RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

PEMERINTAH KABUPATEN NAGAN RAYA
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN (BKPP)
2014

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumberdaya Manusia Pegawai Negeri Sipil merupakan konsekwensi dari tuntutan perubahan yang begitu cepat dibidang politik, ekonomi dan sosial. Hal ini ditandai dengan berlakunya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebagai antisipasi penetapan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, yang semula berorientasi pada ketatalaksanaan / administrasi kepegawaian, berubah kearah pendekatan pengembangan Sumberdaya Manusia Pegawai Negeri Sipil**.** Dalam perkembangannya Undang–undang Nomor 22 Tahun 1999 tersebut mengalami perubahan dan pergantian seperti Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008. Sebagai amanah dari Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999, untuk menata Sumberdaya Manusia Pegawai Negeri Sipil di Daerah dibentuklah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) yang berdasarkan pada Pasal 34 A Undangundang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP).

Pembinaan Kepegawaian ditujukan untuk mewujudkan system kepegawaian yang mantap, dengan pengembangan pegawai yang dilaksanakan secara terus menerus, berencana melalui upaya pendidikan dan pelatihan, pendidikan kedinasan, pembinaan Pegawai Negeri Sipil dengan disertai bimbingan dan konsultasi serta pengembangan motivasi, kode etik, disiplin serta pemberian penghargaan yang sesuai dengan kredibilitas pribadi dan organisasi dengan tetap mengacu serta memperhatikan kode etik dan disiplin PNS.

Sejalan dengan perkembangan ilmu dan teknologi maka dibidang pemerintahan sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar sekali, diantaranya adalah diwujudkannya tata kepemerintahan yang demokratis *(democratic and good governance)*. Upaya mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa selalu menjadi obsesi bagi rakyat dan pemerintahan di zaman modern sekarang ini.

Keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang telah dicapai, diperlukan adanya perwujudan dan kemampuan serta kesungguhan aparatur negara untuk menjadi insan yang berkualitas, profesional dan bertanggung jawab dalam menangani berbagai permasalahan sehingga keberhasilan yang telah dicapai dapat terus dipelihara dan ditingkatkan serta diarahkan pada peningkatan Sumberdaya Manusia. Peningkatan SDM dan profesionalisme pada Aparatur Negara terus ditingkatkan guna mewujudkan Aparatur Negara yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara

profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

1.2. Tujuan dan Sasaran

Penyusunan renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya adalah sebagai upaya untuk mengarahkan seluruh dimensi kebijakan dalam penyelenggaraan pemerintahan khususnya di bidang Kepegawaian. Sedangkan tujuannya adalah agar Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya dapat menyelenggarakan program dan kegiatannya dengan mantap, terarah, terkoordinasi dan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan visi, misi, dan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai, yang disesuaikan dengan dinamika dan tuntutan perubahan yang terjadi dimasyarakat. Penyusunan Renstra juga dimaksudkan sebagai alat kendali dan tolok ukur bagi manajemen Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya dalam penyelenggaraan pemerintah serta untuk menilai suatu keberhasilan pada bidang kepegawaian.

Disamping itu, Renstra yang disusun juga ditujukan untuk memacu penyelenggaraan pemerintahan di bidang kepegawaian agar lebih terarah dan menjamin tercapainya sasaran strategis pembangunan 5 (lima) tahun mendatang, berdasarkan pertimbangan tersebut, Renstra Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya disusun dengan maksud sebagai berikut :

1. Memberikan acuan atau pedoman bagi Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya dalam menentukan prioritas program dan kegiatan tahunan
2. Menyediakan standar evaluasi kinerja tahunan
3. Menjabarkan visi, misi, pemerintahan daerah dalam bentuk RPJM
4. Memudahkan Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya untuk mencapai tujuan yang diinginkan melalui program dan kegiatan yang akan dilaksanakan secara terukur dan terarah
5. Memudahkan aparatur Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya dalam memilih kebijakan program dan kegiatan operasional tahunan untuk lima tahun ke depan.

Sedangkan tujuan penyusunan Renstra Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya Tahun 2012-2017 adalah :

1. Sebagai landasan atas acuan perencanaan pembangunan yang berkesinambungan sesuai dengan UU No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
2. Sebagai acuan dalam menyusun rencana tahunan RKPD, KUA APBD, Renja SKPD, RKA-SKPD, dan APBD
3. Sebagai landasan pelaksanaan sistem akuntabilitas dan kinerja Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya.

4. Pedoman dan penyusunan Rencana Kerja (RENJA), penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

1.3 Dasar Hukum

Penyusunan Renstra Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya Tahun 2003-2017, didasarkan pada:

1. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Aceh Barat Daya, Kabupaten Gayo Lues, Kabupaten Aceh Jaya, Kabupaten Nagan Raya dan Kabupaten Aceh Tamiang di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam;
2. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang_undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
3. Undang-undang Nomor 5 tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
6. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Perundang-undangan;
7. Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Tata Cara Pemeriksaan, Pengelolaan dan tanggungjawab Keuangan Negara;
8. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
9. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah;
10. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah;
11. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah;
14. Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedomam Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah
15. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pembinaan dan Pengawasan atas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah;
17. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
18. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2005 tentang RPJM Nasional Tahun 2004-2009;

19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
20. Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
21. Qanun Kabupaten Nagan Raya Nomor 4 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya;
22. Peraturan Bupati Nagan Raya Nomor 2 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Kabupaten Nagan Raya;

1.4. Sistematika Penulisan

Renstra Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Tahun 2012-2017 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang
1.2. Tujuan dan Sasaran
1.3. Dasar Hukum
1.4. Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN SAPK

2.1. Tugas Pokok dan Fungsi
2.2. Sumber Daya
2.3. Kinerja Pelayanan

BAB. III ISU - ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1. Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan
3.2. Telaah Visi, Misi dan Pogram Kepala Derah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
3.3. Penentuan Isu Strategis

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

4.1. Visi dan Misi
4.2. Tujuan dan Sasaran
4.3. Strategi dan Kebijakan

BAB. V PROGRAM DAN INDIKASI KEGIATAN

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

BAB. VI INDIKATOR KINERJA

PENUTUP VII

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN SAPK

2.1 Tugas Pokok Dan Fungsi

Sesuai Qanun Kabupaten Nagan Raya Nomor 4 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya, kedudukan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya sebagai berikut :

1. Kedudukan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya adalah perangkat daerah yang merupakan unsur pendukung pemerintah daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
2. Tugas Pokok Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya antara lain:
    1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan pelaksanan kebijakan pemerintah daerah.
    2. Pengkoordinasian, penyiapan bahan dan penyusunan petunjuk teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
    3. Pelaksanaan pengumpulan bahan penyusunan pogram dan perencanaan kebutuhan pegawai negeri sipil daerah.
    4. Pelaksanaan penyusunan formasi, penerimaan dan perekaman data pegawai daerah.
    5. Pelaksanaan penyeleksian dan penetapan status hukum PNS daerah.
    6. Pelaksanaan penyiapan bahan seleksi penerimaan calon PNS.
    7. Pelaksanaan penerimaan, pembinaan pegawai, pendayagunaan aparatur, pemberhentian pensiun PNS daerah.
    8. Pelaksanaan administrasi mutasi PNS daerah.
    9. Pelaksanaan pelayanan teknis adminitrasi kepegawaian kepada seluruh satuan kerja perangkat daerah di lingkungan pemerintah kabupaten nagan raya.
    10. Pelaksanaan pengelolaan sistim informasi kepegawaian daerah serta pembuatan/ penyampaian laporan secara berkala kepada BKN.
    11. Pelaksanaan penyiapan bahan penetapan kebijaksanaan teknis bidang kepegawaian daerah.
    12. Pengkoordinasian kegiatan di bidang kesejahteraan kepegawaian daerah.
    13. Penyiapan dan pelaksanaan administrasi kepangkatan, kenaikan pangkat, penggajian PNS, penyelesaian kartu PNS (Karpeg) dan kartu istri/ suami PNS (karis/karsu) serta tabungan asuransi PNS (taspen).

14. Pelaksanaan pengordinasian pembinaan penyelenggaraan administrsi kepegawai daerah di lingkungan pemerintah kabupaten nagan raya.
15. Pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengankatan, pemindahan dan perbenhentian dalam jabatan struktural/jabatan fungsional sesuia dengan norma standar prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang undangan.
16. Pelayanan administrasi kelancaran pelaksanaan pendidikan, pelatihan dan pengembangan aparatur.
17. Pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan pelatihan bagi PNS yang meliputi pendidikan teknis fungsional dan penjenjangan.
18. Pelaksanaan pengoganisasian dengan instansi terkait dalam rangka menyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang pendididkan teknis fungsional dan pendidikan penjenjangan.
19. Pelaksanaan penyampaian informasi penyelenggaraan dan pelatihan di bidang pendidikan teknis fungsional dan penjejangan kepada unit kerja di lingkungan pemerintah kabupaten nagan raya.
20. Pembinaan UPTD.
21. Pelaksanaan tugas tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

4. Sesuai Qanun Kabupaten Nagan Raya Nomor 4 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya, struktur organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya sebagai berikut :
   1. Kepala Badan.
   2. Sekretariat, terdiri dari :
      a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
      b. Sub Bagian Keuangan.
      c. Sub Bagian Penyusunan Pogram.
3. Bidang Perencanaan dan Pengembangan, terdiri dari :
   a. Sub Bidang Perencanaan dan Pengembangan.
   b. Sub Bidang Analisa kebutuhan dan formasi pegawai.
4. Bidang Mutasi Kepegawaian, terdiri dari :
   a. Sub Bidang Kepangkatan dan penggajian.
   b. Sub Bidang Mutasi promosi dan perberhentian pegawai.
5 .Bidang Pembinaan Disiplin penataan dan informasi kepegawaian, terdiri dari :
   a. Sub Bidang Pembinaan dan disiplin pegawai.
   b. Sub Bidang Penataan dan informasi kepegawaian.
6. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Penjenjangan, terdiri dari :
   a. Sub Bidang Pejenjangan umum.

b. Sub Bidang Pejenjangan struktural.

7. Bidang Teknis Fungsional, terdiri dari :

a. Sub Bidang teknis fungsional umum dan struktural.

b. Sub Bidang diklat teknis fungsional umum dan manajemen pemerintahan.

2.2 SUMBERDAYA

Sumberdaya Aparatur di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya sesuai tugas pokok dan fungsi adalah untuk mengurusi administrasi kepegawaian pemerintah daerah. Sedangkan dalam perjalanannya pembentukan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya yaitu : Qanun Kabupaten Nagan Raya Nomor 4 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya.

1. Keadaan Personalia

Jumlah Pegawai 30 (tiga puluh) dan Tenaga Kontrak 14 (empat belas) orang jumlah seluruh personil 44 (empat puluh empat) merupakan sumberdaya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan kabupaten Nagan Raya yang harus menangani Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Nagan Raya pada Tahun 2014 berjumlah 17.989 PNS. Sumberdaya PNS Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan kabupaten Nagan Raya terinci sebagai berikut : Kualifikasi pendidikan Pegawai negeri sipil pada saat ini sebanyak 5 (lima) orang orang berpendidikan Strata 2, 18 (delapan belas) orang Srata I , 3 (tiga) orang Diploma III dan 4 (empat) orang berpendidikan SLTA sederajat. Sedangkan untuk tenaga honorer/kontrak sebanyak 4 (empat) orang berpendidikan Strata I, 1 (satu) orang Diploma III, 9 (sembilan) orang berpendidikan SLTA sederajat, lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel Rincian Pegawai Negeri Sipil Menurut Pendidikan

JENIS PENDIDIKAN	JUMLAH
Strata 2	5 Orang
Strata 1	18 Orang
Diploma III	3 Orang
SLTA	4 Orang
SLTP	-
JUMLAH	30 Orang

Tabel Rincian Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan

GOLONGAN	JUMLAH
IV	4 Orang
III	20 Orang
II	6 Orang
I	-
JUMLAH	30 Orang

Tabel Rincian Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	JUMLAH
Laki Laki	23 Orang
Wanita	7 Orang
JUMLAH	30 Orang

Tabel Rincian Pegawai Honorer/Kontrak Menurut Pendidikan

JENIS PENDIDIKAN	JUMLAH
Strata 1	4 Orang
Diploma	1 orang
SLTA	9 Orang
SLTP	-
JUMLAH	14 Orang

2.3. KINERJA PELAYANAN

Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan kabupaten Nagan Raya sesuai dengan tupoksi adalah mengurusi administrasi kepegawaian di daerah 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.

1. Tantangan dan Peluang

Tantangan yang ada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya untuk 5 tahun kedepan adalah :

1. Perubahan dan perkembangan peraturan bidang kepegawaian yang harus ditangani secara cepat dan tepat.
2. Jumlah PNS yang memasuki batas usia pensiun untuk 5 tahun kedepan yang perlu disiapkan pengantinya.
3. Tenaga Kontrak terbatas pada masing-masing SKPK yang belum masuk pada database dari hasil pendataan tahun 2012.
4. Posisi jabatan struktural/fungsional PNS yang masih belum terisi.
5. Masih adanya Pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS.
6. PNS yang masih memerlukan pendidikan penjenjangan untuk meningkatkan kompetensi.

Sedangkan 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
3. pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan professional.
4. Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen PNS.
5. Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat.

BAB III
ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS FUNGSI

Dari analisis lingkungan internal dan eksternal, isu strategis pembangunan Kabupaten Nagan Raya 2012-2017 yang dirumuskan dan penting untuk diperhatikan diantaranya *Good Governance* dan Pelayanan Prima. Untuk mewujudkan Good Governance dan mewujudkan pelayanan prima dibutuhkan Sumberdaya Manusia yang berkualitas profesional dan proporsional. Pegawai Negeri Sipil Daerah merupakan sumberdaya aparatur didaerah selaku pelayan masyarakat perlu dilakukan perencanaan dan pengelolaan secara profesional dan proporsional dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dan jabatan. Dengan kompetensi (pengetahuan dan ketrampilan) Pegawai Negeri Sipil Daerah yang dimiliki, akan mampu mewujudkan pelayanan prima di daerah.

Dari analisis isu strategis yang menjadi permasalahan didaerah adalah bagaimana kemudahan pelayanan publik baik pelayanan administrasi dan hak hak masyarakat lainnya dapat terlayani dengan baik. Kemudian dari hasil analisis lingkungan daerah untuk mewujudkan pelayanan publik dan yang menjadi **kekuatan** yaitu tersedianya sumber daya manusia yang memadai. Analisis yang menjadi **kelemahan** daerah adalah pelayanan pemerintah kepada masyarakat belum memuaskan dan yang menjadikan **peluang** daerah adalah adanya political will secara nasional untuk memajukan sumber daya manusia Indonesia melalui prioritas pembangunan pendidikan dan kesehatan dan yang menjadi **ancaman** daerah adalah era globalisasi yang harus diikuti sesuai perkembangan oleh Organisasi Perangkat Daerah.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya merupakan Organisasi Perangkat Daerah sesuai tugas pokok dan fungsi adalah mengurusi administrasi kepegawaian di daerah dengan sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang undangan yang meliputi : perencanaan (formasi), persyaratan pengangkatan, penempatan dan pemindahan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, sanksi (punishment) dan penghargaan (reward), pensiun.

Untuk mendukung program pembangunan pemerintah daerah selama 5 tahun kedepan sesuai agenda dan prioritas pembangunan diantaranya Mewujudkan pemerintahan dan masyarakat yang mandiri dan berdaya saing, yaitu suatu kondisi pemerintahan dan masyarakat yang semakin mampu menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan berdasarkan kemampuan sendiri dan berdaya saing tinggi yang ditandai dengan semakin berkembangnya jiwa ***leadership dikalangan pemerintahan*** dan semangat entepreneur dikalangan masyarakat luas, yang selanjutnya diarahkan kedalam agenda prioritas pembangunan Pemerintah Kabupaten Nagan Raya.

Sebagai konsekwensi dalam mendukung prioritas pembangunan daerah dalam memberikan kemudahan pelayanan publik tentunya perlu disiapkan penataan sumberdaya aparatur yang profesional dan proporsional. Untuk menata sumberdaya aparatur Pegawai Negeri Sipil Daerah hal-hal yang perlu diperhatikan adalah dengan melakukan Identifikasi Permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi. Hasil Identifikasi Permasalahan tugas pokok fungsi dilakukan melalui analisa SWOT, Analisis Alternatif Strategi dan Analisa Strategis Pilihan yang diuraikan sebagaimana tabel berikut :

3.1. Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi

Dari identifikasi pemasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya yang menjadi perhatian untuk 5 (lima) tahun kedepan dalam pengelolaan Sumberdaya Manusia Aparatur melanjutkan program dan kegiatan yang belum tercapai pada target Renstra sebelumnya sehingga perlu ditindaklajuti pada Renstra 2012-2017 sebagai konsekuensi dalam mendukung program pemerintah daerah 5 tahun mendatang. Permasalahan yang dihadapi dan harus dilaksanakan adalah :

a. Proses pengangkatan Pegawai Honorer yang masuk dalam database kepegawaian sesuai regulasi SE MENPAN No. 5 tahun 2010 untuk dilakukan pemberkasan menjadi Calon Pegawai Negeri dan tindak lanjut pemetaan Tenaga Honorer Kategori I, II dan Non Kategori.
b. Rekruitmen CPNS dari Pelamar Umum untuk mengganti PNS yang memasuki BUP yang disiapkan penggantinya.
c. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
d. Penyiapan dan penetapan pensiun, gaji berkala, tunjangan kesejahteraan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
e. Penataan Arsip Kepegawaian daerah yang efisien dan efektif.
f. Pendidikan kedinasan bagi apartur agar mampu dalam melaksanakan tugas.
g. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah yang akurat untuk disampaikan ke Badan Kepegawaian Negara.
h. Regulasi administrasi kepegawaian melalui Kartu Pegawai Elektronik (KPE) yang memiliki multi fungsi bagi PNS;
i. Pengembangan data PNS melalui sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan informasi data yang mudah diakses secara langsung oleh PNS melalui teknologi informasi.

3.1.1. Isu-isu Strategis

Masyarakat saat ini menuntut adanya peningkatan pelayanan prima atas kinerja pemerintah serta berbagai kebijakan yang dilakukannya. Sebagai upaya untuk menjawab tuntutan masyarakat tersebut, pemerintah telah menetapkan beberapa aturan yang diharapkan dapat memperbaiki segala kekurangan yang ada antara lain dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Pemerintah yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme,Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Kepmendagri Nomor 29 Tahun 2002 yaitu tentang pertanggung jawaban instansi pemerintah yang didasarkan pada ukuran efisien, efektif dan ekonomis.

Berkaitan dengan peran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan di bidang kepegawaian, Isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Belum optimalnya pemanfaatan dan penerapan teknologi informatika dalam aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian.

   Kemajuan teknologi informatika yang berkembang pesat dewasa ini, belum sepenuhnya dapat dimanfaatkan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya dalam mengaplikasikan data pegawai. Meskipun telah tersedia perangkat Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SAPK), dimana masih perlu di integrasikan dengan pelayanan administrasi kepegawaian seperti, Kenaikan Gaji Berkala, Kenaikan Pangkat, Penentuan batas usia pensiun, dan administrasi kepegawaian lainnya. Data pegawai yang lengkap dan *up to date* merupakan instrumen yang sangat penting dalam penyusunan program perencanaan, peningkatan kapasitas serta pembinaan dan pengembangan karir sumber daya aparatur.

   Perencanaan yang dilakukan tanpa dukungan data yang lengkap dan akurat dapat berakibat terhadap tidak sesuainya rencana yang disusun dengan
   kebutuhan pegawai. Untuk itu keberadaan sistem informasi manajemen kepegawaian ini perlu lebih dioptimalkan lagi, agar perencanaan dan pemberdayaan sumber daya aparatur lebih dapat ditingkatkan

2. Penempatan pegawai belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan dan kebutuhan organisasi.

   Standar kompetensi jabatan adalah persyaratan kompetensi minimal, yang harus dimiliki seorang PNS, dalam melaksanakan tugas jabatannya. Kompetensi jabatan merupakan instrumen yang urgen, sebagai pedoman untuk menjamin objektivitas dan kualitas

pengangkatan PNS dalam suatu jabatan, yang didasarkan pada prinsip profesionalisme sesuai dengan standar kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan tersebut, serta syarat objektif lainnya. Penempatan PNS sesuai dengan standar kompetensi jabatan, merupakan salah satu cara untuk mewujudkan pemerintahan yang kapabel, akuntabel bersih dan berwibawa menuju *good governance*. Permasalahan ini hendaknya menjadi salah satu perhatian Badan Pertimbangan Jabatan dan kepangkatan (BAPERJAKAT).

3. Masih kurangnya profesionalisme sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan.

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, PNS dituntut untuk dapat bekerja secara profesional. Oleh karena itu, salah satu harapan dilaksanakannya reformasi birokrasi adalah mewujudkan sumber daya aparatur (PNS) yang profesional yaitu pegawai yang mengerti akan hak dan kewajibannya, memahami tugas pokok dan fungsinya serta dapat melaksanakan tugas sesuai aturan yang ada berdasarkan keahlian dan ketrampilan yang dimiliki. Namum kenyataan yang ada sampai saat ini profesiolisme PNS masih belum dapat diwujudkan.

3.1.2. Permasalahan dan Faktor yang Mempengaruhi Pelayanan Kepagawaian.

Dalam melaksanakan tupoksi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya, beberapa permasalahan dan faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan dalam pelayanan kepegawaian adalah :

a. Masih belum sesuainya pengisian formasi atau pendistribusian pegawai pada masing-masing Bidang Kerja Satuan Kerja Perangkat daerah dengan spesifikasi disiplin ilmu dan keahlian yang dimilikinya.
b. Masih belum validnya data base kepegawaian yang dengan mudah dapat diakses guna mendukung pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien.
c. Masih adanya pengisian jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nagan Raya yang belum sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi, sehingga mempengaruhi optimalisasi kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ada.
d. Belum terwujud sepenuhnya kedisiplinan aparatur pemerintah daerah dalam melaksanakan fungsi, hak dan kewajibannya, terutama dalam mematuhi jam kerja.
e. Masih belum terwujudnya profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
f. Masih belum optimalnya penggunaan teknologi informasi dalam menunjang pelayanan kepegawaian.

3.2 Telaah Visi Misi dan Pogram Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Visi Misi Bupati Nagan Raya yang dituangkan melalui Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2012-2017 dan ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Nagan Raya Nomor 2 Tahun 2012 sebagai berikut :

VISI Pembangunan Kabupaten Nagan Raya

" Mewujudkan Kabupaten Nagan Raya Sebagai Sentral Pertumbuhan Kawasan Barat selatan Aceh Yang Maju, Sejahtera dan Mandiri Berdasarkan Pada Syariat Islam Dengan Tumpuan Sektor Agribisnis dan Ekonomi Rakyat"

sehingga diharapkan seluruhm stakeholder di Kabupaten Nagan Raya bekerjasama mengoptimalkan seluruh kapasitas yang dimilikinya untuk meningkatkan dan mewujudkan seluruh masyarakat Nagan Raya lebih sejahtera.

Penjelasan Visi berdasarkan Kata Kunci pada Visi Kabupaten Nagan Raya Tahun 2012-2017, terdapat 3 (tiga) kata kunci yaitu Maju, Sejahtera, Mandiri. Searah dengan pencapaian visi yang akan dilaksanakan dan diwujudkan untuk mendukung visi Bupati oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya pada kunci **Maju** yang dimaknai dengan *kondisi pemerintahan yang senantiasa melibatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan*, sedangkan dari sisi masyarakat terwujudnya suatu kondisi masyarakat yang modern dan majemuk, menjalani kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara berdasarkan falsafah Negara Pancasila, ditandai dengan perilaku bijaksana dan melaksanakan prinsip-prinsip musyawarah untuk mufakat, yang selanjutnya dirumuskan kedalam MISI.

MISI merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi berfungsi sebagai pemersatu gerak, langkah dan tindakan nyata bagi segenap komponen penyelenggara pemerintahan tanpa mengabaikan mandat yang diberikannya. Rumusan misi pembangunan Kabupaten Nagan Raya yang sejalan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya adalah: *Mewujudkan pemerintahan good governance (tata kelola kepemerintahan yang baik), clean goverment (pemerintahan yang bersih), berkeadilan dan demokratis.* Untuk mendukung misi yang didasarkan pada isu-isu dan analisis stratejik maka tujuan yang secara spesifik yang ingin dicapai adalah Meningkatnya kualitas pelayanan pemerintah yang ditandai dengan semakin meningkatnya kepuasan masyarakat. Sasaran umum yang menjadi target dan hasil pembangunan Kabupaten Nagan Raya diharapkan berdampak pada seluruh aspek kehidupan masyarakat antara lain Semakin kuatnya kelembagaan SKPD dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi pelayanan kepada masyarakat.

3.3. Penentuan Isu Strategis

Isu-isu Strategis pada RPJMD 2012-2015 merupakan bagian tahapan pembangunan kedua RPJPD Kabupaten Nagan Raya 2005-2025. Tahapan dan skala prioritas yang ditetapkan mencerminkan urgensi permasalahan yang hendak diselesaikan tanpa mengabaikan permasalahan lainnya untuk dilaksanakan dan diselesaikan secara berkesinambungan. Prioritas utama tahapan pembangunan kedua pada penentuan isu-isu strategis antara lain Meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Penentuan isu-isu strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya Tahun 2012 - 2017 yang harus ditangani secara berkesinambungan untuk mendukung isu strategis daerah yaitu :

a. Masih rendahnya jumlah kapasitas sumberdaya aparatur yang mengikuti pendidikan dan pelatihan.
b. Adanya pegawai yang dikirim mengikuti pendidikan tugas belajar dan mengajukan ijin belajar untuk peningkatan jenjang pendidikan.
c. Tuntutan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (good Governance) dan pelayanan prima namun tidak diimbangi dengan pemberian formasi untuk kebutuhan pegawai dengan jumlah pegawai yang pensiun didaerah.
d. Belum optimalnya sarana pendukung untuk memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang memadai.

BAB IV

VISI MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Rencana Strategis yang disusun merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dengan melihat dan mempertimbangkan serta memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang mungkin akan timbul.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya mengacu pada Renstra Prioritas Pembangunan Kabupaten Nagan Raya 2012-2017 dengan mengartikulasi Visi melalui Visi Bupati dan Wakil Bupati periode 2012-2017 yang diintegrasikan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM)
Nasional tahun 2010 - 2014 yang mengarah pada Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran:

- **Visi** Demokratis yang dimaknai dengan kondisi penyelenggaraan pemerintahan yang baik.
- **Misi** Mewujudkan pemerintahan *good governance* (tata kelola kepemerintahan yang baik), *clean goverment* (pemerintah yang bersih), berkeadilan dan demokratis.
- **Tujuan** meningkatnya kualitas pelayanan pemerintah yang ditandai dengan semakin meningkatnya kepuasan masyarakat.
- **Sasaran** Semakin kuatnya kelembagaan SKPD dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi pelayanan kepada msayarakat.

Sejalan dengan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Bupati periode 2012-2017 maka Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya menggunakan metode Deskriftif 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, Kebijaksanaan, Program dan yang cukup realistic dengan mengantisipasi perkembangan masa depan yang sesuai dengan kebijakan pembangunan nasional dan daerah.

4.1. VISI DAN MISI :

Visi yang disepakati dan ditetapkan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya 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 Nagan Raya karena Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang merupakan elemen penting dalam mensukseskan pencapaian visi Pemerintah Kabupaten Nagan Raya, **VISI** Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya sebagai berikut :

" TERWUJUDNYA TERTIB ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN DALAM RANGKA PENATAAN PEGAWAI YANG PROPORSIONAL MENUJU PEMBANGUNAN SUMBERDAYA APARATUR YANG PROFESIONAL "

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

a. **Terwujudnya tertib administrasi kepegawaian** adalah mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian yang mudah, cepat dan tepat.

b. **Penataan pegawai yang proporsional** adalah perencanaan, penataan dan penempatan pegawai yang memiliki kemampuan teknis dan kompetensi.

c. **Sumberdaya 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 Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya

Sumberdaya Aparatur yang profesional artinya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi dan profesional 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.

Untuk mencapai **Visi** tersebut dirumuskan **Misi** Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya yang menggambarkan tujuan yang harus dilaksanakan oleh organisasi.

Misi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya adalah :

a. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang baik.
b. Melaksanakan pembinaan pegawai.
c. Meningkatkan kesejahteraan pegawai dan melaksanakan pengembangan pegawai serta mengelola sistem infromasi manajemen kepegawaian.

Sejalan dengan **visi** dan **misi** tersebut diatas dukungan sikap dan nilai luhur yang harus dimiliki oleh pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya khususnya dan pegawai diseluruh lingkungan Pemerintah Kabupaten Nagan Raya adalah harus mampu menjadi :

- Pegawai yang **berdisiplin** dalam pengabdian.
- Pegawai yang mempunyai rasa **kejujuran** dalam bekerja.
- Pegawai yang berinovasi dan **berfikir** maju menyongsong program
- masa depan.
- Pegawai yang **profesional** dalam tugas.

4.2 TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH SKPD

Dengan telah ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Nagan Raya Nomor 2 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Nagan Raya tahun 2012-2017 dan searah dengan **VISI**
Pemerintah Kabupaten Nagan Raya yaitu :
" Mewujudkan Kabupaten Nagan Raya Sebagai Sentral Pertumbuhan Kawasan Barat selatan Aceh Yang Maju, Sejahtera dan Mandiri Berdasarkan Pada Syariat Islam Dengan Tumpuan Sektor Agribisnis dan Ekonomi Rakyat"
tujuan dan target-target yang bersifat kuantitatif dari suatu organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya pencapaian target merupakan ukuran keberhasilan yang berdasar pada pangkal Visi dan Misi. Untuk mencapai Misi yang telah ditetapkan dengan pertimbangan hasil Faktor Penentu Keberhasilan (FPK),maka selanjutnya disusun **tujuan** dan **sasaran** yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya sebagai komitmen dalam mendukung RPJMD Kabupaten Nagan Raya 2012-2017 yang dilaksanakan melalui program dan kegiatan yang menjadi urusan wajib tersusun dalam tabel berikut :

4.3 Strategi dan Kebijakan

1. Strategi Pembangunan

Strategi merupakan kebijakan - kebijakan yang diambil dalam rangka mengimplementasikan agenda pembangunan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya 5 (lima) tahun kedepan strategi yang diperlukan sebagai berikut :

1. Peningkatan ketrampilan dan profesionalisme PNS, strategi diarahkan melalui pengiriman pegawai untuk mengikuti, Bintek, Kursus-kursus dan Pelatihan tugas pokok dan fungsi bagi PNS daerah.
2. Peningkatan SDM Aparatur yang berkualitas dan berkompetensi strategi diarahkan dengan melaksanakan seleksi ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah bagi PNS yang lulus pendidikan formal, serta dengan memberikan sosialisasi peraturan bidang kepegawaian agar PNS mampu meningkatkan kemampuan teknis dan wawasan disiapkan untuk mengisi formasi jabatan dan penataan personil yang profesional dan proporsional.
3. Peningkatan pengembangan dan penataan pegawai yang profesional dan proporsional melalui sistem manajemen kepegawaian strategi diarahkan dengan memberikan bantuan tugas belajar ikatan dinas , pemberian ijin belajar PNS ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, rekruitmen calon praja IPDN dan seleksi penerimaan calon pegawai melalui

formasi umum maupun hasil pendataan GTT/PTT, memberikan penghargaan/reward kepada PNS untuk peningkatan kesejahteraan , memberikan sanksi/punishment PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dan peningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian daerah yang baik, melalui pembangunan sistem pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi melaui pengelolaan pengembangan pembangunan system aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK) dan data elektronik.

4. Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian yang baik , strategi diarahkan melalui penyediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk pelayanan kepegawaian yang efektif, efisien dan tepat waktu kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nagan Raya.

2. Kebijakan

1. Meningkatkan kompetensi dan pemahaman terhadap peraturan dibidang kepegawaian melalui pendidikan dan pelatihan.
2. Meningkatkan pola-pola pengembangan karier pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui pendidikan kedinasan;.
3. Meningkatkan disiplin pegawai dengan pemberian reward dan punishment melakukan monitoring dan evaluasi, melaksanakan rekruitmen, memberikan bantuan tugas belajar dan memberikan ijin belajar, menempatkan pegawai sesuai azas the right man on the right place serta menyempurnakan sistem kerja sarana/prasarana pendukung secara berkelanjutan.
4. Memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat untuk meningkatkan kepuasan aparatur Pemerintah Kabupaten Nagan Raya.

BAB V
PROGRAM DAN INDIKASI KEGIATAN

1. PROGRAM

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 Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya terdapat program yang merupakan kegiatan untuk belanja rutin dan program yang menjadi prioritas urusan wajib. Masing-masing program dijelaskan sebagai berikut:

I. PROGRAM SKPD merupakan program untuk mendukung pelaksanaan program utama (Urusan Wajib / Belanja Langsung). Sedangkan Program SKPD merupakan kegiatan belanja rutin terdiri 4 (empat) program dan implementasi kedalam 19 (sembilan belas) kegiatan. Untuk program prioritas yang menjadi urusan wajib/ belanja langsung terdiri dari 3 (tiga) program dan jabarkan kedalam 20 (dua puluh) kegiatan dengan rincian sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran dilaksanakan melalui
11 (sebelas) kegiatan, yaitu ;

1.1. Penyediaan jasa surat menyurat
1.2. Penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik
1.3. Penyediaan jasa kebersihan kantor ;
1.4. Penyediaan alat tulis kantor ;
1.5. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan ;
1.6. Penyediaan komponem instalasi listrik/penerangan bangunan kantor ;
1.7. Penyediaan Makanan dan Minuman
1.8. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah.
1,9.Penyediaan Jasa Pegawai Non PNS
1.10Pelaksanaan Hari hari Besar Islam, Hut RI dan Hut Nagan Raya
1.11.Pelaksanaan Kedarmawanitaan SASPK

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur,
dilaksanakan melalui 5 (lima) kegiatan, yaitu :

2.1. Pengadaan Peralatan Gedung Kantor ;
2.2. Pengadaan Peralatan Gedung/Kantor
2.3. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor ;
2.4. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional ;
2.5. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor.

3. Pogram Peningkatan Disiplin Aparatur dilaksanakan melalui 1 (satu) kegiatan, yaitu ;

3.1 Monitoring dan Evaluasi Tingkat Kedisiplinan PNS.

4. Pogram Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan dilaksanakan melalui 2 (dua) kegiatan, yaitu **:**.

4.1. Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun.

4.2. Penataan Dokumen Arsip Kepegawaian.

II. Prioritas Program yang menjadi Urusan Wajib pada Belanja Langsung

1. Pendidikan Kedinasan dilaksanakan melalui 1 (satu) kegiatan, yaitu :

1.1. Penyediaan Biaya Kegiatan Diklat Prajabatan CPNS

2. Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur dilaksanakan melalui 3 (tiga) kegiatan, yaitu :

2.1. Seleksi Penerimaan CPNS Dari Pelamar Umum/Tenaga Honorrer

2.2.Seleksi Penerimaan Tenaga Kontrak Terbatas

2.3. Varipikasi Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Tenaga Honorer

3. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dilaksanakan melalui 16 (enam belas) kegiatan, yaitu :

3.1 Penataan Penempatan PNS

3.2 Penataan Sistim Kenaikan Pangkat

3.3 Pengembangan Sistim Aplikasi Pelayanan SAPK.

3.4 Seleksi dan Penempatan PNS Untuik Tugas Belajar.

3.5 Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN

3.6 Koordinasi Penyelenggaraan Diklat SAPK dan Kartu PNMS Elektronik (KPE)

3.7 PenyusunanKeputusan Bupati Tentang Kenaikan Pangkat, Gaji Berkala, Mutasi Pegawai, Pensiun, Karpeg.

3.8 Penyelesaian Administrasi Pensiun, Penggunaan Gelar Akademik dan Perpindahan PNS.

3.9 Pelatihan Tata Naskah Kepegawaian

3.10 Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan.

3.12 Pelaksanaan Pelantikan dan Pengambilan Sumpah Janji Jabatan Pejabat Struktural.

3.13 Penataan Data dan Informasi Kepegawaian.

3.13 Penataan Daftar Urut Kepangkjatan.

3.14 Penyusunan Penepatan Angka Kredik Untuk PNS Fungsional.

1.15 Varipikasi Penetapan Angka Kredik Untuk PNS Fungsional.

2. KEGIATAN

Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa SKPD sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program, dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi,dana, atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut, sebagai masukan (*input*) untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam bentuk barang/jasa.

Untuk melaksanakan kebijakan yang merupakan perwujudan visi dan misi dalam mencapai tujuan dan sasaran program yang menjadi prioritas urusan wajib / Belanja Langsung di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya yang ditetapkan melalui kegiatan yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

1. **Kegiatan Pendidikan Penjenjangan Struktural** output kegiatan yang dilaksanakan adalah ujian penyesuaian ijazah dan ujian dinas bagi PNS yang memenuhi syarat administrasi. Kegiatan ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi PNS yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah untuk proses kenaikan pangkat dan peningkatan Kesejahteraan.

2. **Kegiatan Peningkatan Ketrampilan dan Profesionalisme** output kegiatan yang dilaksanakan adalah Sosialisasi Peraturan Bidang Kepegawaian kepada PNS dan Tes Potensi Akademik (TPA) bagi pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nagan Raya. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang perkembanganperaturan bidang kepegawaian agar setiap PNS memiliki wawasan dan ketrampilan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pada masing - masing SKPD.

3. **Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah** ouput kegiatan yang dilaksanakan adalah pemeliharaan standar manejemen mutu ISO *(Maintenance)* Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya bertujuan untuk peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat dan tepat sesuai dengan standar pelayanan minimal untuk kepuasan pelayanan.

4. **Kegiatan Seleksi Penerimaan Calon PNS** ouput dari kegiatan adalah terlaksananya rekruitmen pegawai dari pelamar umum tujuan kegiatan ini tersedianya CPNS yang lulus seleksi ujian untuk mengisi formasi pegawai yang lowong karena pensiun, mutasi, diberhentikan sesuai kebutuhan organisasi, kemudian proses pendataan Tenaga GTT/PTT dilakukan karena masih terdapat tenaga honorer/kontrak yang belum masuk dalam database 2005 sehingga perlu dilakukan penanganan kedepan, namun karena kewenangan rekruitmen yang memiliki otoritas pemberian formasi pemerintah pusat maka pendataan dapat dilakukan dengan mengacu kepada ketentuan dan peraturan perundangan.

5. **Kegiataan Penempatan PNS** output kegiatan yang dilaksanakan adalah Penataan dan Penempatan PNS dalam jabatan melalui proses siding Baperjakat dalam hal pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan PNS, Pelantikan dan Pengambilan Sumpah

Jabatan Pejabat Struktural yang dimutasikan dan pengambilan Sumpah/Janji CPNS yang diangkat menjadi PNS dan proses administrasi pegawai mutasi antar daerah propinsi/kabupaten serta mutasi dalam daerah Penyusunan rencana pembinaan karir PNS dalam penempatan pejabat yang profesional dan proporsional dilakukan melalui analisis penyusunan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) dengan tujuan terwujudnya penempatan pejabat yang profesional dalam tugas pokok dan fungsi.

6. **Kegiatan Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis**

PNS output kegiatan adalah Proses administrasi Penerbitan SK Impasing Gaji PNS, Penyusunan data DUK PNS, Penerbitan SK Kenaikan Pangkat dan Gaji Berkala PNS dan Pembuatan DP-3 Pejabat dilingkungan Pemerintah Kabupaten Malang tujuan kegiatan adalah pemenuhan hak bagi PNS untuk memperoleh reward/penghargaan ;

7. **Kegiatan Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi**

Kepegawaian Daerah ouput kegiatan adalah terlaksananya pemutakhiran/entry data PNS sesuai perkembangan dalam data elektronik dan dalam jaringan SIMPEG, tersimpannya manual data dan data elektronik mulai dari proses pengangkatan sampai proses pension.

8. **Kegiatan Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi** ouput kegiatan adalah terlaksananya usulan pemberian penghargaan Satya Lencana, Penerbitan SK Pensiun, SK Kenaikan Pangkat Pengabdian, Proses administrasi Karis/Karsu, Taspen, Bapertarum dan Pemberian Tali Asih bagi PNS yang Purna Tugas tujuan kegiatan adalah pemberian penghargaan atas jasa pengabdian kepada bangsa dan negara dan untuk peningkatan kesejahteraan.

9. **Kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS** output kegiatan adalah proses administrasi bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin PNS dan pelanggaran peraturan perundangan yang berlaku dengan penerbitan sanksi administrasi kepegawaian / punishment dengan tujuan kegiatan dilakukan pembinaan dan pengawasan PNS untuk berdisiplin serta menurunya pelanggaran disiplin.

10. **Kegiatan Pemberian Bantuan Tugas Belajar Ikatan Dinas** output kegiatan adalah Terlaksananya proses administrasi PNS yang berminat melanjutkan pendidikan kejenjang lebih tinggi melalui program studi S-3, S-2,S-1,dan Praja IPDN, dengan pemberian bantuan tugas belajar ikatan dinas sesuai dengan kebutuhan organisasi tujuan kegiatan adalah tersedianya pegawai yang berkualitas dan berkompetensi.

11. **Kegiatan Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja**

IPDN output kegiatan adalah terlaksananya seleksi calon pelamar praja IPDN untuk direkruit menjadi praja IPDN tujuan kegiatan adalah tersedianya aparatur yang berkualitas dan memiliki kompetensi setelah lulus pendidikan.

12. **Kegiatan Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan** output kegiatan yang dilaksanakan adalah penyusunan buku informasi dan perkembangan pembangunan kepegawaian, Bintek Administrasi kepegawaian kemasing-masing Organisasi Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Nagan Raya.

BAB VI
INDIKATOR KINERJA

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 Nagan Raya Tahun 2012-2017 yang selanjutnya dijabarkan ke dalam program. Sedangkan program adalah instrument 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 Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya yang mengacu pada **tujuan** dan **sasaran** RPJMD yaitu meningkatnya kualitas pelayanan pemerintah dengan sasaran semakin kuatnya kelembagaan SKPD dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi pelayanan kepada masyarakat. **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 SKPD Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya disusun sebagaimana tabel berikut.

BAB VI

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 Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya Tahun 2012-2015 adalah sebagai dokumen perencanaan pembangunan yang memberikan arahan/strategi pembangunan, sasaran-sasaran yang ingin dicapai selama 5 (lima) tahun kedepan serta memberikan arahan mengenai kebijakan umum program pembangunan daerah kedepan. Dengan demikian Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Nagan Raya 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.

Suka Makmue, November 2014
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KABUPATEN NAGAN RAYA
dto
Drs.H.BUSTAMAM
Pembina Utama Muda
NIP. 19600906 198503 1009