pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan, untuk dapat menghasilkan pelayanan dan pengembangan SDM yang berkualitas, dibutuhkan bermacam aparatur dengan disiplin ilmu yang berbeda. Demikian pula dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, aparatur yang berasal dari latar belakang ilmu yang berbeda, keadaan pegawai pada saat ini tahun 2017 berjumlah 46 (empat puluh enam) orang Pegawai Negeri Sipil, 10 (sepuluh) orang pegawai Honorer, Gambaran keadaan pegawai dan perkembangan selama Tahun 2017 dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 2.1
JUMLAH PEGAWAI BKPSDMD KABUPATEN MERANGIN TAHUN 2017
(MENURUT JABATAN DAN ESELONERING)

No	Unit Kerja	PNS (Eselon/orang)					JML	HONOR
		II	IIIA	IIIB	IV	STAF		
1	Kepala Badan	1	-	-	-	-	1	-
2	Sekretariat	-	1	-	2	10	13	7
3	Bidang Kepegawaian	-	-	1	3	13	17	2
4	Bidang Pengembangan SDM	-	-	1	3	11	15	1
	JUMLAH	1	1	2	8	34	46	10

Sumber : Subbag Umum dan Kepegawaian BKPSDMD Kab. Merangin Tahun 2017

Sedangkan jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Merangin menurut klasifikasi pendidikan, pangkat dan golongannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.2
JUMLAH PEGAWAI BKPSDMD TAHUN 2017
(MENURUT PENDIDIKAN, PANGKAT DAN GOLONGAN)

No.	Pendidikan	Golongan				Jumlah
		I	II	III	IV	
1.	SD	-	-	-	-	-
2.	SLTP	-	-	-	-	-
3.	SLTA	-	8	3	-	11
4.	SARJANA MUDA (D3)	-	5	3	-	8
5.	STRATA 1 (S1)	-	-	18	1	19
6.	STRATA 2 (S2)	-	-	3	5	8
7.	STRATA 3 (S3)	-	-	-	-	-
Jumlah			13	27	6	46

Sumber : Subbag Umum dan Kepegawaian BKPSDMD Kab. Merangin Tahun 2017

Untuk memenuhi persyaratan menduduki jabatan struktural yang ada di BKPSDM Kabupaten Merangin, maka kepada mereka yang telah memenuhi persyaratan kepangkatan maupun penjenjangan dapat diangkat pada jabatan struktural, persyaratan penjenjangan diperoleh aparatur melalui pendidikan dan pelatihan pimpinan (Diklatpim), jumlah pegawai BKPSDM yang telah mengikuti Diklatpim Sampai Tahun 2017 menurut jabatan dan tingkat penjenjangan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.3.
JUMLAH PEGAWAI BKPSDMD TAHUN 2017
MENURUT JABATAN DAN TINGKAT PENJENJANGAN

No	Jabatan	Telah mengikuti Diklat Penjenjangan			Keterangan (Jumlah pejabat)
		Pim II	Pim III	Pim IV	
1	Kepala Badan	-	1	1	1 orang
2	Sekretaris	-	1	1	1 orang
3	Kabid	-	1	2	2 orang
4	Kasubbag/Kasi	-	-	5	8 orang
Jumlah			3	9	12

Sarana, Prasarana dan Peralatan Kerja

Keberhasilan operasionalisasi organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya tidak akan terlepas dari ketersediaan sarana dan prasarana (aset) yang memadai. Sarana dan prasarana menjadi kebutuhan yang sangat penting guna mewujudkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang melekat pada BKPSDMD Kabupaten Merangin. Sarana dan prasarana dimaksud diantaranya lahan, gedung tempat kerja, sarana kerja, sarana mobilitas dan sarana pendukung lainnya.

Saat ini Kantor BKD menempati Gedung di Jl. Sultan Hasanuddin Nomor 2 Bangko, Telpon/Fax. (0746) 323198 – 21621, dan untuk memperlancar pelaksanaan tugas BKPSDMD mendapat dukungan sarana Mobilitas berupa 3 (tiga) buah kendaraan roda 4, dan 17 (tujuh belas) buah kendaraan roda 2 (dua), Gambaran saranadan prasarana atau aset yang ada di BKPSDMD Kabupaten Merangin sampai dengan tahun 2016 dapat dilihat pada tabel-tabel berikut;

Tabel 2.4
DATA ASET TANAH

NO	URAIAN	LUAS (M ²)	LOKASI
1	Kantor BKPSDMD Kabupaten Merangin	M ²	Jl. Sultan Hasanuddin No.02 Bangko

Tabel 2.5
DATA ASET PERALATAN DAN MESIN

No.	Jenis Barang/ Nama Barang	Merk/ Type	Jumlah	Tahun Pembelian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Kendaraan Roda dua BKPSDMD	Honda	2	2012
2	Kendaraan Roda dua BKPSDMD	Kawasaki	1	2012
3	Almari	Koble	2	2012
4	Kursi	Chitose	9	2012
5	Meja ½ biro		3	2012
6	Kaca Meja Panjang		1	2012
7	AC	Gree	2	2012
8	Tedmon		1	2012
9	Alas meja Panjang		1	2012
10	Komputer PC	Acer	2	2012
11	Ipad	Apple	1	2012
12	CPU	Acer	1	2012
13	Printer	Canon	6	2012
14	Almari	Koblen	1	2011
15	Meja Rapat Panjang		1	2011
16	Meja rapat Bulat		8	2011
17	Monitor Display	Acer	2	2011
18	Wireless		1	2010
19	Komputer PC	Acer	1	2010
20	Laptop	Toshiba	1	2010
21	Proyektor Infocus		1	2010
22	Komputer PC		1	2010
23	Printer	Canon	1	2010
24	Kapet		1	2009
25	Note Book	Toshiba	1	2009
26	Kendaraan Roda Dua BKPSDMD	Honda	6	2009
26	Lemari Besi		3	2009
27	Printer	Canon	5	2009
28	Kelengkapan Komputer		1	2009
29	Anti Virus		1	2009
30	Kendaraan Roda 4	Kijang	1	2008
31	Kendaraan Roda Dua	Honda Mega Pro	1	2008
32	Meja Sidang		1	2008
33	Mesin Tik		1	2008
34	Kendaraan Roda Dua	Honda supra X	1	2008
35	Komputer Pc	Acer	2	2008
36	Kulkas	National	1	2008

No.	Jenis Barang/ Nama Barang	Merk/ Type	Jumlah	Tahun Pembelian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37	AC	National	2	2008
38	Lemari Besi		3	2008
39	Dispenser	Maspion	4	2008
40	Rak Arsip		4	2008
41	Printer	Canon	5	2008
42	Kursi Lipat		15	2008
43	Kendaraan Roda 4	Mitsubhisi	1	2005
44	Kendaraan Roda 4	Mitsubhisi	1	2004
45	FotoCopy	Canon NP 6545	1	2006
46	Komputer PK		1	2004
47	Gorden		1	2007
48	PC Unit	Sony	1	2004
49	Komputer PC	Acer	1	2007
50	Kendaraan Roda Dua BKPSDMD	Honda Supra Fit	1	2006
51	Komputer		2	2004
52	Kendaraan Roda Dua BKPSDMD	Honda Win	1	2004
53	Meja Kepala kantor		1	2007
54	Lemari arsip		1	2007
55	AC	Panasonic	1	2007
56	AC	General	1	2007
57	Printer		2	2007
58	Wareless	Electrolux	1	2005
59	AC	Panasonic	3	2006
60	Meja Kabag/Kabid		1	2007
61	AC	Nasional	1	2005
62	AC	LG	2	2005
63	AC	General	1	2005
64	Mesin Diesel	Yamaha MZ175	1	2006
65	Air Purifier		2	2007
66	Mesin Tik sedang	Olympia	1	2006
67	Kamera Digital	Sony	1	2007
68	Meja dan Kursi Lipat		1	2005
69	Telepon Paralel	Bintel	1	2003
70	Televisi 21"	Panasonic	1	2005
71	Televisi 21"		1	2005
72	Rak Arsip	Koblen	3	2007
73	Kursi Tamu Lipat	Chitose	1	2005
74	Meja Biro Besar		1	2005
75	Rak Piring		1	2007

No.	Jenis Barang/ Nama Barang	Merk/ Type	Jumlah	Tahun Pembelian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
76	AC	Nasional	1	2003
77	Lemari Besi		1	2005
78	Meja ½ Biro		5	2007
79	Filling Kabinet	Unitel	4	2003
80	Rak Arsip	Lokal	1	2006
81	Rak Buku Agenda		1	2005
82	Peralatan Rumah Tangga		1	2007
83	Dispenser		2	2007
84	Kursi Tamu	Ligna	3	2005
85	Meja Staf		4	2004
86	Televisi 14"		1	2005
87	Kursi Putar	Ichiko	2	2005
88	Receiver		1	2005
89	Parabola	Tien	1	2005
90	Filling Kabinet	Unitel	1	2006
91	Faximile	Panasonic	1	2003
92	Meja Biro Kecil		1	2005
93	Kursi Komputer	Olympic	5	2006
94	Meja Staf		5	2005
95	Meja ½ Biro		5	2005
96	Rak Jemuran		1	2004
97	Lemari Arsip	Lokal	2	1999
98	Lemari Panjang		1	2006
99	Lemari Arsip		3	2003
100	Lemari Arsip	Lion	1	2003
101	Kompur Gas		1	2007
102	Tabung Gas		1	2007
103	Kendaraan Roda Dua	Honda Supra X	2	2013
104	Kendaraan Roda Dua	Mega Pro CW	1	2013
105	Meja 1 Biro		2	2013
106	Air Conditioner	Gree	4	2013
107	Komputer PC	Acer	4	2013
108	Notebook	Toshiba	4	2013
109	LCD Infocus	Panasonic	1	2013
110	Monitor/Display	Acer	2	2013
111	Printer	Canon	8	2013
112	Scanner	Canon	1	2013
113	Meja ½ Biro		3	2013
114	Kursi Jok putar		5	2013

No.	Jenis Barang/ Nama Barang	Merk/ Type	Jumlah	Tahun Pembelian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
115	Almari Besi	Yunika	2	2013
116	Kendaraan Roda 4	Toyota	1	2014
117	Kendaraan Roda Dua	Honda	2	2014
118	Mesin Tik		1	2014
119	Almari Besi		2	2014
120	Mesin Fotocopy	Konica Minolta	1	2014
121	Kursi Tamu		1	2014
122	Meja Kerja		2	2014
123	Meubelier Interior		1	2014
124	Vacum Cleaner		1	2014
125	Karpet		1	2014
126	Mesin Rumput		1	2014
127	Komputer	Acer	1	2014
128	Laptop	Toshiba	3	2014
129	Kursi Kerja pejabat esellon II		1	2014
130	Kursi Kerja Pejabat eselon III dan IV		5	2014
131	Pinter	Canon	4	2014
132	Tabung Pemadam Kebakaran	Optimax	4	2014
133	Mesin tik manual	olympia		2015
134	Lemari arsip kayu besar	lokal	2	2015
135	Kusi tamu	Koblen		2015
136	Sofa interior			2015
137	Kursi tunggu stenlis	informa	2	2015
138	Komputer PC	Acer	6	2015
139	Laptop	Asus	4	2015
140	Printer	Canon	5	2015
141	Yamaha Yupiter	Yamaha	1	2016
142	Laptop	Asus	1	2016
143	Printer cetak kwitansi	Epson	1	2016
144	Printer cetak foto	Epson	1	2016
145	Printer Canon IP 2770	Canon	10	2016
146	Camera CCTV	Maverick	8	2016
147	Lemari arsip (T/L 1x2,5m)	Lokal	4	2016
148	Meja Receptionis	Lokal	1	2016
149	Meja rapat Panjang		1	2016
150	Meja ½ biro	lokal	4	2016
151	Podium		1	2016
152	Honda HR.V	Honda	1	2016
153	Yamaha Jupiter CW	Yamaha	1	2016

No.	Jenis Barang/ Nama Barang	Merk/ Type	Jumlah	Tahun Pembelian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
154	Kursi rapat Stenlis	Lokal	30	2016
155	Sofa			2016
156	Terali pintu aula			2016
157	Televisi 32 Inc	Sharp	2	2016
158	Sound Sistem	Fahrenheit		2016
159	Kursi untuk Pimpinan Rapat		5	2016

2.3. Kinerja Pelayanan BKPSDMD

Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Merangin sesuai dengan tupoksi adalah mengurus urusan kepegawaian, Pembinaan dan pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan dengan sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang meliputi:

- Bezzeting pegawai ;
- Administrasi Kenaikan Pangkat Pegawai;
- Administrasi Kenaikan Gaji Berkala Pegawai;
- Persyaratan mutasi/ pemindahan pegawai;
- Pengurusan Ijin Belajar;
- Pengurusan Tugas Belajar;
- Prosedur Pengajuan Kartu Pegawai ;
- Penerbitan Kartu Suami Isteri ;
- Administrasi Pengajuan Cuti ;
- Pemberian Penghargaan/Reward dan sanksi/ punishment;
- Pengurusan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah;
- Pembuatan Kartu Identitas Pegawai (ID CARD);
- Administrasi Pensiun.

Sesuai dengan Tupoksinya BKPSDMD, Pelayanan BKPSDMD Kabupaten Merangin didominasi oleh penyusunan dokumen perencanaan,

baik dokumen perencanaan jangka pendek, menengah, dan panjang dalam lima tahun, dari tahun 2008-2013, didapatkan capaian kinerja pelayanan yang ditampilkan dalam tabel di halaman berikut ini :

Tabel. 2.6
Target dan realisasi Capaian Indikator Kinerja
Sesuai Tupoksi BKPSDMD Tahun 2008-2013

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSENT ASE CAPAIAN REALISASI
1	Jumlah aparatur yang mengikuti diklat struktural untuk peningkatan pengetahuan dan kemampuan	248	246	99,2%
2	Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Fungsional/Prajabatan	1007	1329	131,9%
3	Jumlah PNS yang dikirim tugas belajar	569	577	101,41%
4	Jumlah Praja IPDN Kab. Merangin	26	26	100%
5	PNS yang mengikuti ujian dinas tingkat untuk proses kenaikan pangkat	274	244	83,51%
6	PNS yang memperoleh kartu Taspen	2055	2317	112,75%
7	Jumlah Pelaksanaan pelantikan jabatan struktural dan fungsional	24	47	195,8%
8	PNS yang mendapat kenaikan pangkat	6568	6730	102,47%
9	Jumlah PNS yang diberikan penghargaan Satyaencana Karya Satya	1288	1668	129,5%
10	Jumlah PNS yang diambil sumpah/janji	694	2874	414,1%
11	Jumlah PNS yang diberikan sanksi Hukuman disiplin	1 laporan	1 laporan	100%
12	Jumlah PNS yang diberikan karpeg, karis/karsu	1200	7158	596,5%
13	Jumlah PNS PNS yang diberikan Cuti	984	1155	117,38%
14	Jumlah PNS yang diberikan SK pensiun	297	546	183,8%
15	Jumlah PNS yang diberikan kenaikan gaji berkala	17350	20732	119,4%
16	Pengangkatan CPNS menjadi PNS	1249	1349	106,4%
17	Jumlah PNS yang Mengikuti Diklat Fungsional	97	81	83,51%
18	Jumlah PNS BKPSDM yang Mengikuti Bimtek	44	30	68,18%

2.4. Evaluasi Program dan Kegiatan Tahun 2008-2013 BKPSDMD

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Merangin, dan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Penentuan dan Susunan Perangkat Daerah BKPSDM mempunyai tugas membantu Bupati dalam menentukan kebijakan urusan kepegawaian dan pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan, maka telah dilaksanakan berbagai program dan kegiatan dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi serta tujuan Organisasi BKPSDMD Kabupaten Merangin.

Tabel 2.7
Perkembangan Anggaran Pendanaan Pelayanan
Badan Kepegawaian Daerah/BKPSDMD Kabupaten Merangin

No	Tahun	Alokasi Anggaran		Jumlah
		Belanja tidak langsung (Rp)	Belanja langsung (Rp)	
1	2008	1.141.279.000,-	6.317.800.000,-	7.459.079.000,-
2	2009	1.389.593,-	5.848.000,-	7.237.593.000,-
3	2010	1.460.819,-	4.532.358,-	5.993.177.000,-
4	2011	1.604.514,-	4.315.445,-	5.919.959.000,-
5	2012	2.373.091,-	4.741.795,-	7.135.816.000,-
6	2013	2.118.235,-	6.938.194,-	9.126.428.941,-
7	2014	5.455.869.000,-	7.796.137.200,-	13.252.006.200,-
8	2015	10.310.713.000,-	5.454.108.255,-	15.764.821.255,-
9	2016	3.174.004.545,-	5.003.368.100,-	8.177.372.645,-

Sedangkan persentase realisasi anggaran dan peningkatan anggaran per tahun dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 2.8
Realisasidan Peningkatan Anggaran BKPSDMD Kabupaten
Merangin Tahun 2008-2016

NO	TAHUN	JUMLAH ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	REALISASI ANGGARAN (%)	PENINGKATAN ANGGARAN (%)
1	2	3	4	5	6
1	2008	7.459.079.000,-	6.884.826.421,-	92,30	-
2	2009	7.237.593.000,-	6.986.510.772,-	96,53	(2,96)
3	2010	5.993.177.000,-	14.809.520.145,-	247,11	(17,19)
4	2011	5.919.959.000,-	5.951.339.889,-	100,53	(1,22)
5	2012	7.135.816.000,-	6.839.278.428,-	95,84	20,53
6	2013	9.126.428.941,-	8.599.324.324,-	94,22	27,89
7	2014	13.252.006.200,-	10.887.662.401,-	82,16	45,20
8	2015	15.764.821.255,-	15.359.015.195,-	97,43	18,96
9	2016	8.177.372.645,-	7.948.464.397,-	97,20	(48,12)

2.5. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi BKPSDMD, selaku pelaksana Fungsi penunjang urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai Peraturan Daerah Noomor 08 Tahun 2008 tentang rincian tugas pokok dan fungsi BKDKabupaten merangin, dan Peraturan Bupati Merangin Noomor 39 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta tata kerja Inspektorat dan Badan Daerah, mempunyai tantangan, peluang, sekaligus kendala dalama meningkatkan kualitas capaian kinerja antara lain :

1. Perubahan dan perkembangan peraturan bidang kepegawaian yang harus ditangani secara cepat dan tepat ;
2. Proses Verifikasi tenaga honorer kategori II yang tersisa untuk dilakukan pemberkasan menjadi CPNS;
3. Jumlah PNS yang memasuki batas usia pensiun untuk 5 tahun ke depan yang perlu disiapkan penggantinya;
4. Posisi jabatan struktural/fungsional PNS yang masih belum terisi;

5. Masih adanya Pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS;
6. PNS yang masih memerlukan pendidikan untuk meningkatkan kompetensi;
7. Dengan makin beratnya tantangan dalam pelaksanaan tugas BKPSDM kini dan masa yang akan datang dalam pelayanan Kepegawaian dan pengembangan SDM Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan, sehingga diperlukan alokasi dana untuk meningkatkan Kompetensi teknis PNS dalam Pembinaan Urusan kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aparatur.

Peluang yang dimanfaatkan untuk menghadapi tantangan kedepan adalah:

1. Adanya potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil;
2. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional;
3. Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen PNS;
4. Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat;

Adapun hambatan-hambatan yang ada pada pelaksanaan kegiatan tahun Anggaran ini adalah :

1. Kurangnya ketelitian dalam ketelitian dalam perencanaan kegiatan dan pengawasan yang ketat sehingga rencana kegiatan tidak optimal
2. Disiplin anggaran yang mencakup pada ketaatan terhadap ketentuan/peraturan perundang-undangan yang berlaku serta ketepatan waktu pelaksanaan yang belum terealisasi dengan sempurna
3. Efisiensi, efektifitas dan keekonomisan pelaksanaan kegiatan belum terlaksana dengan baik.
4. Pendayagunaan Sumber Daya Aparatur tidak optimal
5. Penggunaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana yang telah

tersedia untuk pelayanan urusan kepegawaian, pendidikan, pelatihan yang belum optimal.

Untuk melihat sejauh mana tingkat persiapan dan perkembangan program dan kegiatan yang telah dilaksanakan oleh masing-masing pemimpin kegiatan, telah dilakukan evaluasi baik dalam bentuk rapat staf secara berkala maupun pertanggung jawaban laporan per triwulan, melalui upaya ini secara umum yang sangat prinsipil dalam rangka penyelesaian kegiatan dimaksud.

BAB III

ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN MERANGIN

3.1. Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi

3.1.1. Analisa Lingkungan Internal

Analisa lingkungan internal organisasi, dilaksanakan agar diketahui faktor-faktor kondisi potensial dan kondisi riil kekuatan organisasi (*strength*) serta agar diketahui pula kondisi potensial dan kondisi riil kelemahan organisasi (*weakness*). Kekuatan organisasi harus digali dan dikembangkan sebaik mungkin yang nantinya dapat digunakan untuk menggerakkan dan mengembangkan organisasi. Selain kekuatan organisasi, kondisi potensial dan kondisi riil internal yang harus dianalisa untuk diketahui keberadaannya adalah kelemahan organisasi (*weakness*). Kelemahan organisasi harus memperoleh perhatian secara sungguh-sungguh penanganannya, sehingga sebisa mungkin kelemahan tersebut harus didayagunakan untuk diubah menjadi kekuatan organisasi.

Kondisi potensial dan kondisi riil BKPSDMD Kabupaten Merangin yang dapat dinilai sebagai kekuatan (*strength*) yang memiliki keuntungan strategis untuk mencapai tujuan dan sasaran strategik, adalah sebagai berikut :

- 1) Tersedia dan kejelasan tupoksi BKPSDMD.
- 2) Tersedianya dukungan jumlah SDM Aparatur.
- 3) Semakin baiknya sarana dan prasarana.
- 4) Semakin mantapnya kerja sama dan koordinasi.
- 5) Meningkatnya tingkat pendidikan Aparatur.

Sedangkan kondisi potensial dan kondisi riil yang dapat dipandang

sebagai kelemahan (*weakness*) internal BKPSDMD Kabupaten Merangin apabila tidak dikelola dan ditangani pendaayagunaannya secara baik yang dapat mengakibatkan gagal mencapai tujuan dan sasaran strategik, adalah sebagai berikut :

- 1) Rendahnya minat personil untuk mempelajari dan menguasai peraturan yang terkait dengan bidang tugasnya.
- 2) Rendahnya ketelitian dan kedisiplinan personil dalam penyelesaian tugas
- 3) Rendahnya motivasi kerja aparatur.
- 4) Belum optimalnya pengembangan SAPK
- 5) Belum tervisualisasikannya prosedur pelayanan kepegawaian.

3.1.2. Analisa Lingkungan Eksternal

Analisa lingkungan eksternal, dilaksanakan untuk mengetahui keberadaan berbagai peluang (*Opportunity*) dan tantangan/ancaman (*Threat*) organisasi, yang berkembang yang harus dihadapi oleh organisasi. Peluang merupakan faktor eksternal yang bersifat positif yang harus digarap oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Merangin untuk mencapai atau mampu melampui pencapaian tujuan dan sasaran strateginya. Tantangan merupakan faktor eksternal organisasi yang bersifat negatif, yang menuntut pencermatan, perhatian dan penggarapan sebaik mungkin agar keberadaannya tidak menjadi ancaman yang dapat merugikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Merangin.

Peluang (*Opportunity*) dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Merangin, dapat disampaikan sebagai berikut :

- 1) Tersedianya secara lengkap Peraturan Bidang Aparatur Pemerintah.

- 2) Cukup besarnya kewenangan Pemerintah Daerah dalam urusan penataan jabatan PNS.
- 3) Tingginya minat masyarakat menjadi PNS;
- 4) Tersedianya SDM masyarakat yang berkualitas yang dapat direkrut sebagai PNS.
- 5) Tersedianya berbagai lembaga pendidikan berkualitas yang menawarkan berbagai macam kerjasama jenis diklat dan kursus.

Sedangkan yang menjadi tantangan (*Threat*) Badan Kepegawaian dan pengembangan SDM Daerah Kabupaten Merangin, dapat disampaikan sebagai berikut :

- 1) Tingginya kontrol masyarakat terhadap kinerja birokrasi pemerintahan;
- 2) Tingginya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik;
- 3) Tingginya intervensi pejabat politik terhadap berbagai proses kerja birokrasi pemerintahan;
- 4) Belum mantapnya kinerja Aparatur.
- 5) Masih rendahnya kesadaran hukum dan Disiplin bagi PNS.

3.2. Telaah Visi Misi Bupati Kabupaten Merangin Tahun 2014-2018

Berdasarkan analisa terhadap pernyataan politik Bupati dan Wakil Bupati semasa kampanye pemilukada, kemudian kondisi umum dan permasalahan [embangan serta isu-isu strategis kKabupaten Saat ini, maka Visi RPJMD 2014-2018 Kabupaten Merangin adalah :

VISI Pembangunan Kabupaten Merangin

"BERBENAH menuju Merangin EMAS"

BANGUN EKONOMI RAKYAT: Mengartikan bahwa hal yang utama dilakukan oleh aparatur pemerintah daerah adalah menciptakan stabilitas ekonomi yang memungkinkan masyarakat menjalankan kegiatan produksi, konsumsi dan distribusi secara efisien dan efektif.

BERSIH: Mengartikan bahwa suatu kondisi dimana aparatur pemerintah daerah memberikan pelayanan yang prima dan akuntabel

AMANAHAH: Mengartikan bahwa aparatur negara menjalankann tugasnya dengan penuh tanggung jawab, jujur dan disiplin.

Misi Daerah Kabupaten Merangin dalam mencapai Visi Daerah adalah:

1. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Birokrasi Kepada Dengan Mengedepankan Transparansi, Efisiensi, Efektif Dan Akuntabilitas.
2. Meningkatkan Kualitas Infrastruktur Pelayanan Dasar.
3. Meningkatkan Kualitas SDM Melalui Pendidikan Dan Kesehatan.
4. Meningkatkan Pembangunan Ekonomi Kerakyatan Berbasis Pertanian dan UMKM.
5. Meningkatkan Prestasi Generasi Muda Dan Kesenjangan Gender.
6. Meningkatkan pengelolaan dan Perlindungan Hutan, Sumber Daya Alam (SDA) dan Mineral yang berwawasan lingkungan dan berkelanjutan.

Berdasarkan rumusan Visi dan Misi serta mengacu selaras dengan arahan teknis operasional dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM), maka tujuan pembangunan daerah untuk penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan 5 (lima) tahun ke depan adalah:

1. Meningkatkan pelayanan publik yang berkualitas melalui tata kelola pemerintahan yang baik.
2. Meningkatkan kualitas aparatur pemerintah melalui rekrutmen yang baik dan peningkatan kesejahteraan
3. Meningkatkan pembangunan infrastruktur dasar yang merata dan berkualitas
4. Mengembangkan kawasan sentra produksi, kawasan ekonomi strategis dan perumahan yang berkualitas
5. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang berbasis pada pendidikan yang berkualitas dan tenaga kerja yang berkompetensi
6. Meningkatkan sumberdaya manusia yang berbasis pada pelayanan kesehatan yang berkualitas
7. Meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi yang berkualitas melalui peningkatan daya saing investasi, ketengakerjaan dan kinerja BUMD
8. Meningkatkan pendayagunaan, potensi agrowisata dan pengelolaan sumberdaya pertanian untuk kesejahteraan petani dan peningkatan pendapatan daerah
9. Meningkatkan daya saing UMKM dan Koperasi serta mengurangi kesenjangan pembangunan melalui ekonomi kerakyatan
10. Meningkatkan ketersediaan infrastruktur olahraga dan pembinaan atlet berprestasi
11. Meningkatkan prestasi pemuda dan kesetaraan gender dalam pembangunan daerah
12. Meningkatkan penataan zona dan melestarikan kawasan hutan lindungan, cagar budaya tradisional melayu sebagai pusat penelitian dan, wisata alam dan budaya.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas, ditetapkan criteria dan indikator-indikator komposit sebagai indikasi perwaju dan pencapaian Visi RPJMD Kabupaten Merangin Tahun 2014-2018. Penjabaran criteria dan indicator indicator keberhasilan untuk mewujudkan visi tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

VISI : 'BERBENAH' (BANGUN EKONOMI RAKYAT, BERSIH DAN AMANAH) MENUJU MERANGIN EMAS			
No	MISI	TUJUAN	SASARAN
1	<p>MISI I :</p> <p>MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN BIROKRASI DENGAN MENGEDEPANKAN TRANSPARANSI, EFISIENSI, EFEKTIFITAS DAN AKUNTABILITAS.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan pelayanan publik yang berkualitas melalui tata kelola pemerintahan yang baik. 2. Meningkatkan kualitas aparatur pemerintah melalui rekrutmen yang baik dan peningkatan kesejahteraan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penataan organisasi pemerintahan daerah yang efektif dan efisien untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan 2. Penataan dan implementasi sistem pengelolaan keuangan dan anggaran yang transparan berbasis e-planning, e-budget dan e-audit. 3. Penataan administrasi dan birokrasi Kecamatan dan desa/kelurahan 4. Peningkatan sistem pelayanan publik terpadu yang bebas KKN dan berkinerja baik. <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan sistem perekrutan CPNS dan pegawai kontrak/ honorer yang bebas KKN dan memberikan perhatian khusus ntuk putra-putri Merangin. 2. Peningkatan kesejahteraan bagi penyelenggara pemerintahandan pembangunan 3. Peningkatan insentif untuk pegawai SARA (Imam, Balai, Khatib dan Guru Ngaji).

Tabel 3.2

VISI : 'BERBENAH' (BANGUN EKONOMI RAKYAT, BERSIH DAN AMANAH) MENUJU MERANGIN EMAS			
No	MISI	TUJUAN	SASARAN
2	<p>MISI II :</p> <p>MENINGKATKAN KUALITAS INFRASTRUKTUR PELAYANAN DASAR</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan pembangunan infrastruktur yang merata dan memperluas akses dan sentra perekonomian masyarakat dan daerah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbaikan dan pembangunan jalan dan jembatan mulai dari jalan desa, desa kekecamatan, darikecamatan ke kabupaten dan ke Propinsi 2. Perluasan jangkauan jaringan aliran listrik dan air bersih dengan mengoptimalkan anggaran daerah secara merata dan berkeadilan di setiap desa. 3. Peningkatan dan pembangunan jaringan telekomunikasi

		2. Mengembangkan kawasansentra produksi, kawasan ekonomi strategis dan perumahan yang berkualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembangunan irigasi terutama di kawasan sentra produksi pertanian masyarakat 2. Pengembangan Kawasan Jangkat sebagai Kawasan Ekonomi Strategis. 3. Penyediaan dan peningkatan kualitas perumahan bagi seluruh masyarakat khususnya masyarakat tidak mampu.
--	--	---	---

Tabel 3.3

VISI : 'BERBENAH' (BANGUN EKONOMI RAKYAT, BERSIH DAN AMANAH) MENUJU MERANGIN EMAS			
No	MISI	TUJUAN	SASARAN
3	<p>MISI III :</p> <p>MENINGKATKAN KUALITAS SDM MELALUI PENDIDIKAN DAN KESEHATAN</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berbasis pada pendidikan yang berkualitas dan tenaga kerja yang berkompetensi 2. Meningkatkan sumber daya manusia yang berbasis pada pelayanan kesehatan yang berkualitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan kualitas pendidikan melalui penyediaan pendidikan gratis berkualitas, fasilitas pendidikan, kesejahteraan tenaga pendidik. 2. Peningkatan tenaga kerja yang terampil dan siap bekerja 1. Peningkatan pengobatan gratis bagi masyarakat miskin yang mudah dijangkau sertaber kualitas 2. Peningkatan ketersediaan peralatan medis, obat-obatan, tenaga medis, dokter umum dan dokter spesialis dengan jumlah yang memadai untuk Rumah Sakit Umum dan Puskesmas rawat inap 3. Peningkatan ketersediaan peralatan, obat-obatan dan tenaga medis dan dokter umum dengan jumlah yang memadai untuk Puskesmas. 4. Peningkatan pelayanan dan perlindungan kesehatan keluarga, ibu dan anak

Tabel 3.4

VISI : 'BERBENAH' (BANGUN EKONOMI RAKYAT, BERSIH DAN AMANAH) MENUJU MERANGIN EMAS			
No	MISI	TUJUAN	SASARAN
4	<p>MISI IV :</p> <p>MENINGKATKAN PENGEMBANGAN EKONOMI KERAKYATAN BERBASIS PERTANIAN DAN</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi yang berkualitas melalui peningkatan daya saing investasi, ketengakerjaan dan kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan iklim investasi yang sehat melalui reformasi kelembagaan birokrasi dan penyediaan infra struktur berday saing. 2. Pencapaian pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi dan berkualitas serta peningkatan kemandirian fiskal daerah.

VISI : 'BERBENAH' (BANGUN EKONOMI RAKYAT, BERSIH DAN AMANAH) MENUJU MERANGIN EMAS			
No	MISI	TUJUAN	SASARAN
	UKM	<p>BUMD</p> <p>2. Meningkatkan pen dayagunaan, potensi agrowisata dan pengelolaan sumberdaya pertanian untuk kesejahteraan petani dan peningkatan pendapatan daerah</p> <p>3. Meningkatkan daya saing UMKM dan Koperasi serta mengurangkan kesenjangan pembangunan ekonomi masyarakat</p>	<p>3. Peningkatan kinerja BUMD agar dapat memberi kontribusi kepada pendapatan asli daerah</p> <p>4. Peningkatan perbaikan iklim ketenaga kerjaan dengan upaya menurunkan tingkat pengangguran melalui perluasan kesempatan kerja.</p> <p>1. Pengembangan potensi agrowisata dan kawasan agrowisata melalui kawasan ekonomi Strategis.</p> <p>2. Peningkatan produksi pertanian guna terwujudnya peningkatan pendapatan dan kesejahteraan petani dan keluarga</p> <p>1. Peningkatan daya saing usaha mikro, kecil dan menengah serta koperasi.</p> <p>2. Peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pengurangan kesenjangan pembangunan antar daerah melalui ekonomi kerakyatan</p>

Tabel 3.5

VISI : 'BERBENAH' (BANGUN EKONOMI RAKYAT, BERSIH DAN AMANAH) MENUJU MERANGIN EMAS			
No	MISI	TUJUAN	SASARAN
5	MISI V: MENINGKATKAN PRESTASI GENERASI MUDA DAN KESETARAAN GENDER	<p>1. Meningkatkan ketersediaan infrastruktur olahraga dan pembinaan atlet berprestasi</p> <p>2. Meningkatkan prestasi pemuda dan kesetaraan gender dalam pembangunan daerah</p>	<p>1. Peningkatan ketersediaan fasilitas olah raga di setiap kecamatan.</p> <p>2. Peningkatan penyiapan atlet berprestasi sejak dini, berkala dan berkelanjutan</p> <p>1. Peningkatan pemuda berprestasi tingkat provinsi dan tingkat nasional</p> <p>2. Peningkatan Kesetaraan Gender yang proporsional dalam pembangunan daerah yang berorientasi pada profesionalisme</p>

Tabel 3.6

VISI : 'BERBENAH' (BANGUN EKONOMI RAKYAT, BERSIH DAN AMANAH) MENUJU MERANGIN EMAS			
No	MISI	TUJUAN	SASARAN
6	MISI VI: MENINGKATKAN PENGELOLAAN	Meningkatkan penataan zona dan melestarikan kawasan hutan	1. Peningkatan kesadaran para stakeholder tentang pelestarian alam dan lingkungan hidup khususnya kawasan konservasi dan perlindungan.

	<p>DAN PERLINDUNGAN HUTAN, SDA DAN MINERAL YANG BERWAWASAN LINGKUNGAN DAN BERKELANJUTAN</p>	<p>lindungan, cagar budaya tradisional melayu sebagai pusat penelitian dan, wisata alam & budaya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Peningkatan partisipasi aktif masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan pemerintah daerah yang berkenaan dengan lingkungan hidup dan pengelolaan SDA 3. Peningkatan penghargaan kepada inisiator yang menjaga lingkungan hidup dan menerapkan sanksi secara konsisten terhadap perusak lingkungan hidup. 4. Peningkatan kualitas pengelolaan sumber day aalam yang memberi manfaat ekonomi untuk pendapatan daerah dan masyarakat sekitar dengan dampak lingkungan yang minimal
--	--	---	--

3.3. Telaah Renstra K/L dan Renstra Provinsi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dqaerah Kabupaten Merangin sebagai sebagai salah satu SKPD lembaga teknis daerah Pemerintah Kabupaten Merangin, dalam mejalankan tugas dan fungsinya dibidang penyelenggaraan manajemen kepegawaian dan diklat pegawai akan selalu berhadapan dengan permasalahan faktor-faktor lingkungan strategik baik yang bersifat sebagai pendorong maupun yang bersifat sebagai penghambat. Apabila memperhatikan pemaparan sebagaimana point 3.1, bahwa permasalahan faktor lingkungan strategik yang bersifat pendorong secara prioritas telah teridentifikasi sebanyak sepuluh faktor. Lima faktor pendorong merupakan faktor lingkungan strategik internal yang menjadi kekuatan (*strength*) BKPSDMD Kabupaten Merangin, dan lima faktor pendorong lainnya merupakan faktor lingkungan strategik eksternal berupa peluang (*opportunity*), yang kesemuanya apabila mampu didayagunakan pemanfaatan dan penggarapannya secara optimal, maka akan turut menjadi daya dorong yang tinggi untuk mempercepat terwujudnya visi, misi, tujuan dan sasaran strategik Pemerintah Kabupaten Merangin. Lima faktor pendorong yang merupakan kekuatan (*strength*) yang dimiliki BKPSDMD Kabupaten Merangin tersebut mulai dari (1) Tersedia dan kejelasan tupoksi BKPSDMD, (2) Tersedianya dukungan jumlah SDM Aparat, (3) Semakin baiknya sarana dan prasarana, (4) Semakin mantapnya kerja sama dan koordinasi, dan (5) Meningkatnya

tingkat pendidikan Aparatur BKPSDMD Kabupaten Merangin. Sedangkan lima faktor pendorong yang merupakan peluang (Opportunity) yang perlu digarap dan didayagunakan pemanfaatannya secara optimal oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Merangin, mulai dari (1) Tersedianya secara lengkap Peraturan Bidang Aparatur Pemerintah, (2) Cukup besarnya kewenangan Pemerintah Daerah dalam urusan penataan jabatan PNS, (3) Tingginya minat masyarakat untuk menjadi PNS, (4) Tersedianya SDM masyarakat yang berkualitas yang dapat direkrut sebagai PNS, dan (5) Tersedianya berbagai lembaga pendidikan berkualitas yang menawarkan berbagai macam kerjasama jenis diklat dan kursus.

Faktor-faktor lingkungan strategik yang merupakan permasalahan yang bersifat menghambat, apabila memperhatikan paparan bahasan sebagaimana point 3.1, secara prioritas telah teridentifikasi sebanyak sepuluh faktor. Lima faktor penghambat merupakan faktor lingkungan strategik internal yang menjadi kelemahan (*weakness*) BKPSDMD Kabupaten Merangin, dan lima faktor penghambat lainnya merupakan faktor lingkungan strategik eksternal berupa tantangan/ancaman (*threat*) yang harus dihadapi oleh BKD Kabupaten Merangin. Lima faktor penghambat yang merupakan kelemahan (*weakness*) yang dimiliki BKD Kabupaten Merangin tersebut mulai dari (1) Rendahnya minat personil untuk mempelajari dan menguasai peraturan yang terkait dengan bidang tugasnya, (2) Rendahnya ketelitian dan kedisiplinan personil dalam penyelesaian tugas, (3) Rendahnya motivasi kerja aparatur, (4) Belum optimalnya pengembangan SAPK, dan (5) Belum tervisualisasikannya prosedur pelayanan kepegawaian. Sedangkan lima faktor penghambat yang merupakan tantangan/ancaman (*threat*) yang harus dihadapi dan direspon secara positif oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Merangin, mulai dari (1) Tingginya kontrol masyarakat terhadap kinerja birokrasi pemerintahan, (2) Tingginya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik, (3) Tingginya intervensi pejabat politik terhadap berbagai proses kerja birokrasi pemerintahan, (4) Belum

mantapnya kinerja Aparatur, dan (5) Masih rendahnya kesadaran hukum bagi PNS. Apabila faktor penghambat yang merupakan kelemahan yang dimiliki segera diatasi dan dilakukan penanganan secara optimal, serta berbagai tantangan/ancaman dapat direspon secara positif, maka kondisi ini juga akan mampu turut memiliki daya dorong untuk turut menentukan percepatan pencapaian terwujudnya visi, misi, tujuan dan sasaran strategik Pemerintah Kabupaten Merangin.

3.4. Telaah RTRW dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Kebijakan dan Strategi penataan ruang wilayah dalam RPJMD Kabupaten Merangin Tahun 2014-2018 diantaranya adalah belum dapat menyediakan kualitas pelayanan publik sesuai dengan tantangan yang dihadapi, yaitu perkembangan kebutuhan masyarakat dan dunia usaha. Dari hal tersebut sasaran yang yang diharapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah kedepan adalah peningkatan pengembangan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK). Dengan tersedianya sistem tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian daerah yang lebih baik.

3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis

Isu bidang kepegawaian yang mengemuka sampai dengan saat ini, masyarakat memandang bahwa sebagian besar pegawai negeri ditengarai masih tidak kompeten (*incompetence*) dalam menangani tugas dan fungsi di bidangnya khususnya bidang pelayanan publik. PNS sudah terlalu banyak yang distribusi dan pengalokasiannya terkonsentrasi di kota-kota besar saja atau tempat-tempat yang dekat dengan fasilitas yang memadai. PNS yang ada tidak berkualifikasi sesuai dengan kebutuhan tugas-fungsi jabatan yang diduduki (*mismatch*), PNS yang ada tidak terdayagunakan secara optimal (*under empolyment*), dan kinerjanya rendah (*under performance*). Persepsi masyarakat terhadap kondisi PNS tersebut, jika

kita cermati adalah wajar mengingat PNS sampai dengan saat ini belum dibina dengan suatu sistem manajemen yang dapat mewujudkan PNS sebagaimana harapan masyarakat. Sistem manajemen yang ada belum didukung dengan sub-sub sistem atau komponen manajemen kepegawaian (prakondisi) yang memungkinkan dicapainya kondisi PNS yang diinginkan, sebagai kondisi nyata yang ada secara umum dapat disampaikan mulai dari (1) Pembinaan dan pengembangan karir jabatan PNS belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan, dan Pola Karier PNS yang jelas, (2) Evaluasi kinerja PNS belum sempurna dalam Penilaian Kinerja yang pada Sistem Analisis Jabatan dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang memungkinkan capaian kinerja individu pegawai dapat mendorong peningkatan karirnya dan memungkinkan 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, (4) Berbagai regulasi dan kebijakan pembinaan PNS (peraturan perundang-undangan kepegawaian) sebagian besar belum disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan pembinaan, (5) dalam rangka perumusan kebijakan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian belum sepenuhnya didukung data dan informasi (*database*) kepegawaian yang memadai, dan (6) kondisi kepegawaian yang ada masih diwarnai ketidak konsistennya penyelenggaraan manajemen PNS terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, di berbagai instansi pemerintah.

Kondisi isu negatif bidang kepegawaian secara umum tersebut, tentunya juga sulit untuk dihindari untuk muncul dan terjadi di Pemerintah Kabupaten Merangin. Untuk itu, agar kondisi isu negatif bidang kepegawaian terurai diatas dapat terminimalisir munculnya di Pemerintah Kabupaten Merangin, maka faktor lingkungan strategik baik yang bersifat internal maupun eksternal, khususnya yang melingkupi Badan Kepegawaian

dan pengembangan SDM Daerah Kabupaten Merangin harus dikelola sebaik mungkin dan terdayagunakan seoptimal mungkin, sehingga keberadaannya akan benar-benar turut berperan menentukan percepatan perwujudan visi, misi, tujuan dan sasaran strategik Pemerintah Kabupaten Merangin yang secara khusus tentunya yang berkaitan dengan pencapaian target kinerja yang berhubungan bidang tugas dan fungsi BKPSDMD Kabupaten Merangin. Oleh karena itu, dalam konteks dengan tugas dan fungsi BKPSDMD Kabupaten Merangin, untuk turut mendukung percepatan terwujudnya visi, misi, tujuan dan sasaran strategik Pemerintah Kabupaten Merangin tersebut, maka perlu disusun isu strategik untuk menjadi kerangka pikir acuan kerja dalam menjalankan tugas dan fungsi penyelenggaraan manajemen kepegawaian dan diklat pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Merangin. Dengan melihat faktor-faktor lingkungan strategik BKPSDMD Kabupaten Merangin sebagaimana dipaparkan pada bahasan point 3.1 serta telaah visi, misi dan program kepala dan wakil kepala daerah terpilih dan telaah renstra BKPSDMD Kabupaten Merangin, maka dapat diketahui dan dapat disampaikan issue strategik sebagai berikut:

- A. Isu strategis hasil interaksi pemetaan faktor kekuatan dengan peluang:
- 1) Mendayagunakan ketersediaan dan kejelasan tupoksi BKPSMD untuk penyelenggaraan manajemen kepegawaian secara professional guna mengoptimalkan pemanfaatan cukup besarnya kewewenangan Pemda dalam urusan penataan jabatan PNS
 - 2) Mendayagunakan semakin mantapnya kerja sama dan koordinasi di BKPSMD untuk mengoptimalkan pemanfaatan tersediannya secara lengkap peraturan bidang aparatur pemerintah
 - 3) Mendayagunakan ketersediaan dukungan jumlah SDM Aparatur BKPSMD untuk mengoptimalkan pemanfaatan tersediannya berbagai lembaga diklat berkualitas yang menawarkan kerjasama jenis diklat dan kursus;
 - 4) Mendayagunakan Semakin baiknya sarana dan prasarana

- BKPSMD untuk menyeleksi ketersediaan SDM masyarakat paling berkualitas untuk direkrut sebagai PNS.
- 5) Mendayagunakan meningkatnya tingkat pendidikan SDM Aparatur BKPSMD untuk mengoptimalkan penyeleksian terhadap tingginya minat masyarakat menjadi PNS.
- B. Isu strategis hasil interaksi pemetaan faktor kekuatan dengan tantangan:
- 1) Mendayagunakan ketersediaan dan kejelasan tupoksi BKPSMD untuk penyelenggaraan manajemen kepegawaian secara profesional guna memenuhi tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik.
 - 2) Mendayagunakan semakin mantapnya kerjasama dan koordinasi di BKPSMD untuk mengatasi tingginya intervensi pejabat politik terhadap proses kerja birokrasi pemerintahan.
 - 3) Mendayagunakan ketersediaan dukungan jumlah SDM Aparatur BKPSMD untuk penyelenggaraan diklat pegawai guna memantapkan kinerja aparatur secara menyeluruh.
 - 4) Mendayagunakan meningkatnya tingkat pendidikan SDM Aparatur B BKPSMD untuk mengatasi masih rendahnya kesadaran hukum bagi PNS
 - 5) Mendayagunakan semakin baiknya sarana dan prasarana BKPSMD SDM Aparatur BKPSMD untuk mengatasi tingginya kontrol masyarakat terhadap kinerja birokrasi pemerintah.
- C. Isu strategis hasil interaksi pemetaan faktor kelemahan dengan peluang :
- 1) Mengatasi rendahnya ketelitian dan kedisiplinan personil dalam penyelesaian tugas untuk mengoptimalkan pemanfaatan cukup besarnya kewenangan Pemda dalam urusan penataan jabatan PNS.
 - 2) Mengatasi rendahnya motivasi kerja aparatur untuk

mengoptimalkan penyeleksian terhadap tingginya minat masyarakat menjadi PNS.

- 3) Mengatasi belum optimalnya pengembangan SAPK pada BKPSMD Kabupaten Merangin untuk menyeleksi ketersediaan SDM masyarakat paling berkualitas untuk direkrut sebagai PNS.
- 4) Mengatasi belum tervisualisasikannya prosedur pelayanan kepegawaian untuk mengoptimalkan pemanfaatan tersedianya berbagai lembaga diklat berkualitas yang menawarkan kerjasama jenis diklat dan kursus.
- 5) Mengatasi rendahnya motivasi kerja aparatur untuk mengoptimalkan pemanfaatan tersediannya secara lengkap peraturan bidang aparatur pemerintah.

D. Isu strategis hasil interaksi pemetaan faktor kelemahan dengan tantangan :

- 1) Menghindari rendahnya ketelitian dan kedisiplinan personil dalam penyelesaian tugas untuk merespon secara positif terhadap tingginya kontrol masyarakat terhadap kinerja birokrasi pemerintah.
- 2) Menghindari rendahnya motivasi kerja aparatur dengan mengusahakan perbaikan belum mantapnya kinerja aparatur
- 3) Menghindari belum optimalnya pengembangan SAPK pada BKD Kabupaten Merangin untuk merespon secara positif terhadap tingginya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik.
- 4) Menghindari belum tervisualisasikannya prosedur pelayanan kepegawaian dengan mengusahakan perbaikan masih rendahnya kesadaran hukum bagi PNS;
- 5) Menghindari rendahnya motivasi kerja aparatur untuk merespon secara positif terhadap tingginya intervensi pejabat politik terhadap berbagai proses kerja birokrasi pemerintah.

Selain isu dan permasalahan sesuai tugas dan fungsi BKPSDM sebagai sebuah SKPD seperti yang tercantum dalam identifikasi permasalahan berdasarkan Tugas Pokok dan fungsi SKPD, isu dan permasalahan daerah juga menjadi bahan perhatian yang tak telepeleaskan dalam penyusunan rencana strategis BKPSDM ini.

Dalam mewujudkan tujuan pembangunan, maka kabupaten merangin menetapkan sasaran pokok pembangunan berdasarkan pada kebutuhan untuk dilaksanakan yakni :

1. Penataan organisasi pemerintahan daerah yang efektif dan efisien untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan
2. Penataan dan implementasi sistem pengelolaan keuangan dan anggaran yang transparan berbasis e-planning, e-budget dan e-audit.
3. Penataan administrasi dan birokrasi Kecamatan dan desa/kelurahan
4. Peningkatan sistem pelayanan publik terpadu yang bebas KKN dan berkinerja baik.
5. Peningkatan sistem perekrutan CPNS dan pegawai kontrak/ honorer yang bebas KKN dan memberikan perhatian khusus untuk putra-putri Merangin.
6. Peningkatan kesejahteraan bagi penyelenggara pemerintahan dan pembangunan
7. Peningkatan insentif untuk pegawai SARA (Imam, Balai, Khatib dan Guru Ngaji).
8. Perbaikan dan pembangunan jalan dan jembatan mulai dari jalan desa, desa ke kecamatan, dari kecamatan ke kabupaten dan ke Propinsi
9. Perluasan jangkauan jaringan aliran listrik dan air bersih dengan mengoptimalkan anggaran daerah secara merata dan berkeadilan di setiap desa.
10. Peningkatan dan pembangunan jaringan telekomunikasi
11. Pembangunan irigasi terutama di kawasan sentra produksi pertanian masyarakat

12. Pengembangan Kawasan Jangkat sebagai Kawasan Ekonomi Strategis.
13. Penyediaan dan peningkatan kualitas perumahan bagi seluruh masyarakat khususnya masyarakat miskin.
14. Peningkatan kualitas pendidikan melalui penyediaan pendidikan gratis berkualitas, fasilitas pendidikan, kesejahteraan tenaga pendidik.
15. Peningkatan tenaga kerja yang terampil dan siap bekerja
16. Peningkatan pengobatan gratis bagi masyarakat miskin yang mudah dijangkau serta berkualitas
17. Peningkatan ketersediaan peralatan medis, obat-obatan, tenaga medis, dokter umum dan dokter spesialis dengan jumlah yang memadai untuk Rumah Sakit Umum dan Puskesmas rawat inap
18. Peningkatan ketersediaan peralatan, obat-obatan dan tenaga medis dan dokter umum dengan jumlah yang memadai untuk Puskesmas.
19. Peningkatan pelayanan dan perlindungan kesehatan keluarga, ibu dan anak
20. Peningkatan iklim investasi yang sehat melalui reformasi kelembagaan birokrasi dan penyediaan infrastruktur berdayasaing.
21. Pencapaian pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi dan berkualitas serta peningkatan kemandirian fiscal daerah.
22. Peningkatan kinerja BUMD agar dapat memberi kontribusi kepada pendapatan asli daerah
23. Peningkatan perbaikan iklim ketenagakerjaan dengan upaya menurunkan tingkat pengangguran melalui perluasan kesempatan kerja.
24. Pengembangan potensi agrowisata dan kawasan agrowisata melalui kawasan ekonomi Staretegis.
25. Peningkatan produksi pertanian guna terwujudnya peningkatan pendapatan dan kesejahteraan petani dan keluarga
26. Peningkatan kualitas pengelolaan sumberdaya pertanian yang memberi manfaat ekonomi untuk Pendapatan daerah dan masyarakat sekitar dengan dampak lingkungan yang minimal

27. Peningkatan daya saing usaha mikro, kecil dan menengah serta koperasi.
28. Peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pengurangan kesenjangan pembangunan antar daerah melalui ekonomi kerakyatan
29. Peningkatan ketersediaan fasilitas olah raga di setiap kecamatan.
30. Peningkatan penyiapan atlit berprestasi sejak dini, berkala dan berkelanjutan
31. Peningkatan pemuda berprestasi tingkat provinsi dan tingkat nasional
32. Peningkatan Kesetaraan Gender yang proporsional dalam pembangunan daerah yang berorientasi pada profesionalisme
33. Peningkatan kesadaran para stakeholder tentang pelestarian alam dan lingkungan hidup khususnya kawasan konservasi dan perlindungan.
34. Peningkatan partisipasi aktif masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan pemerintah daerah yang berkenaan dengan lingkungan hidup dan pengelolaan SDA
35. Peningkatan penghargaan kepada inisiator yang menjaga lingkungan hidup dan menerapkan sanksi secara tegas terhadap perusak lingkungan hidup.

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1 VISI DAN MISI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH (BKPSDMD) :

Sejalan dengan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Bupati periode 2014-2018 maka Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Merangin menggunakan metode deskriptif dan Induktif/Analitik dengan melakukan diskusi intern serta memanfaatkan informasi data yang ada. Dalam garis besarnya dapat disampaikan bahwa penyusunan Renstra secara implisit didalamnya dijabarkan mengenai Visi, Misi, Tujuan, Kebijakan, Program dan yang cukup realistik dengan mengantisipasi perkembangan masa depan yang sesuai dengan kebijakan pembangunan nasional dan daerah.

Visi yang disepakati dan ditetapkan pada Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Merangin mencerminkan apa yang ingin dicapai dalam menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan untuk mewujudkan harapan dimasa mendatang seiring dengan pelaksanaan tugas dan tidak lepas dari ruang lingkup “Visi Pemerintah Kabupaten Merangin” karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang merupakan elemen penting dalam mensukseskan pencapaian visi Pemerintah Kabupaten Merangin, dirumuskan **VISI** sebagai berikut:

**”TERDEPAN DALAM MEWUJUDKAN APARATUR YANG
PROFESIONAL MENUJU MERANGIN EMAS”**

Makna yang terkandung dari **Visi** tersebut diatas adalah sebagai berikut :

a. **Terdepan dalam mewujudkan** adalah ingin selalu menjadi yang

pertama dalam melaksanakan pembinaan kepegawaian;

- b. **Aparatur yang Profesional** adalah aparatur yang berdisiplin dalam pengabdian, berdedikasi tinggi menjadi teladan dan memiliki sikap mental yang baik dan bertanggungjawab serta memiliki wawasan yang luas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kata kunci dari Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Merangin **Aparatur yang Profesional** artinya Aparatur yang memiliki kompetensi dan diharapkan mampu mensukseskan kelancaran pembangunan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah. Sedangkan visi dapat berjalan sesuai dengan harapan jika seluruh rangkaian dari program, kebijakan, sasaran, tujuan dan misi dapat berjalan secara konkrit dan mendukung sesuai dengan tahapan-tahapan pada rencana strategis.

Guna mewujudkan **Visi** tersebut dirumuskan **Misi** Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Merangin yang menggambarkan tujuan yang harus dilaksanakan oleh organisasi. Agar Visi tersebut dapat tercapai Misi harus ditetapkan, **Misi** BKPSDMD adalah:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian;
2. Meningkatkan mutu pengelolaan sistem informasi manajemen kepegawaian melalui SAPK;
3. Meningkatkan koordinasi dan sinkronisasi administrasi kepegawaian;
4. Meningkatkan pembinaan dan Pengembangan aparatur yang disiplin dan berdedikasi serta berkualitas

Misi Pertama merupakan keinginan BKPSDM sebagai penggerak “motor” dibidang pelayanan kepegawaian, pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur melalui pendidikan dan Pelatihan, maka kualitas dan profesionalismen SDM sebayai pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan menjadi kunci keberhasilan proses administrasi kegiatan di bidang kepegawaian. Kualitas pelayanan

tersebut bergantung pada kemampuan dan keahlian pengelola administrasi kepegawaian secara teknis maupun kemampuan lain yang bersifat intersektoral, multidisipliner dan berfikir komprehensif SDM pengelola bidang kepegawaian. Peningkatan kualitas Sumber Daya manusia merupakan peningkatan kapasitas individu dalam mengemban beban tugas masing-masing dalam organisasi, peningkatan profesionalisme merupakan upaya peningkatan kinerja berkaitan dengan kesetiaan, logika dan etika, serta pada misi ini Diharapkan terwujudnya suatu iklim kerja yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan jasmani maupun rohani secara adil dan merata.

Misi Kedua yaitu Meningkatkan mutu pengelolaan sistem informasi manajemen kepegawaian melalui SAPK, sebagai institusi pelaksana Fungsi kepegawaian dituntut untuk dapat menyelesaikan segala urusan kepegawaian dapat terselesaikan dengan profesional dan efisien dalam penyelesaian, pada misi inipun dituntut dapat meningkatkan kemampuan menyediakan data atau informasi kepegawaian dengan Cepat, tepat dan akurat;

Misi Ketiga yaitu Meningkatkan koordinasi dan sinkronisasi administrasi kepegawaian. Dalam melaksanakan administrasi kepegawaian, diperlukan kegiatan koordinasi dan sinkronisasi kegiatan kepegawaian antara Instansi pemerintah yang ada dalam kabupaten, Provinsi maupun BKN regional, Kementerian, BKN Pusat, sehingga urusan kepegawaian dapat terselesaikan dengan baik, agar penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur terpadu dan berimbang.

Misi Keempat yaitu Meningkatkan pembinaan dan pengembangan aparatur, dalam misi ini Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna, Meningkatkan mutu dan keterampilan dan memupuk kegairahan kerja, diharapkan Terwujudnya pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 dan terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa, serta pada misi ini juga menggunakan pembinaan menggunakan sistem karier dan Prestasi kerja sehingga PNS dapat bekerja secara profesional dan Disiplin, dan dalam misi ini PNS juga diharapkan dapat mempunyai kemampuan dalam bekerja sehingga menjadi PNS yang profesional dalam

melaksanakan kewajibannya sebagai abdi negara, pengembangan dimaksud dapat ditempuh melalui pendidikan, dan pelatihan yang disediakan dalam pembekalan aparatur pemerintahan.

NILAI - NILAI :

Sejalan dengan **visi** dan misi tersebut diatas dukungan sikap dan nilai luhur yang harus dimiliki oleh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah khususnya dan pegawai diseluruh lingkungan Pemerintah Kabupaten Merangin adalah harus mampu menjadi :

- Pegawai yang **berdisiplin** dalam pengabdian;
- Pegawai yang siap **berkompetensi** dalam bekerja;
- Pegawai yang **profesional** dalam melaksanakan tugas.

4.2 TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH SKPD

A. Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi dan tujuan sebagai hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi sehingga rumusannya harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai dimasa mendatang. Untuk itu tujuan disusun guna memperjelas pencapaian sasaran yang ingin diraih dari masing-masing misi.

Tabel. 4.1

NO	MISI	TUJUAN
1	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian;	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang baik
2	Meningkatkan mutu pengelolaan sistem informasi manajemen kepegawaian melalui SAPK;	
3	Meningkatkan koordinasi dan sinkronisasi administrasi kepegawaian;	
4	Meningkatkan pembinaan dan	

	Pengembangan aparatur yang disiplin dan berdedikasi serta berkualitas	
--	---	--

B. Sasaran

Sasaran atau objectives organisasi merupakan bagian yang integral dalam proses perencanaan strategis organisasi, sehingga harus disusun secara konsisten dengan Perumusan Visi, Misi dan Tujuan Organisasi. Fokus utama penentuan sasaran adalah tindakan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja yang diinginkan. Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai dalam rumusan yang spesifik, terukur, dalam kurun waktu tertentu secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan. Sasaran memberikan fokus pada penyusunan kegiatan, maka sasaran harus menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai. Dengan demikian apabila seluruh sasaran yang ditetapkan telah dicapai, diharapkan bahwa tujuan strategis terkait juga telah dicapai. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka ditetapkan sasaran sebagai berikut :

**Tabel 4.2
SASARAN YANG DITEMPUH UNTUK MENCAPAI TUJUAN**

NO	TUJUAN	SASARAN	
		URAIAN	INDIKATOR
1	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang baik	1. Peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi pemerintahan daerah yang efektif dan efisien untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan	1. Rata-rata persentase sarana dan prasarana pendukung kerja aparatur yang disediakan 2. Persentase Peserta Diklat lulus dengan nilai baik
		2. Peningkatan Kualitas perencanaan pembangunan Daerah	1. Persentase keselarasan RKPD terhadap RPJMD 2. Nilai Sakip

NO	TUJUAN	SASARAN	
		URAIAN	INDIKATOR
		3. Penataan administrasi dan tata kelola Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan oleh Perangkat Daerah	Persentase penyediaan pelayanan administrasi perkantoran
		4. Meningkatnya utilitas kearsipan dan keperustakaan bagi masyarakat luas	Jumlah sarana prasarna kearsipan yang terpelihara
		5. Peningkatan Sistem pelayanan publik terpadu yang bebas KKN dan berkinerja baik	Jumlah Penyelenggaraan Pameran Yang diikuti

C. Strategi dan Kebijakan

a. Analisa Lingkungan Strategis

Kinerja pemerintahan sangat dipengaruhi oleh bagaimana suatu organisasi pemerintahan) menerima sukses atau mengalami kegagalan dari suatu misi organisasi pemerintah. Faktor-faktor keberhasilan berfungsi untuk lebih memfokuskan strategi dalam rangka pencapaian tujuan dan misi organisasi pemerintahan secara sinergis dan efisien. Identifikasi Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Tantangan Faktor Lingkungan Internal dan Eksternal BKPSDMD Kabupaten Merangin yang berhasil diidentifikasi antara lain :

Tabel 4.3
IDENTIFIKASI ANALISIS FAKTOR LINGKUNGAN
INTERNAL DAN EKSTERNAL

FAKTOR INTERNAL			
No	KEKUATAN – S	No	KELEMAHAN – W
S1	Ketersediaan dan kejelasan Tupoksi BKPSDMD	W1	Rendahnya minat personil untuk mempelajari & menguasai peraturan yang terkait dengan bidang tugasnya

S2	Semakin mantapnya kerjasama dan koordinasi BKPSDM	W2	Rendahnya ketelitian dan kedisiplinan personil dalam penyelesaian tugas
S3	Ketersediaan dukungan jumlah SDM Aparatur BKPSDMD	W3	Rendahnya motivasi kerja aparatur
S4	Sarana/prasarana BKPSDM yang memadai	W4	Belum optimalnya pengembangan SAPK
S5	Meningkatnya tingkat pendidikan SDM Aparatur BKPSDMD	W5	Belum tervisualisasikannya prosedur pelayanan kepegawaian
FAKTOR EKSTERNAL			
No	PELUANG – O	No	ANCAMAN – T
01	Tersedianya secara lengkap Peraturan mengenai kepegawaian	T1	Tingginya kontrol masyarakat terhadap kinerja birokrasi pemerintahan
02	Cukup besarnya kewenangan Pemerintah Daerah dalam urusan jabatan PNS	T2	Tingginya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik
03	Tingginya minat masyarakat menjadi PNS	T3	Tingginya intervensi pejabat politik terhadap bernagai proses kerja birikrasi pemerintahan
04	Tersedianya SDM Masyarakat yang berkualitas yang dapat direkrut sebagai PNS	T4	Belum mantapnya kinerja aparatur
05	Tersedianya lembaga pendidikan berkualitas yang menawarkan berbagai macam kerjasama jenis diklat dan kursus	T5	Masih rendahnya kesadran hukum dan Disiplin kerja bagi PNS

a. Faktor Kunci Keberhasilan

1. Penilaian Faktor Internal dan Eksternal

Faktor Kunci Keberhasilan merupakan hasil pengembangan informasi yang diperoleh dari unsur-unsur perencanaan Strategis sebelumnya. Analisis lingkungan internal dan eksternal yang dilakukan menjadi landasan kritis dalam merancang strategis.

Faktor Kunci Keberhasilan adalah faktor yang memiliki total nilai bobot (TNB) terbesar diantara faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sasaran yang kan dicapai. Faktor Kunci Keberhasilan juga disebut sebagai kekuatan kunci.

Untuk menilai tingkat urgensi tiap faktor maka digunakan metode komparasi. Metode Komparasi yaitu metode untuk menentukan urgensi atau tingkat kepentingan suatu faktor dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya, guna menentukan faktor mana yang lebih urgen. Pembobotan dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Adapun hasil penilaian terhadap tingkat urgensi faktor disajikan dalam matriks berikut.

Tabel 4.4.
MATRIK URGENSI FAKTOR INTERNAL

STRENGTH	NILAI URGENSI (NU)	BOBOT FAKTOR (BF)
S1	3	$3/37 \times 100\% = 8\%$
S2	3	$3/37 \times 100\% = 8\%$
S3	4	$4/37 \times 100\% = 11\%$
S4	4	$4/37 \times 100\% = 11\%$
S5	3	$3/37 \times 100\% = 8\%$
WEAKNESS		
W1	4	$4/37 \times 100\% = 11\%$
W2	4	$4/37 \times 100\% = 11\%$
W3	5	$5/37 \times 100\% = 14\%$
W4	4	$4/37 \times 100\% = 11\%$

W5	4	$4/37 \times 100\% = 11\%$
JUMLAH	37	100%

Tabel.4.5
MATRIK URGENSI FAKTOR EKSTERNAL

STRENGTH	NILAI URGENSI (NU)	BOBOT FAKTOR (BF)
O1	4	$4/31 \times 100\% = 13\%$
O2	3	$3/31 \times 100\% = 10\%$
O3	2	$2/31 \times 100\% = 6\%$
O4	3	$3/31 \times 100\% = 10\%$
O5	4	$4/31 \times 100\% = 13\%$
WEAKNESS		
T1	4	$4/31 \times 100\% = 13\%$
T2	2	$2/31 \times 100\% = 6\%$
T3	2	$2/31 \times 100\% = 6\%$
T4	3	$3/31 \times 100\% = 10\%$
T5	4	$4/31 \times 100\% = 13\%$
JUMLAH		31

2. Penetapan Faktor Kunci Keberhasilan

Berdasarkan besarnya TNB tiap faktor dapat dipilih faktor yang memiliki TNB paling besar sebagai Faktor Kunci Keberhasilan (FKK) organisasi atau unit kerja dalam mencapai misi. FKK itu merupakan faktor-faktor strategis. Dari tiap kategori strengths, weaknesses, oppurtunities and threats masing-masing dipilih 2 FKK berdasarkan urutan TNB. Cara menentukan FKK dilakukan dengan proses sebagai berikut :

- FKK dipilih dari nilai TNB terbesar.
- Bila nilai TNB sama, pilih nilai NBD terbesar.
- Bila nilai NBD sama, pilih nilai NBK terbesar.
- Bila nilai NBK sama, pilih nilai BF terbesar.
- Bila nilai masih sama, maka pilih berdasarkan pengalaman dan pertimbangan rasional.

Adapun dua kekuatan terpilih dari masing-masing faktor dapat disimak dalam tabel berikut :

Tabel 4.6
FAKTOR-FAKTOR KUNCI KEBERHASILAN

FAKTOR INTERNAL			
NO	KEKUATAN – S	NO	KELEMAHAN – W
1	Semakin baiknya sarana dan prasarana	1	Masih rendahnya motivasi kerja aparatur
2	Semakin mantapnya kerjasama dan koorniasi	2	Belum tervisualisasikannya prosedur pelayanan kepegawaian
FAKTOR EKSTERNAL			
NO	PELUANG – O	NO	ANCAMAN – T
1	Tersedianya secara lengkap peraturan Bidang kepegawaian	1	Tingginya kontrol masyarakat terhadap kinerja birokrasi pemerintahan
2	Tersedianya lembaga pendidikan berkualitas yang menawarkan kerjasama jenis Diklat & Kursus	2	Masih rendahnya kesadaran hukum dan disiplin bagi PNS

b. Perumusan dan Penetapan Strategi

1. Perumusan Strategi

Teknik menginteraksikan faktor-faktor kunci keberhasilan agar terjadi sinergi mencapai tujuan dapat digunakan matriks SWOT. Matriks SWOT dapat digunakan sebagai sarana dalam menyusun beberapa strategi utama pada empat kuadran yang saling terkait dan fokus ke arah tujuan yang telah dirumuskan sesuai peta kekuatan masing-masing instansi. Beberapa ahli menganggap, ada 4 (empat) strategi utama yang dapat dirumuskan dalam empat kuadran SWOT yakni :

a. Strategi ekspansi dirumuskan pada kuadran I.

Dalam kuadran I ini dapat diinteraksikan, dipadukan kekuatan kunci dan peluang kunci sebagai suatu strategi SO kearah ekspansi atau pengembangan, pertumbuhan, perluasan dalam bidang tertentu, dalam mencapai tujuan atau peluang-peluang yang menjanjikan.

b. Strategi diversifikasi dirumuskan pada kuadran II.

Dalam kuadran II ini dapat diinteraksikan kekuatan kunci dan ancaman kunci sebagai suatu strategi ST untuk melakukan mobilisasi kekuatan kunci, dalam menciptakan diversifikasi, inovasi, pembaharuan, modifikasi di bidang tertentu dalam upaya mencegah ancaman kunci.

c. Strategi stabilitas / rasionalisasi dirumuskan pada kuadran III

Dalam kuadran III ini dapat diinteraksikan kelemahan kunci dan peluang kunci sebagai suatu strategi WO untuk menciptakan stabilitas atau rasionalisasi dalam bidang tertentu dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

d. Strategi defensif / survival dapat dirumuskan pada kuadran IV.

Dalam kuadran IV ini dapat diinteraksikan kelemahan kunci dan ancaman kunci sebagai suatu strategi WT yang dapat menciptakan suatu keadaan yang defensif atau survival, efisiensi yang menyeluruh atau pengurangan kegiatan operasional agar dapat bertahan atau keadaan tidak semakin terpuruk akibat desakan yang kuat dari ancaman kunci.

Berdasarkan matriks SWOT dapat disusun suatu formulasi strategi dengan menginteraksikan faktor-faktor internal dan faktor-faktor eksternal yang menjadi Faktor Kunci Keberhasilan seperti dalam diagram Formulasi strategi SWOT berikut :

Tabel 4.7
FORMULASI STRATEGI SWOT

<p>KAFI : Kesimpulan Analisis Faktor Internal</p> <p>KAFE : Kesimpulan Analisis Faktor Eksternal</p>	<p>STRENGTH</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Semakin baiknya sarana dan prasarana 2. Semakin mantapnya kerjasama & Koordinasi 	<p>WEAKNESS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rendahnya motivasi kerja aparatur 2. Belum tervisualisasikannya prosedur pelayanan kepegawaian
<p>OPPORTUNITIES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya secara lengkap peraturan tentang kepegawaian 2. Tersedianya lembaga pendidikan yang berkualitas 	<p>ASUMSI STRATEGI S-O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Profesionalisme dan kreatifitas SDM. 2. Mendayagunakan meningkatnya tingkat pendidikan SDM Aparatur BKPSDMD 	<p>ASUMSI STRATEGI W-O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan kapasitas dan kualitas SDM. 2. Menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam pelaksanaan koordinasi pelayanan kepegawaian
<p>THREAT</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingginya kontrol masyarakat terhadap kinerja birokrasi pemerintahan 2. Masih rendahnya kesadaran hukum dan disiplin bagi PNS 	<p>ASUMSI STRATEGI S-T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan sinergitas terhadap pelayanan kepegawaian. 2. Meningkatkan partisipasi masyarakat dan PNS dalam kesadarannya terhadap peraturan yang berlaku 	<p>ASUMSI STRATEGI W-T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menghindari rendahnya motivasi kerja apaatur untuk merespon secara positif. 2. Mengusahakan pembinaan kesadaran hukum dan disiplin bagi PNS

4.3 Penetapan Strategi dan Kebijakan SKPD

Strategi merupakan keseluruhan cara atau langkah dengan penghitungan yang pasti untuk mencapai tujuan atau mengatasi persoalan. Cara atau langkah dirumuskan lebih bersifat makro dibandingkan dengan “teknik” yang lebih sempit, dan merupakan rangkaian kebijakan. Sehingga strategi merupakan cara mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan ke dalam kebijakan-kebijakan dan program-program.

Kebijakan merupakan suatu arah tindakan yang diambil oleh pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dan digunakan untuk mencapai suatu tujuan, atau merealisasikan suatu sasaran atau maksud tertentu. Oleh karena itu, kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan ataupun pelaksanaan program/kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam perwujudan sasaran, tujuan serta visi dan misi satuan kerja perangkat daerah.

Tabel 4.8

STRATEGI DAN KEBIJAKAN JANGKA MENENGAH BKPSDMD

NO.	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
1	Peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi pemerintahan daerah yang efektif dan efisien untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan	1. Rata-rata persentase sarana dan prasarana pendukung kerja aparatur yang disediakan	1. Pemenuhan sarana dan prasarana pendukung kerja aparatur yang memadai	penyediaan sarana dan prasarana pendukung kerja aparatur yang memadai

NO.	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
		2. Persentase Peserta Diklat lulus dengan nilai baik	2. Restrukturisasi organisasi yang berorientasi pada pencapaian Visi dan Misi	Melakukan evaluasi struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan dan berpedoman pada peraturan yang berlaku
2	Peningkatan Kualitas perencanaan pembangunan Daerah	1. Persentase keselarasan RKPD terhadap RPJMD 2. Nilai SAKIP	1. Menyelenggarakan Proses Perencanaan Pembangunan Daerah yang Partisipatif sesuai dengan tahapan-tahapan sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku 2. Implementasi kinerja Instansi pemerintah daerah yang akuntabel	1. Meningkatkan Keselarasan perencanaan pembangunan daerah 2. peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah
3	Penataan administrasi dan tata kelola Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan oleh Perangkat Daerah	Persentase penyediaan pelayanan administrasi perkantoran	Penataan administrasi dan birokrasi Perangkat Daerah berdasarkan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah	Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Perkantoran untuk menunjang pelaksanaan urusan pemerintahan
4	Meningkatnya utilitas kearsipan dan keperpustakaan bagi masyarakat luas	Jumlah sarana prasana kearsipan yang terpelihara	peningkatan manajemen dan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan daerah	Meningkatkan mutu penyelenggaraan kearsipan daerah dan kinerja pengelolaan kearsipan menuju tertib administrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan
5	Peningkatan Sistem pelayanan publik terpadu yang bebas KKN dan berkinerja baik	Jumlah Penyelenggaraan Pameran Yang diikuti	Menyediakan Regulasi daerah untuk menunjang pelayanan publik	Penyusunan dan penetapan regulasi daerah untuk menunjang pelayanan publik

BAB V

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

PROGRAM DAN KEGIATAN

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh SKPD atau masyarakat, yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah, untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan dan dijabarkan dalam beberapa kegiatan dengan menggunakan sumberdaya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur, pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Merangin terdapat program yang merupakan kegiatan untuk belanja rutin dan program yang menjadi prioritas urusan wajib. Masing-masing program dijelaskan sebagai berikut :

1.1. PROGRAM SKPD merupakan program untuk mendukung pelaksanaan program utama (Urusan Wajib/Belanja Langsung). Program ini merupakan kegiatan belanja rutin terdiri delapan (delapan) program dan implementasi kedalam 18 (delapan belas) kegiatan dengan rincian sebagai berikut :

- 1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran**, dilaksanakan melalui 14 (empat belas) kegiatan, yaitu;
 - 1) Penyediaan jasa surat menyurat;
 - 2) Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik;
 - 3) Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor;
 - 4) Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional;
 - 5) Penyediaan jasa administrasi keuangan;
 - 6) Penyediaan jasa kebersihan kantor;
 - 7) Penyediaan alat tulis kantor;
 - 8) Penyediaan barang cetakan dan penggandaan;
 - 9) Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor;

- 10) Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan;
- 11) Penyediaan makanan dan minuman;
- 12) Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah;
- 13) Penyediaan jasa administrasi perkantoran;
- 14) Koordinasi, Konsultasi dan kunjungan dalam daerah;

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur,

dilaksanakan melalui 11 (sebelas) kegiatan, yaitu :

- 1) Pengadaan kendaraan dinas/operasional;
- 2) Pengadaan perlengkapan gedung kantor;
- 3) Pengadaan peralatan gedung kantor;
- 4) Pengadaan mebeleur;
- 5) Pengadaan komputer;
- 6) Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor;
- 7) Pemeliharaan rutin/berkala mobil jabatan;
- 8) Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional;
- 9) Pemeliharaan rutin/berkala peralatan dan gedung kantor;
- 10) Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor;
- 11) Rehabilitasi sedang/berat rumah gedung kantor;

3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur, dilaksanakan melalui 2

(dua) kegiatan, yaitu:

- 1) Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya;
- 2) Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu (training);

4. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur,

dilaksanakan melalui 2 (dua) kegiatan, yaitu:

1. Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan;
2. Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan

5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, dilaksanakan melalui 4 (empat) kegiatan, yaitu:

- 1) Penyusunan laporan pencapaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja;

- 2) Penyusunan pelaporan keuangan semesteran;
- 3) Penyusunan laporan Tahunan;
- 4) Penatausahaan dan penyusunan laporan aset

6. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Perencanaan, dilaksanakan melalui 2 (dua) kegiatan, yaitu:

- 1) Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran;
- 2) Penyusunan Renstra SKPD;

7. Program Visualisasi Hasil Pembangunan, dilaksanakan melalui 1 (satu) kegiatan, yaitu:

- 1) Penyebarluasan informasi hasil pembangunan;

8. Program Rutin/Berkala Sarana dan Prasarana Kearsipan, dilaksanakan melalui 1 (satu) kegiatan, yaitu:

- 1) Pemeliharaan rutin/berkala sarana pengolahan dan penyimpanan arsip.

1.2. Prioritas Program yang menjadi Urusan Wajib pada Belanja Langsung merupakan program untuk mendukung pelaksanaan program utama (Urusan Wajib/Belanja Langsung) selaku pembina kepegawaian tingkat Kabupaten. Untuk program prioritas yang menjadi urusan wajib/belanja langsung terdiri dari 2 (dua) program dan jabarkan kedalam beberapa kegiatan dengan rincian sebagai berikut :

1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, dilaksanakan melalui 18 (delapan belas) kegiatan, yaitu:

- 1) Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas
- 2) Fasilitas penyelenggaraan seleksi administrasi penerimaan Praja IPDN
- 3) Koordinasi dan pengembangan SAPK
- 4) Koordinasi pemberian Satya Lancana Karya Satya PNS
- 5) Penyelenggaraan Sumpah Janji PNS
- 6) Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
- 7) Pelaksanaan ujian dinas, pengurusan cuti besar dan kartu taspen
- 8) Pelaksanaan pelantikan pejabat struktural dan fungsional

- 9) Penyelenggaraan seleksi penerimaan CPNS
- 10) Pelaksanaan Validasi data pengangkatan CPNS
- 11) Penyampaian nota persetujuan kenaikan pangkat
- 12) Fasilitasi dan pengurusan pensiun PNS
- 13) Pengadaan Karpeg, Karis dan Karsu
- 14) Pemberian kenaikan gaji berkala
- 15) Pembinaan Rumah Tangga PNS
- 16) Fasilitasi penyampaian LP2P PNS Kabupaten Merangin
- 17) Penyusunan analisis jabatan dan beban kerja kepegawaian
- 18) Pelaksanaan ujian penyesuaian ijazah

2. Program Pendidikan kedinasan, dilaksanakan melalui 3 (tiga) kegiatan, yaitu:

- 1) Pendidikan Penjurusan Struktural
- 2) Pendidikan dan latihan prajabatan bagi calon PNS daerah
- 3) Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNS daerah.

Dalam kurun waktu lima tahun kedepan BKPSDMD Kabupaten Merangin sebagai badan perencana mempunyai tugas yang sangat berat terkait dengan makin dinamis dan kompleksnya permasalahan pembangunan. BKPSDMD Kabupaten Merangin berencana melaksanakan Program dan kegiatan dengan alokasi dana direncanakan dari sumber Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten. Program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh BKPSDMD Kabupaten Merangin selama kurun waktu lima tahun disajikan dalam matriks tabel 5.1 berikut ini;

Tabel : 5.1
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, TARGET, DAN PENDANAAN INDIKATIF

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN MERANGIN

Kode Rek	Program dan Kegiatan	Indikator kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Awal Perencanaan Tahun 2013		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Akhir Perencanaan		SKPD Penanggung Jawab	Lokasi
					Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018					
			Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.		
1	2	3	4	6	7	9	10	12	13	15	16	18	19	21	22	24	25	26
01.01	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase penyediaan pelayanan administrasi perkantoran	90 %	791.583.550	91 %	1.052.909.000	92 %	961.659.000	93 %	1.878.800.666	94 %	1.153.083.000	95 %	1.268.392.000	95 %	6.314.843.666		
01.01.01	Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah dokumen, surat yang terselesaikan	450 surat	Rp.2,200,000	300 surat	2,250,000	300 surat	2,490,000	300 surat	2,739,000	300 surat	3,013,000	300 surat	3,314,000	1950 surat	13,806,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM
01.01.02	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	tersedianya jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	12 bulan	Rp.97,020,000	12 bulan	109,020,000	12 bulan	100,620,000	12 bulan	1,100,682,000	12 bulan	121,750,000	12 bulan	133,925,000	12 bulan	1,565,997,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM
01.01.06	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang terlunasi pajaknya	16 unit	Rp.4,950,000	22 unit	67,200,000	22 unit	6,750,000	22 unit	7,425,000	25 unit	8,168,000	25 unit	8,985,000	154 unit	98,528,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM
01.01.07	Penyediaan jasa administrasi keuangan	Tersedianya jasa administrasi keuangan	11 bulan	Rp.146,100,000	15 bulan	154,200,000	11 bulan	85,200,000	11 bulan	85,200,000	12 bulan	92,565,000	12 bulan	101,822,000	72 bulan	518,987,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM
01.01.08	Penyediaan jasa kebersihan kantor	tersedianya jasa kebersihan kantor	12 bulan	Rp.8,561,900	12 bulan	8,562,000	12 bulan	24,000,000	12 bulan	26,400,000	12 bulan	29,040,000	12 bulan	31,944,000	12 bulan	119,946,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM
01.01.19	Penyediaan Jasa Administrasi dan Teknis Perkantoran	tersedianya tenaga administrasi dan teknis perkantoran	4 orang	Rp.70,041,000	7 orang	62,400,000	7 orang	81,000,000	7 orang	89,100,000	7 orang	98,010,000	7 orang	107,811,000	39 orang	438,321,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM

Kode Rek	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Awal Perencanaan Tahun 2013		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Akhir Perencanaan		SKPD Penanggung Jawab	Lokasi
					Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018					
			Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	2	3	4	6	7	9	10	12	13	15	16	18	19	21	22	24	25	26
01.01.07	Jasa Jaminan Kesehatan Non PNS	tersedianya polis dan kartu asuransi jiwa iuran kesehatan bagi tenaga kerja kontrak melalui bpjs	0 orang	Rp.0,00	7 orang	2,232,000	7 orang	2,232,000	7 orang	2,455,000	7 orang	2,701,000	7 orang	2,971,000	28 orang	12,591,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM
01.01.10	Penyediaan alat tulis kantor	tersedianya alat tulis kantor	12 bulan	Rp.70,041,000	12 bulan	114,187,000	12 bulan	140,300,000	12 bulan	154,330,000	12 bulan	169,763,000	12 bulan	186,739,000	12 bulan	765,319,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM
01.01.11	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	penyediaan barang cetakan dan penggandaan	10 jenis	Rp.23,275,000	12 jenis	38,175,000	12 jenis	63,765,000	12 jenis	70,142,000	12 jenis	77,156,000	12 jenis	84,872,000	58 jenis	334,110,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM
01.01.12	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	jumlah jenis komponen instalasi listrik yang diadakan	14 jenis	Rp.12,344,650	14 jenis	12,473,000	14 jenis	15,837,000	14 jenis	17,421,000	14 jenis	19,163,000	14 jenis	21,079,000	84 jenis	85,973,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM
01.01.15	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	jumlah bahan bacaan peraturan perundang-undangan yang diadakan	0 media massa	Rp.33,220,000	6 media massa	65,000,000	6 media massa	146,060,000	6 media massa	160,666	6 media massa	176,733,000	6 media massa	194,406,000	24 media massa	582,359,666	Sekretariat	Kantor BKPSDM
01.01.17	Penyediaan makanan dan minuman	tersedianya makanan dan minuman pegawai/pasien /tamu	12 bulan	Rp.34,000,000	12 bulan	53,460,000	12 bulan	68,500,000	12 bulan	75,350,000	12 bulan	82,885,000	12 bulan	91,174,000	12 bulan	371,369,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM
01.01.18	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	prekuensi rapat koordinasi dan konsultasi yang dilaksanakan	45 kali	Rp.272,680,000	75 kali	339,750,000	45 kali	205,625,000	45 kali	226,188,000	45 kali	248,807,000	45 kali	273,688,000	300 kali	1,294,058,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM
01.01.20	Koordinasi, Konsultasi dan Kunjungan Dalam Daerah	prekuensi koordinasi, konsultasi dan kunjungan dalam	0 kali	Rp.17,150,000	0 kali	24,000,000	0 kali	19,280,000	0 kali	21,208,000	0 kali	23,329,000	0 kali	25,662,000	0 kali	113,479,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM

Kode Rek	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Awal Perencanaan Tahun 2013		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Akhir Perencanaan		SKPD Penanggung Jawab	Lokasi	
					Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018						
			Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.			Targ et
1	2	3	4	6	7	9	10	12	13	15	16	18	19	21	22	24	25	26	
		daerah yang dilaksanakan																	
01.02	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rata-rata Persentase Sarana dan Prasarana Pendukung Kerja Aparatur yang disediakan	75 %	504.451.000	75 %	860.410.000	80 %	743.280.000	85 %	1.047.670.000	90 %	793.070.000	90 %	925.256.000	90 %	4.369.686.000			
01.02.01	Pengadaan Kendaraan dinas/operasional	Jumlah Kendaraan Dinas/Operasional yang diadakan	3 Unit	Rp.50,500,000	3 Unit	393,610,000	0 Unit	0.00	3 Unit	254,540,000	0 Unit	0.00	0 Unit	0.00	9 Unit	648,150,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM	
01.02.07	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Jumlah perlengkapan Gedung Kantor yang diadakan	4 Unit	Rp.26,700,000	6 Unit	54,450,000	4 Unit	19,780,000	3 Unit	31,500,000	2 Unit	23,934,000	3 Unit	26,324,000	18 Unit	155,988,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM	
01.02.09	Pengadaan peralatan gedung kantor	Jumlah unit peralatan gedung kantor yang diadakan	36 Unit	Rp.37,100,000	42 Unit	34,200,000	55 Unit	40,400,000	46 Unit	10,000,000	46 Unit	26,950,000	46 Unit	20,000,000	271 Unit	131,550,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM	
01.02.10	Pengadaan meubeler	Jumlah Meubeler yang diadakan	4 Unit	Rp.25,700,000	4 Unit	28,000,000	15 Unit	75,925,000	16 Unit	108,100,000	4 Unit	34,300,000	0 Unit	101,057,000	43 Unit	347,382,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM	
01.02.11	Pengadaan komputer	Jumlah perangkat komputer yang disediakan	20 Unit	Rp.107,300,000	4 Unit	40,950,000	9 Unit	77,375,000	8 Unit	80,000,000	11 Unit	88,000,000	10 Unit	96,000,000	62 Unit	382,325,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM	
01.02.23	Pemeliharaan rutin/berkala mobil jabatan	Jumlah mobil jabatan yang dipelihara	0 Unit	Rp.0.00	4 Unit	85,000,000	3 Unit	116,550,000	3 Unit	128,205,000	3 Unit	141,026,000	3 Unit	155,129,000	16 Unit	625,910,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM	
01.02.24	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Jumlah kendaraan dinas roda 2 (dua) yang dipelihara	16 Unit	Rp.60,051,000	12 Unit	30,000,000	17 Unit	105,250,000	17 Unit	115,775,000	17 Unit	127,353,000	17 Unit	140,088,000	96 Unit	518,466,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM	

Kode Rek	Program dan Kegiatan	Indikator kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Awal Perencanaan Tahun 2013		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Akhir Perencanaan		SKPD Penanggung Jawab	Lokasi
					Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018					
			Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	2	3	4	6	7	9	10	12	13	15	16	18	19	21	22	24	25	26
01.02.28	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	Jumlah perlengkapan gedung kantor yang dipelihara	0 Unit	Rp.30,000,000	1 Unit	30,000,000	1 Unit	53,350,000	1 Unit	39,435,000	1 Unit	43,379,000	1 Unit	47,717,000	5 Unit	213,881,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM
01.02.22	Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor	Jumlah rehabilitasi sedang/berat gedung kantor yang direhab	1 Unit	Rp.100,000,000	1 Unit	100,000,000	1 Unit	161,850,000	1 Unit	178,035,000	1 Unit	195,839,000	1 Unit	215,423,000	6 Unit	851,147,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM
01.02.28	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	Jumlah peralatan gedung kantor yang dipelihara	34 unit	Rp.37,100,000	34 unit	34,200,000	39 unit	56,950,000	40 unit	62,645,000	0 unit	68,910,000	0 unit	75,801,000	147 unit	298,506,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM
01.02.09	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Jumlah gedung kantor yang dipelihara	3 Unit	Rp.30,000,000	3 Unit	30,000,000	3 Unit	35,850,000	3 Unit	39,435,000	3 Unit	43,379,000	3 Unit	47,717,000	15 Unit	196,381,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM
01.03	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Rata-rata Persentase Sarana dan Prasarana Pendukung Kerja Aparatur yang disediakan	75%	21.050.000	75%	44.000.000	80%	59.500.000	85%	49.800.000	90%	71.996.000	90%	79.196.000	90%	304.492.000		
01.03.02	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Jumlah Pakaian dinas dan atributnya yang disediakan	57 Stel	Rp.21,050,000	60 Stel	26,000,000	60 Stel	27,650,000	62 Stel	27,650,000	60 Stel	33,457,000	60 Stel	36,803,000	359 Stel	151,560,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM
01.03.05	Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	Jumlah Pakaian khusus yang disediakan	0 Stel	Rp.0.00	60 Stel	18,000,000	60 Stel	31,850,000	62 Stel	22,150,000	60 Stel	38,539,000	60 Stel	42,393,000	302 Stel	152,932,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM
01.05	Program Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur	Persentase Peningkatan Kompetensi teknis aparatur	75%	96.650.000	77%	111.765.000	80%	90.000.000	83%	200.000.000	85%	220.000.000	90%	242.000.000	90%	863.765.000		

Kode Rek	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Awal Perencanaan Tahun 2013		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Akhir Perencanaan		SKPD Penanggung Jawab	Lokasi	
					Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018						
			Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.			Targ et
1	2	3	4	6	7	9	10	12	13	15	16	18	19	21	22	24	25	26	
		sipil Negara (ASN)																	
01.05.03	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	Jumlah PNS yang mengikuti Bintek Tekhnis Fungsional	11 Orang	Rp.96,650,000	24 Orang	111,765,000	12 Orang	90,000,000	30 Orang	200,000,000	30 Orang	220,000,000	30 Orang	242,000,000	137 Orang	863,765,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM	
01.51	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Jumlah PNS yang mengikuti Jenjang Pendidikan Aparatur Sipil Negara (ASN)	95	3.647.932.550	95	3.514.873.000	96	2.562.349.000	96	2.818.587.000	98	3.177.251.000	100	3.485.297.000	100	15.558.357.000	kepegawaian		
01.51.01	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	Jumlah PNS yang mengikuti tugas belajar	52 orang	Rp.2,009,197,500	52 orang	1,739,423,000	65 orang	1,190,723,000	65 orang	1,309,795,000	65 orang	1,440,775,000	65 orang	1,584,853,000	364 orang	7,265,569,000	PSDM	Kantor BKPSDM	
01.51.02	Fasilitasi penyelenggaraan seleksi administrasi penerimaan praja IPDN	Jumlah peserta seleksi Praja IPDN utusan Merangin	15 orang	Rp.281,155,000	4 orang	46,485,000	5 orang	24,890,000	5 orang	27,379,000	5 orang	30,117,000	5 orang	33,129,000	39 orang	162,000,000	PSDM	Kantor BKPSDM	
01.51.03	Koordinasi dan pengembangan SAPK	Terselenggara SAPK	12 bulan	Rp.156,020,000	12 bulan	108,430,000	12 bulan	119,765,000	12 bulan	131,742,000	12 bulan	144,916,000	12 bulan	159,408,000	12 bulan	664,261,000	kepegawaian	Kantor BKPSDM	
01.51.04	Koordinasi pemberian penghargaan satya lencana karya satya PNS	Jumlah PNS yang mendapatkan penghargaan Lencana Karya Satya PNS	0 orang	Rp.0.00	113 orang	61,120,000	200 orang	42,315,000	200 orang	46,547,000	200 orang	51,202,000	200 orang	56,322,000	913 orang	257,506,000	PSDM	Kantor BKPSDM	
01.51.05	Penyelenggaraan sumpah janji PNS	Jumlah PNS yang mengikuti janji PNS	0 orang	Rp.0.00	1300 orang	11,030,000	300 orang	13,205,000	300 orang	14,526,000	300 orang	15,979,000	300 orang	17,577,000	2500 orang	72,317,000	PSDM	Kantor BKPSDM	
01.51.06	Pengelolaan dan penjatuhan hukuman	Tersedianya data tingkat disiplin PNS	1 laporan	Rp.119,850,000	1 laporan	112,300,000	1 laporan	58,470,000	1 laporan	64,317,000	1 laporan	70,749,000	1 laporan	77,824,000	6 laporan	383,660,000	PSDM	Kantor BKPSDM	

Kode Rek	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Awal Perencanaan Tahun 2013		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Akhir Perencanaan		SKPD Penanggung Jawab	Lokasi	
					Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018						
			Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targe t	Rp.	Targe t	Rp.	Targe t	Rp.			Targe t
1	2	3	4	6	7	9	10	12	13	15	16	18	19	21	22	24	25	26	
	disiplin PNS																		
01.51.07	Pelaksanaan ujian dinas, pengurusan cuti besar dan kartu taspen	Jumlah Pegawai yang mengurus ujian dinas, cuti besar dan kartu taspen yang dilayani	100 orang	Rp.110,770,000	100 orang	115,620,000	100 orang	105,520,000	100 orang	116,072,000	100 orang	127,679,000	100 orang	140,447,000	600 orang	605,338,000	PSDM	Kantor BKPSDM	
01.51.10	Pelaksanaan pelantikan pejabat struktural dan fungsional	terlaksananya a pelantikan pejabat struktural	12 Kali	Rp.117,357,500	12 Kali	306,915,000	12 Kali	107,845,000	12 Kali	118,630,000	12 Kali	130,493,000	12 Kali	143,542,000	72 Kali	807,425,000	kepega waian	Kantor BKPSDM	
01.51.12	Penyelenggaraan seleksi penerimaan CPNS	Jumlah calon PNS yang terjaring	1248 orang	Rp.376,422,550	200 orang	478,076,000	200 orang	444,808,000	200 orang	489,289,000	200 orang	538,218,000	200 orang	592,040,000	2248 orang	2,542,431,000	kepega waian	Kantor BKPSDM	
01.51.13	Penyampaian nota persetujuan kenaikan pangkat	Jumlah PNS yang dilayani dalam pengurusan kenaikan pangkat	1400 orang	Rp.171,600,000	1400 orang	235,565,000	1400 orang	300,385,000	1400 orang	330,424,000	1400 orang	363,466,000	1400 orang	399,813,000	8400 orang	1,629,653,000	kepega waian	Kantor BKPSDM	
01.51.14	Pelaksanaan ujian penyesuaian ijazah	Jumlah PNS yang mengikuti ujian penyesuaian ijazah	50 orang	Rp.10,445,000	50 orang	10,445,000	50 orang	10,968,000	50 orang	12,065,000	50 orang	13,272,000	50 orang	14,599,000	300 orang	61,349,000	PSDM	Kantor BKPSDM	
01.51.16	Pengadaan karpeg, karis dan karsu	Jumlah PNS yang mengurus Karpeg, Karis dan Karsu PNS	300 orang	Rp.40,795,000	300 orang	37,955,000	300 orang	30,645,000	300 orang	33,710,000.00	300 orang	37,081,000	300 orang	40,789,000	1800 orang	180,180,000	kepega waian	Kantor BKPSDM	
01.51.15	Fasilitasi dan pengurusan pensiun PNS	SK pensiun PNS	80 orang	Rp.73,640,000	80 orang	65,980,000	80 orang	23,190,000	80 orang	25,509,000	80 orang	28,060,000	80 orang	30,866,000	480 orang	173,605,000	kepega waian	Kantor BKPSDM	
01.51.17	Pelaksanaan validasi data dan pengangkatan CPNS	Jumlah Tenaga Kontrak Kategori 2 yang divalidasi	1041 orang	Rp.0.00	252 orang	50,000,000	200 orang	50,020,000	160 orang	55,022,000	140 orang	60,524,000	120 orang	66,576,000	1913 orang	282,142,000	kepega waian	Kantor BKPSDM	

Kode Rek	Program dan Kegiatan	Indikator kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Awal Perencanaan Tahun 2013		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Akhir Perencanaan		SKPD Penanggung Jawab	Lokasi
					Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018					
			Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targe t	Rp.	Targe t	Rp.	Targe t	Rp.		
1	2	3	4	6	7	9	10	12	13	15	16	18	19	21	22	24	25	26
01.51.18	Penyusunan analisis jabatan dan beban kerja kepegawaian	Jumlah dokumen analisis jabatan dan beban kerja	0 dokumen	Rp.0.00	0 dokumen	0.00	1 dokumen	39,600,000	1 dokumen	43,560,000	1 dokumen	47,916,000	1 dokumen	52,708,000	5 dokumen	183,784,000	kepegawaian	Kantor BKPSDM
01.51.19	Pemberian Kenaikan Gaji Berkala	Meningkatnya Kesejahteraan Aparatur	3000 Orang PNS	Rp.110,770,000	3000 Orang PNS	110,620,000	0 Orang PNS	0.00	0 Orang PNS	0.00	3000 Orang PNS	31,040,000	3000 Orang PNS	31,040,000	6000 Orang PNS	172,700,000	kepegawaian	Kantor BKPSDM
01.51.20	Fasilitasi Pemberian Izin Mengurus Perceraian PNS	Terbitnya Surat Persetujuan Mengurus Perceraian	0 dokumen	Rp.0.00	0 dokumen	0.00	0 dokumen	0.00	0 dokumen	0.00	2 dokumen	18,955,000	2 dokumen	16,955,000	4 dokumen	35,910,000	PSDM	Kantor BKPSDM
01.51.21	Fasilitasi Penyampaian LP2P PNS Kabupaten Merangin	Jumlah LP2P yang disampaikan PNS	0 dokumen	Rp.0.00	0 dokumen	0.00	0 dokumen	0.00	0 dokumen	0.00	6500 dokumen	26,809,000	6500 dokumen	26,809,000	13000 dokumen	53,618,000	PSDM	Kantor BKPSDM
01.51.22	Penyelenggaraan dan pengembangan Korpri	Terlaksananya peyelegaraan dan pengembangan korpri	1 Kali	Rp.69,910,000	0 Kali	24,909,000	0 Kali	0.00	0 Kali	0.00	0 Kali	0.00	0 Kali	0.00	1 Kali	24,909,000	PSDM	Kantor BKPSDM
01.52	Program Pendidikan Kedinasan	Jumlah PNS yang mengikuti Jenjang Pendidikan Aparatur Sipil Negara (ASN)	00	1.168.522.000	00	2.053.309.000	00	1.163.027.000	00	1.993.381.000	00	2.192.719.000	00	2.411.991.000	00	9.814.427.000		
01.52	Pendidikan penjenjangan struktural	Jumlah Pegawai yang mengikuti DIKLATPIM	80 orang	Rp.1,168,522,000	28 orang	977,044,000	12 orang	441,772,000	50 orang	1,200,000,000	50 orang	1,320,000,000	50 orang	1,452,000,000	270 orang	5,390,816,000	PSDM	Kantor BKPSDM
01.52	Pendidikan dan latihan prajabatan bagi calon PNS Daerah	Jumlah CPNS yang mengikuti Prajabatan	0 orang	Rp.0.00	288 orang	964,500,000	255 orang	601,710,000	200 orang	661,881,000	200 orang	728,069,000	200 orang	800,876,000	1143 orang	3,757,036,000	PSDM	Kantor BKPSDM
01.52	Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNS Daerah	Jumlah PNS Pemkab yang mengikuti Diklat	0 orang	Rp.0.00	60 orang	111,765,000	60 orang	119,545,000	60 orang	131,500,000	60 orang	144,650,000	60 orang	159,115,000	300 orang	666,575,000	PSDM	Kantor BKPSDM

Kode Rek	Program dan Kegiatan	Indikator kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Awal Perencanaan Tahun 2013		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Akhir Perencanaan		SKPD Penanggung Jawab	Lokasi	
					Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018						
			Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.			Targ et
1	2	3	4	6	7	9	10	12	13	15	16	18	19	21	22	24	25	26	
		Fungsional																	
01.06	Program Peningkatan Pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Nilai SAKIP	C	77.845.000	C	72.078.000	C	128.638.000	C	141.502.000	C	155.652.000	B	171.220.000	B	669.090.000			
01.06.01	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	jumlah Laporan Kinerja SKPD yang disusun	1 Doku men	Rp.11,972,000	1 Doku men	18,780,000	1 Doku men	23,100,000	1 Doku men	25,410,000	1 Doku men	27,951,000	1 Doku men	30,746,000	6 Doku men	125,987,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM	
01.06.06	Penatausahaan dan Penyusunan Laporan Aset SKPD	Jumlah dokumen Laporan Aset SKPD yang disusun	1 doku men	Rp.40,898,000	1 doku men	40,898,000	1 doku men	72,198,000	1 doku men	79,418,000	1 doku men	87,360,000	1 doku men	96,098,000	5 doku men	375,972,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM	
01.06.05	Penyusunan Laporan Tahunan	Jumlah laporan tahunan yang disusun	1 Doku men	Rp.24,975,000	1 Doku men	12,400,000	1 Doku men	13,600,000	1 Doku men	14,960,000	1 Doku men	16,456,000	1 Doku men	18,102,000	5 Doku men	75,518,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM	
01.06.02	Penyusunan pelaporan keuangan semester	Jumlah laporan keuangan semester yang disusun	0 Doku men	Rp.0.00	0 Doku men	0.00	2 Doku men	19,740,000	2 Doku men	21,714,000	2 Doku men	23,885,000	2 Doku men	26,274,000	8 Doku men	91,613,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM	
01.08	Program peningkatan Pengembangan Sistem Perencanaan	Persentase tingkat keselarasan RKPDP terhadap RPJMD	70 %	16.990.000	75 %	31.325.000	80 %	35.100.000	85 %	38.610.000	90 %	42.471.000	95 %	61.718.000	95 %	209.224.000			
01.08.01	Penyusunan Renstra Perangkat Daerah	Tersedianya dokumen rencana kerja SKPD	0 Doku men	Rp.0.00	0 Doku men	0.00	0 Doku men	0.00	0 Doku men	0.00	0 Doku men	0.00	1 Doku men	15,000,000	1 Doku men	15,000,000	Sekretariat	Kantor BKPSDM	

Kode Rek	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Awal Perencanaan Tahun 2013		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Akhir Perencanaan		SKPD Penanggung Jawab	Lokasi	
					Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018						
			Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.			Targ et
1	2	3	4	6	7	9	10	12	13	15	16	18	19	21	22	24	25	26	
		selama 5 tahun																	
01.08.04	Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran	Jumlah Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran yang disusun	2 Dokumen	Rp.16,990,000	2 Dokumen	31,325,000	2 Dokumen	35,100,000	2 Dokumen	38,610,000	2 Dokumen	42,471,000	2 Dokumen	46,718,000	12 Dokumen	194,224,000	Sekretariat	Kantor BKPSD M	
01.10	Program Visualisasi Hasil Pembangunan	Jumlah Penyelenggaraan Pameran Yang diikuti	1 Kali	24.975.650	1 Kali	36.795.650	1 Kali	72.322.000	1 Kali	79.554.000	1 Kali	87.509.000	1 Kali	96.260.000	5 Kali	372.440.650			
01.10.01	Penyebarluasan Informasi Hasil Pembangunan	Penyelenggaraan pameran publikasi pembangunan	1 Kali	Rp.24,975,650	1 Kali	36,795,650	1 Kali	72,322,000	1 Kali	79,554,000	1 Kali	87,509,000	1 Kali	96,260,000	5 Kali	372,440,650	Kantor BKPSD M	Kantor BKPSD M	
01.17	Program Pemeliharaan Rutin/Berkala Sarana dan Prasarana Kearsipan	Jumlah arsip/ dokumen yang diselamatkan	187 Berkas	43.650.000	198 Berkas	39.550.000	120 Berkas	90.300.000	200 Berkas	99.330.000	221 Berkas	109.263.000	257 Berkas	120.189.000	257 Berkas	458.632.000			
01.17.01	Pemeliharaan rutin/berkala sarana pengolahan dan penyimpanan arsip	Jumlah Sarana pengolahan dan Penyimpanan Arsip yang dipelihara	20 Unit	Rp.43,650,000	20 Unit	39,550,000	20 Unit	90,300,000	20 Unit	99,330,000	20 Unit	109,263,000	20 Unit	120,189,000	100 Unit	458,632,000	Sekretariat	Kantor BKPSD M	

BAB VI

INDIKATOR KINERJA SKPD BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPMJD

Kebijakan umum adalah arah tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan, yang dirumuskan berdasarkan arahan strategi dan misi dalam rangka mencapai visi pembangunan 5 tahun Kabupaten Merangin Tahun 2014-2018 yang selanjutnya dijabarkan ke dalam program. Sedangkan program adalah instrumen kebijakan yang berisi 1 atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh SKPD untuk mencapai sasaran dan tujuan serta untuk memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat. Dengan demikian program yang ada didalam RPJMD perlu dijabarkan dan dikembangkan menjadi program dan rencana aksi melalui Renstra SKPD, RKPD dan Renja SKPD sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, kondisi dan situasi obyektif berdasarkan kajian dan hasil musyawarah pembangunan. Indikator kinerja SKPD Badan Kepegawaian Daerah yang mengacu pada **tujuan** dan **sasaran** RPJMD yaitu Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Organisasi pemerintah Daerah yang efektif dan Efisien untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan. **Kebijakan umum** daerah memperkuat kelembagaan, tugas pokok, fungsi serta norma standar pelayanan SKPD, meningkatkan kesejahteraan pegawai dan melengkapi sarana dan prasarana kerja, meningkatkan diklat aparatur, memberikan penghargaan dan sanksi kepada pejabat dan pegawai secara konsisten. Indikator yang diharapkan adalah semakin meningkatnya kepuasan masyarakat dan menurunnya kasus pengaduan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah. Indikator rencana kegiatan Badan Kepegawaian Kepegawaian Daerah Kabupaten Merangin disusun sebagaimana tabel berikut.

TABEL 6.1

Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Daerah Kabupaten Merangin
Yang mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No.	Indikator	Kondisi kinerja pada awal periode RPJMD Tahun 2013	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			2014	2015	2016	2017	2018	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	persentase peningkatan jabatan fungsional tertentu	75%	77%	80%	83%	85%	90%	90%
2	Persentase Peserta Diklat lulus dengan baik	95%	95%	96%	96%	98%	100%	100%
3	Rata-rata persentase sarana dan prasarana pendukung kerja aparatur yang disediakan	75%	75%	80%	85%	90%	90%	90%
4	Persentase keselarasan RKPD terhadap RPJMD	70%	75%	80%	85%	90%	95%	95%
5	Nilai SAKIP	C	C	C	C	C	B	B
6	Persentase penyediaan pelayanan administrasi perkantoran	90%	91%	92%	93%	94%	95%	95%
7	Jumlah sarana prasarna kearsipan yang terpelihara	187 berkas	198 berkas	120 berkas	200 berkas	221 berkas	257 berkas	257 berkas
8	Jumlah Penyelenggaraan Pameran Yang diikuti	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	5 kali

6.2 Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Kabupaten Merangin

Dari beberapa Indikator kinerja BKPSDMD tersebut, yang dijadikan sebagai Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Kabupaten Merangin dalam lima tahun mendatang dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 6.2
Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Periode 2014-2018
Kabupaten Merangin

No	Sasaran	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD (2013)	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD (2019)
				2014	2015	2016	2017	2018	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi pemerintahan daerah yang efektif dan efisien untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan	Persentase Peserta Diklat lulus dengan baik	95%	95%	96%	96%	98%	100%	100%

Berdasarkan Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Kabupaten Merangin periode 2014-2018, maka terdapat beberapa program yang menjadi prioritas BKPSDMD Kabupaten Merangin;

1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
2. Program pendidikan Kedinasan

P E N U T U P

Kemandirian yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah dalam pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam satu sisi tentunya memberikan kebebasan dalam melakukan pengelolaan terhadap sumberdaya manusia yang dimilikinya, tetapi disisi lain apabila tidak dapat memanfaatkan dengan baik kewenangan yang dimiliki akan menyebabkan penurunan kualitas profesional aparatur.

Amanat Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagai bingkai pengelolaan manajemen sumberdaya aparatur hendaknya lebih profesional dalam menjalankan fungsinya baik sebagai pelaksana pembangunan pemerintahan maupun sebagai pelayan masyarakat dan dituntut untuk netral dari kepentingan politik maupun golongan.

Hakekat Otonomi Daerah memberikan ruang interaksi yang mendekatkan masyarakat dengan Pemerintah Daerah, fenomena tersebut tentunya mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan Sumberdaya Manusia dalam merespon dan mengantisipasi semakin cerdasnya masyarakat.

Desentralisasi manajemen kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Daerah dilaksanakan secara profesional dalam rangka memberdayakan Pegawai Negeri Sipil Daerah, sehingga mampu menyelenggarakan Otonomi Daerah secara akuntabel dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Untuk memberdayakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah sebagai bagian dari manajemen kepegawaian nasional, diperlukan perumusan kebijakan manajemen kepegawaian secara komprehensif berdasarkan:

1. Penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah harus tetap menjamin peningkatan dan keserasian dengan manajemen kepegawaian nasional, dengan menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplikasi;
2. Pengembangan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah yang rasional perlu dilakukan analisa jabatan, evaluasi jabatan, klasifikasi jabatan, standar kompetensi jabatan dan pola karier serta prestasi kerja.

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Merangin Tahun 2014-2018 adalah sebagai dokumen perencanaan pembangunan yang memberikan arahan/strategi pembangunan, sasaran-sasaran yang ingin dicapai selama 5 (lima) tahun ke depan serta memberikan arahan mengenai kebijakan umum program pembangunan daerah ke depan. Dengan demikian Renstra Badan Kepegawaian Daerah dapat menjadi landasan maupun pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan menjadi pedoman untuk dilaksanakannya melalui monitoring dan evaluasi kinerja serta proses penyusunan Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) SKPD.