

RENCANA STRATEGIS BKD & DIKLAT TAHUN 2016 - 2021



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENDIDIKAN, PELATIHAN KOTA BANJARBARU TAHUN 2016

DAFTAR ISI

Daftar Isi	i
Daftar Tabel	iii
Daftar Grafik	iv
BAB I PENDAHULUAN		
A. Latar Belakang	1
B. Landasan Hukum	3
C. Maksud dan Tujuan	4
D. Sistematika Penulisan	5
BAB II GAMBARAN UMUM PELAYANAN SKPD		
A. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi SKPD	8
B. Sumber Daya BKD & DIKLAT	12
C. Kinerja Pelayanan SKPD	17
D. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD dan DIKLAT	20
BAB III ISU ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI		
A. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Dan Fungsi	21
B. Telaahan VISI, MISI dan Program Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	20
C. Telaahan Renstra Kementrian/Lembaga Dan Renstra Provinsi/Kota	23
D. Penentuan Isu Isu Strategis	24
BAB IV VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS SERTA KEBIJAKAN		
A. VISI dan MISI BKD dan DIKLAT Kota Banjarbaru	26
B. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD dan DIKLAT Kota Banjarbaru	26
C. Strategi dan Kebijakan BKD dan DIKLAT Kota Banjarbaru	27
BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF		
	31

BAB VI	INDIKATOR KINERJA BKD DAN DIKLAT YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD	46
BAB VII	PENUTUP	48

Daftar Tabel

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Data PNS BKD dan DIKLAT menurut Pendidikan Formal	12
Tabel 2.2	Data PTT dan Kontrak BKD dan DIKLAT menurut Pendidikan Formal	12
Tabel 2.3	Data PNS BKD dan DIKLAT berdasarkan Ruang Pangkat Golongan	13
Tabel 2.4	Data PNS BKD dan DIKLAT yang telah mengikuti Diklatpim	14
Tabel 2.5	Data Pegawai BKD dan DIKLAT berdasarkan Jenis Kelamin	15
Tabel 4.1	Data tentang Tujuan, Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD	27
Tabel 5.1	Data tentang Indikasi Rencana Program Prioritas dan Pendanaan	32
Tabel 5.2	Data tentang Rencana Program Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif	34
Tabel 6.1	Data tentang Indikator Kinerja BKD dan DIKLAT yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	43

DAFTAR GRAFIK

Grafik 2.1	Data Pegawai BKD dan DIKLAT menurut Pendidikan Formal	12
Grafik 2.2	Data PNS BKD dan DIKLAT berdasarkan Ruang Pangkat Golongan	13
Grafik 2.3	Data Pejabat Struktural BKD dan DIKLAT yang telah mengikuti Diklatpim	14
Grafik 2.4	Data Pegawai BKD dan DIKLAT berdasarkan Jenis Kelamin	15

BAB . I PENDAHULUAN



A. Latar Belakang

Sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) wajib menyusun dokumen perencanaan lima tahunan yaitu Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai. Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Rencana Strategis SKPD telah diatur dalam 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, yang merupakan pedoman pelaksanaan yang wajib diacu oleh seluruh SKPD dalam menyusun renstra. Dalam ketentuan lainnya yaitu Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, global serta tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan, Pelatihan Kota Banjarbaru Tahun 2016-2021 merupakan dokumen rencana resmi daerah yang dipersyaratkan bagi pembangunan daerah dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sesuai masa kepemimpinan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih dan merupakan suatu proses rumusan secara sistematis yang berkelanjutan dari serangkaian kegiatan, berupa rencana mendasar selama kurun waktu 5 (lima) tahun menggambarkan visi, misi, tujuan dan sasaran dengan mengenali lingkungan, melakukan berbagai analisis antisipatif dan mengorganisir secara sistematis untuk dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja dengan berorientasi pada pencapaian hasil.

Rencana strategis SKPD berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak BKD & DIKLAT Kota Banjarbaru dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan stakeholder pada BKD & DIKLAT Kota Banjarbaru dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Banjarbaru Tahun 2016-2021. Selanjutnya Renstra ini merupakan dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Untuk itu penyusunan Renstra BKD & DIKLAT sekurang-kurangnya memperhatikan/mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi,

perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan BKD & DIKLAT.

Proses penyusunan Renstra BKD & DIKLAT diawali dengan tahapan persiapan penyusunan Renstra yang meliputi penyusunan rancangan keputusan kepala daerah tentang pembentukan tim penyusun Renstra BKD & DIKLAT, orientasi mengenai Renstra BKD & DIKLAT, penyusunan agenda kerja tim penyusun Renstra BKD & DIKLAT dan penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan rancangan Renstra, penyusunan rancangan akhir Renstra BKD & DIKLAT dan penetapan Renstra BKD & DIKLAT.

Adapun penyusunan Rencana Strategis BKD & Diklat Tahun 2016- 2021 ini berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Banjarbaru Tahun 2016-2021. Keselarasan Renstra BKD & DIKLAT Kota Banjarbaru dengan RPJMD Kota Banjarbaru Tahun 2016-2021 terkait dalam MISI-4 yaitu **MELAKSANAKAN REFORMASI BIROKRASI YANG BERORIENTASI KEPADA PELAYANAN PUBLIK DAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI**, pada tujuan ke 1 yakni **meningkatkan pelaksanaan agenda reformasi birokrasi dengan sasaran meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah dan meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah**, selanjutnya rencana kinerja program kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan kinerja tahunan yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Penyusunan rencana kinerja tahunan dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran. Renja BKD & DIKLAT disusun dengan berpedoman kepada RKPD Kota Banjarbaru dan Renstra BKD & DIKLAT.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan, Pelatihan Kota Banjarbaru menyusun pedoman pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan enam tahunan dalam bentuk rencana strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan, Pelatihan Kota Banjarbaru Tahun 2016-2021.

B. Landasan Hukum

Dasar hukum yang digunakan dalam penyusunan Rencana Strategis BKD & Diklat Kota Banjarbaru Tahun 2016 - 2021 adalah :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Banjarbaru (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3822).
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 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan, Pengelolaan, dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4410).
7. 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).
8. 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);
9. 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 4725);
10. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
11. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 139, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059);
12. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
13. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
14. 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).
15. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 21; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
19. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Berita Acara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 517);

21. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 17 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kalimantan Selatan 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2009 Nomor 7, Tambahan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 16);
22. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 9 Tahun 2015 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2015-2035 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2015 Nomor 9).
23. Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 2 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kota Banjarbaru (Lembaran Daerah Kota Banjarbaru Tahun 2008 Nomor 2 Seri D No. Seri 1);
24. Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru;
25. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Banjarbaru Tahun 2016-2021;
26. Peraturan Walikota Nomor 32 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjarbaru;
27. Peraturan Walikota Nomor 38 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjarbaru;
28. Peraturan Walikota Nomor 188.45/346/KUM/2016 tentang Pengesahan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah Tahun 2016-2021 di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru.

C. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan penyusunan Renstra BKD dan DIKLAT Tahun 2016- 2021 yaitu sebagai landasan operasional BKD dan DIKLAT dalam melaksanakan penyelenggaraan program dan kegiatan yang berorientasi kepada hasil yang ingin atau mampu dicapai dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan, Pelatihan Kota Banjarbaru Tahun 2016 – 2021 dengan memperhitungkan potensi, peluang, kendala yang ada serta mempertimbangkan isu-isu strategis yang berkembang.

D. Sistematika Penulisan

Rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Banjarbaru Tahun 2016 - 2021 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra BKD dan Diklat, fungsi Renstra dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra, keterkaitan Renstra BKD dan Diklat dengan RPJMD, Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Kabupaten/Kota dan dengan Renja BKD dan Diklat
- B. Landasan Hukum Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas fungsi, kewenangan BKD dan Diklat serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan penganggaran BKD dan Diklat
- C. Maksud dan Tujuan Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan penyusunan Renstra BKD Tahun 2016 – 2021

- D. Sistematika Penulisan Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra BKD dan Diklat serta susunan garis besar isi dokumen Renstra.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENDIDIKAN, PELATIHAN KOTA BANJARBARU

- A. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKD dan Diklat Menjelaskan tentang dasar hukum pembentukan BKD dan Diklat, struktur organisasi serta uraian tugas pokok dan fungsi sampai dengan eselon IV di lingkungan BKD dan Diklat Kota Banjarbaru
- B. Sumber Daya BKD dan Diklat Menjelaskan tentang sumber daya yang dimiliki BKD dan Diklat dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, aset/modal dan unit usaha yang masih operasional
- C. Kinerja Pelayanan BKD dan Diklat Menjelaskan tingkat capaian kinerja BKD dan Diklat berdasarkan sasaran/target Renstra periode sebelumnya, menurut indikator kinerja pelayanan BKD dan Diklat dan/atau indikator lainnya
- D. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD dan Diklat Menjelaskan hasil analisis terhadap Renstra K/L yang berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan BKD dan Diklat pada lima tahun mendatang. Bagian ini mengemukakan macam pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

BAB III : ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

- A. Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKD dan Diklat Menjelaskan permasalahan-permasalahan pelayanan BKD dan Diklat beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya
- B. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih Menjelaskan tugas dan fungsi BKD dan Diklat yang terkait dengan visi, misi serta program kepala daerah terpilih. Selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan BKD dan Diklat dijelaskan faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan BKD dan Diklat yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut
- C. Telaahan Renstra K/L Bagian ini mengemukakan faktor-faktor penghambat maupun pendorong dari pelayanan BKD dan Diklat yang mempengaruhi permasalahan pelayanan BKD ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun Renstra Kota
- D. Penentuan Isu-Isu Strategis Bagian ini mereview kembali faktor-faktor dari pelayanan BKD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan BKD dan selanjutnya menjelaskan metode penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut.

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

- A. Visi dan Misi BKD dan Diklat Berisi rumusan pernyataan visi dan misi BKD dan Diklat
- B. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD dan Diklat Berisi rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah BKD dan Diklat
- C. Strategi dan Kebijakan BKD dan Diklat Berisi rumusan pernyataan strategi dan kebijakan BKD dan Diklat dalam lima tahun mendatang.

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

Bab ini menjelaskan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan, Pelatihan Kota Banjarbaru.

BAB VI : INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENDIDIKAN PELATIHAN KOTA BANJARBARU YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Bab ini menjelaskan indikator kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan Kota Banjarbaru dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kota Banjarbaru.

BAB VII : PENUTUP

BAB . I I

GAMBARAN UMUM

PELAYANAN SKPD



A. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi

Pembentukan organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan, Pelatihan Kota Banjarbaru ditetapkan dalam Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2008 tanggal 17 Juli 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru, Peraturan Walikota Kota Banjarbaru Nomor 32 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok , Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjarbaru dan Peraturan walikota Nomor 38 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjarbaru.

Kedudukan Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan, Pelatihan Kota Banjarbaru selanjutnya disingkat sebagai BKD dan Diklat Kota Banjarbaru adalah merupakan lembaga teknis daerah sebagai unsur penunjang pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan dan bertanggung jawab kepada Walikota Banjarbaru melalui Sekertaris Daerah Kota Banjarbaru.

1. Tugas Pokok dan Fungsi BKD dan Diklat

Tugas Pokok BKD & DIKLAT Kota Banjarbaru adalah melaksanakan sebagian urusan pemerintahan lingkup manajemen kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, BKD dan DIKLAT Kota Banjarbaru mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis lingkup kepegawaian, pendidikan dan latihan daerah sesuai dengan Peraturan Perundangan Kepegawaian yang berlaku;
- b. Perumusan kebijakan dan penyelenggaraan pengadaan dan mutasi pegawai;
- c. Perumusan kebijakan dan penyelenggaraan kedudukan hukum dan informasi kepegawaian;
- d. Perumusan kebijakan dan penyelenggaraan pengembangan karir pegawai;
- e. Perumusan kebijakan dan penyelenggaraan pengembangan, pendidikan dan latihan pegawai;
- f. Pengelolaan urusan kesekretariatan.

Selanjutnya, tugas pokok pada BKD & DIKLAT Kota Banjarbaru diuraikan ke dalam masing-masing sub unit kerja, yaitu:

1) Sekertariat

Sekertariat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas kepala BKD dan DIKLAT lingkup kesekretariatan, dengan fungsi nya sebagai berikut :

- a) Pelaksanaan penyusunan rencana kegiatan kesekretariatan

- b) Pelaksanaan kesekretariatan badan yang meliputi administrasi umum kepegawaian, keuangan dan program
 - c) Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan perencanaan, evaluasi dan pelaporan kegiatan badan
 - d) Pengkoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang
 - e) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan laporan kegiatan kesekretariatan.
- 2) Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai
- Bidang pengadaan dan mutasi pegawai mempunyai tugas pokok menyiapkan dan melaksanakan pengadaan dan mutasi pegawai dilingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru, untuk melaksanakan tugas pokok tersebut mempunyai fungsi :
- a) Penyusunan data formasi pegawai
 - b) Penyelenggaraan seleksi dan pengadaan pegawai
 - c) Penyiapan mutasi kepangkatan dan pengkajian
 - d) Penyiapan mutasi umum kepegawaian
- 3) Bidang Pengembangan Karir Pegawai
- Bidang pengembangan karir pegawai mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan pengangkatan dan pemindahan/penempatan serta pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural maupun fungsional serta pengelolaan administrasi status penempatan pegawai, untuk melaksanakan tugas pokok tersebut bidang pengembangan karir pegawai mempunyai fungsi sebagai berikut :
- a) Penyiapan bahan memproses mutasi dan promosi jabatan struktural pegawai
 - b) Penyiapan bahan memproses mutasi jabatan fungsional pegawai
 - c) Penyiapan bahan memproses mutasi status penempatan pegawai yang telah selesai mengikuti pendidikan tugas belajar.
- 4) Bidang Kedudukan Hukum dan Informasi Kepegawaian
- Bidang kedudukan hukum dan informasi kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan, pengumpulan, pengolahan, penyampaian, penyajian data dan informasi kepegawaian, memproses kedudukan hukum pegawai, pemberhentian dan pensiun, peningkatan kesejahteraan pegawai, pemberian penghargaan tanda jasa serta pemberian ijin dispensasi dan cuti pegawai, dalam menyelenggarakan tugas pokoknya bidang ini mempunyai fungsi sebagai berikut :
- a) Penyiapan bahan pengolahan data kepegawaian
 - b) Penghimpunan peraturan perundang – undangan kepegawaian
 - c) Penyiapan bahan pengumpulan, penyelesaian kedudukan hukum pegawai pembinaan disiplin dan penyelesaian hukuman disiplin pegawai
 - d) Penyiapan bahan dan pemrosesan pemberhentian dan pensiun pegawai
 - e) Penyiapan bahan peningkatan kesejahteraan, pemberian penghargaan, tanda jasa serta pemberian ijin dispensasi dan cuti pegawai.

- f) Penyiapan bahan pengumpulan dan pengolahan serta penyajian informasi kepegawaian
 - g) Pemeliharaan data dan dokumen kepegawaian.
- 5) Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
- Bidang pendidikan dan pelatihan pegawai mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan program dan menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai, pengelolaan administrasi penugasan pegawai mengikuti pendidikan, pemantauan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan serta menginformasikan alumni diklat untuk sebagai bahan pengembangan karir selanjutnya sesuai dengan petunjuk teknis bidang tugas. Adapun dalam penyelenggaraan tugas pokoknya bidang pendidikan dan pelatihan pegawai mempunyai fungsi sebagai berikut :
- a) Penyiapan bahan perencanaan, kebutuhan serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kader dan fungsional pegawai
 - b) Pelaksanaan penugasan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kader dan fungsional
 - c) Penyiapan bahan pelaksanaan pemantauan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kader dan fungsional
 - d) Penyiapan bahan laporan jumlah alumni diklat pegawai

2. Struktur Organisasi BKD dan DIKLAT

Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan, Pelatihan Kota Banjarbaru berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2008 tanggal 17 Juli 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru, dan Peraturan Walikota Kota Banjarbaru Nomor 32 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok , Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjarbaru serta Peraturan walikota Nomor 38 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjarbaru sebagai berikut :

- a. Kepala Badan
 - Merupakan pimpinan SKPD dengan eselon II/b
- b. Sekertariat
 - Merupakan pimpinan sekretariat SKPD dengan eselon III/a yang membawahi para kepala Sub Bagian dengan IV/a terdiri dari :
 - 1) Sub bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2) Sub bagian Perencanaan dan Keuangan
- c. Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai
 - Merupakan pimpinan bidang pengadaan dan mutasi pegawai dengan eselon III/b yang membawahi para kepala sub bidang dengan eselon IV/a, terdiri dari :
 - 1) Sub bidang formasi dan pengadaan pegawai
 - 2) Sub bidang mutasi pegawai

d. Bidang Pengembangan Karir

Merupakan pimpinan bidang pengembangan karir pegawai dengan eselon III/b, yang membawahi para kepala sub bidang dengan eselon IV/a, terdiri dari :

- 1) Sub bidang jabatan struktural
- 2) Sub bidang jabatan fungsional

e. Bidang Kedudukan Hukum dan Informasi Kepegawaian

Merupakan pimpinan bidang kedudukan hukum dan informasi kepegawaian dengan eselon III/b, yang membawahi para kepala sub bidang dengan eselon IV/a, terdiri dari :

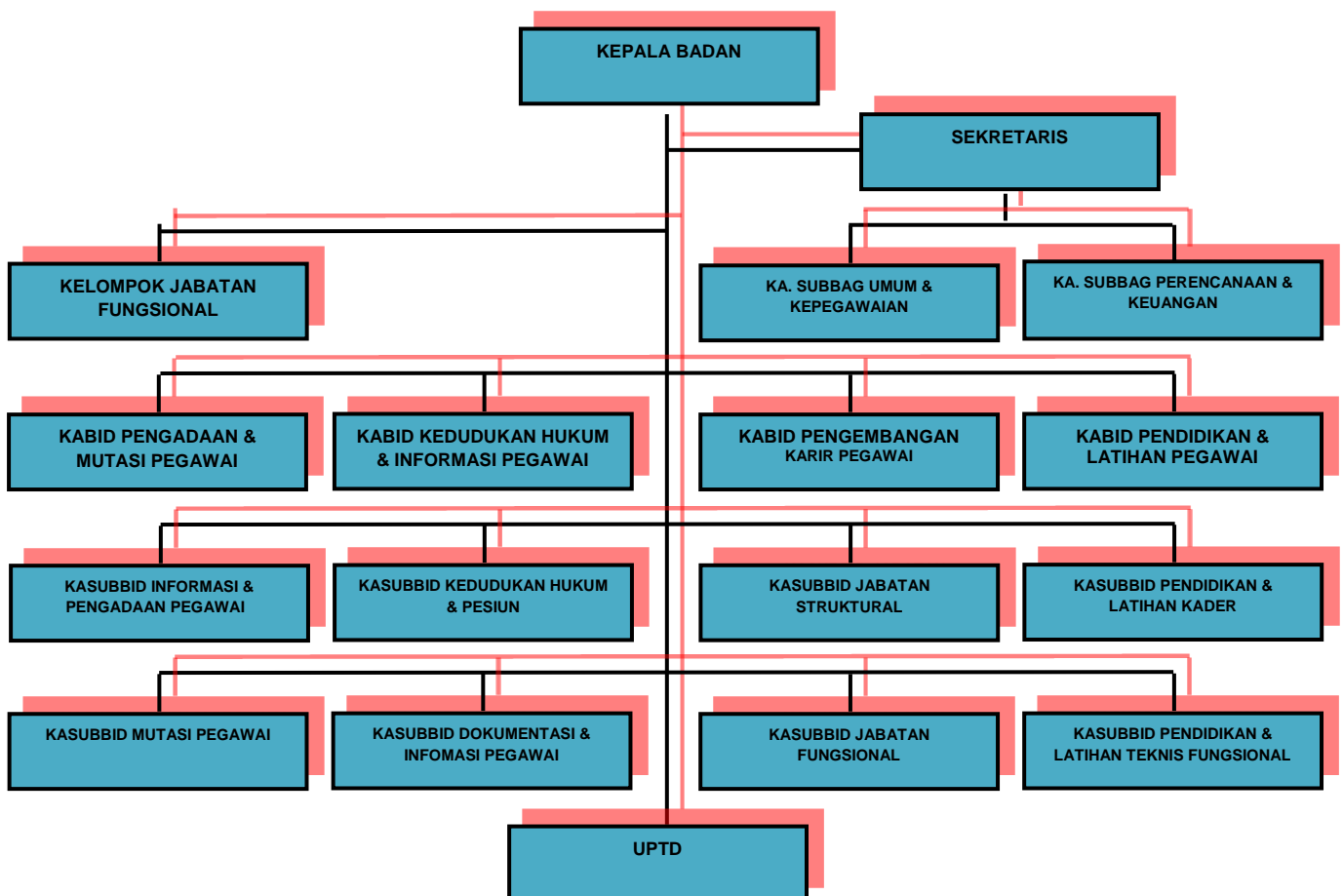
- 1) Sub bidang kedudukan hukum dan pensiun
- 2) Sub bidang dokumentasi dan informasi pegawai

f. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai

Merupakan pimpinan bidang pendidikan dan pelatihan pegawai dengan eselon III/b, yang membawahi para kepala sub bidang dengan eselon IV/a, terdiri dari :

- 1) Sub bidang pendidikan dan pelatihan kader
- 2) Sub bidang pendidikan dan pelatihan teknis fungsional

Adapun struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan, Pelatihan Kota Banjarbaru berdasarkan Peraturan Daerah No 6 Tahun 2013 adalah sebagai berikut :



B. Sumber Daya BKD & Diklat

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sampai dengan akhir bulan Mei Tahun 2016 Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan, Pelatihan Kota Banjarbaru didukung oleh sebanyak 54 (lima puluh empat) orang pegawai yang terdiri dari :

- Pegawai Negeri Sipil (PNS) = 32 orang
- Pegawai Tidak Tetap (PTT) = 3 orang
- Tenaga Kontrak = 15 orang

Dengan posisi / jabatan sebagai berikut :

- Kepala Badan (Pjb.Ess. II.b) = 1 orang
- Sekretaris (Pjb.Ess. III.a) = 1 orang
- Kepala Bidang (pjb. Ess III.b) = 2 orang
- Kasubbag / Kasubbid (Pjb.ess. IV.a) = 9 orang
- Plt Kasubbid = 1 orang
- Pejabat Fungsional = 2 orang
- Pelaksana PNS / PTT / Tenaga Kontrak = 34 orang

Jumlah PNS, PTT dan Tenaga Kontrak pada BKD dan Diklat berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 2.1

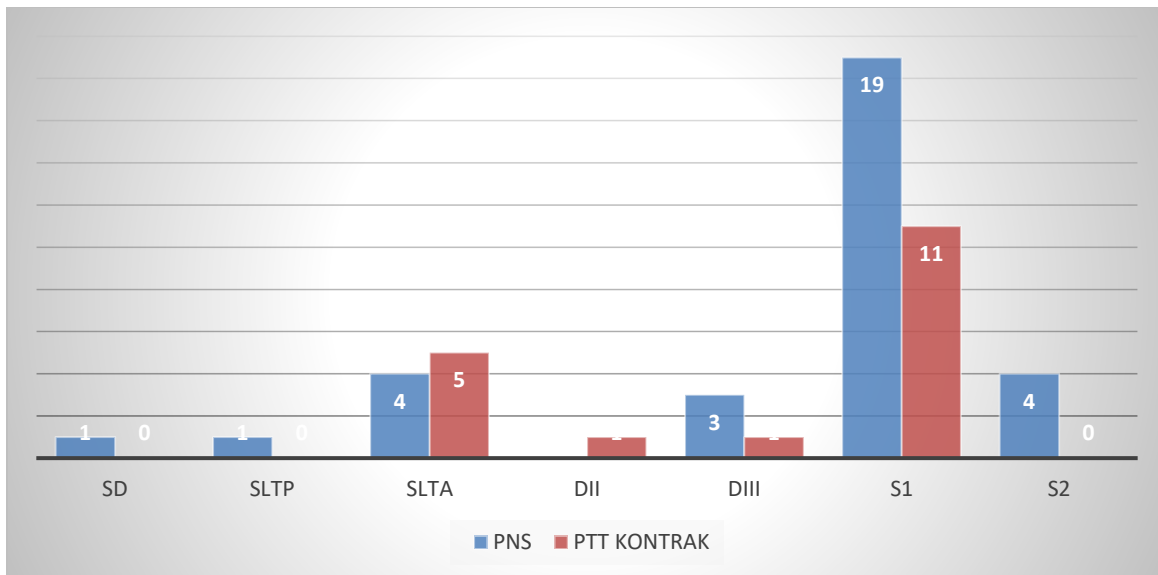
Tabel data PNS pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjarbaru menurut pendidikan formal

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Menurut Pendidikan									
SD	SLTP	SLTA	D-I	D-III	D-IV	S-1	S-2	S-3	Jumlah
1	1	4	-	3	-	19	4	-	32

Tabel. 2.2

Tabel data PTT dan Tenaga Kontrak pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjarbaru menurut pendidikan formal

Jumlah Pegawai Tidak Tetap (PTT) dan Tenaga Kontrak (TK) Menurut Pendidikan									
SD	SLTP	SLTA	D-II	D-III	D-IV	S-1	S-2	S-3	Jumlah
-	-	5	1	1	-	11	-	-	18

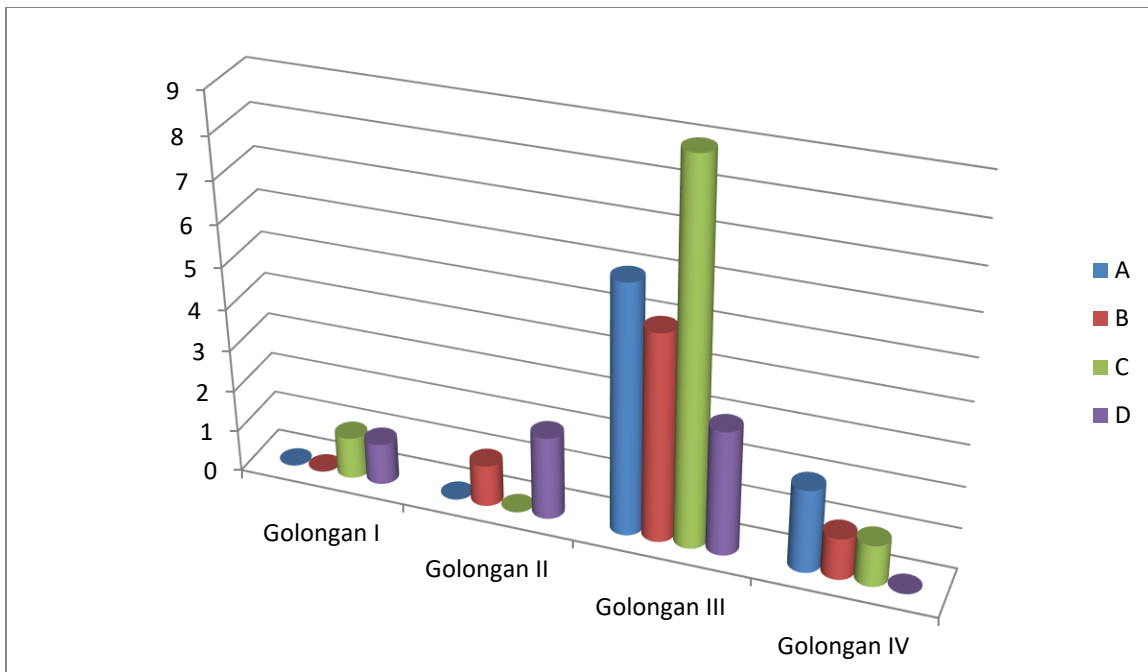


Grafik 2.1
Jumlah pegawai BKD dan DIKLAT berdasarkan pendidikan formal
(dalam satuan orang)

Jumlah PNS BKD dan Diklat berdasarkan ruang pangkat / golongan ruang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 2.3
Tabel data PNS Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjarbaru berdasarkan Ruang Pangkat / Golongan, sebagai berikut :

Jumlah PNS Menurut Golongan / Kepangkatan																				
Golongan I					Golongan II					Golongan III					Golongan IV					Jmlh
A	B	C	D	Jlh	A	B	C	D	Jlh	A	B	C	D	Jlh	A	B	C	D	Jlh	
-	-	1	1	2	-	1	-	2	3	6	5	9	3	23	2	1	1	-	4	32

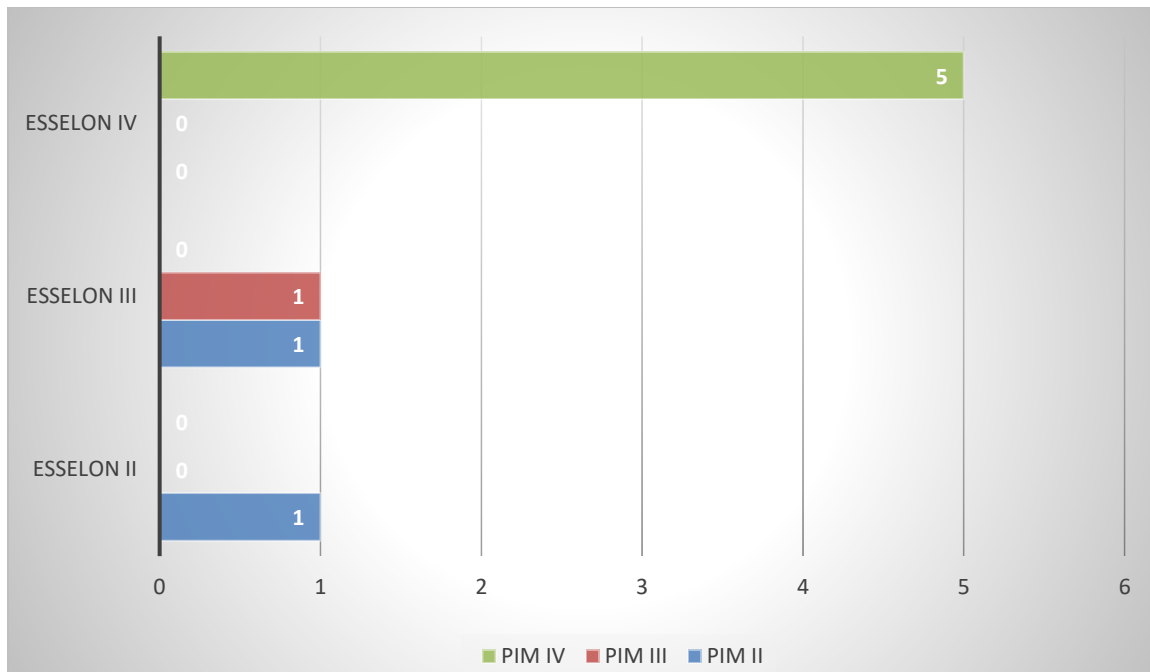


Grafik 2.2
Jumlah PNS BKD dan DIKLAT berdasarkan golongan ruang
(dalam satuan orang)

Jumlah PNS pada BKD dan Diklat yang telah mengikuti pendidikan penjurangan struktural dapat dilihat pada tabel berikut :

tabel. 2.4
Tabel data PNS Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjarbaru yang telah mengikuti pendidikan penjurangan

No.	Esselon	Pendidikan Penjurangan				Jmlh Pejabat	Ket.
		PIM. IV	PIM. III	PIM. II	PIM. I		
1.	II	-	-	1	-	1	
2.	III	-	1	1	-	2	1 sedang diklat
3.	IV	5	-	-	-	5	4 yang belum
Jumlah						8	Total pejabat 13 org

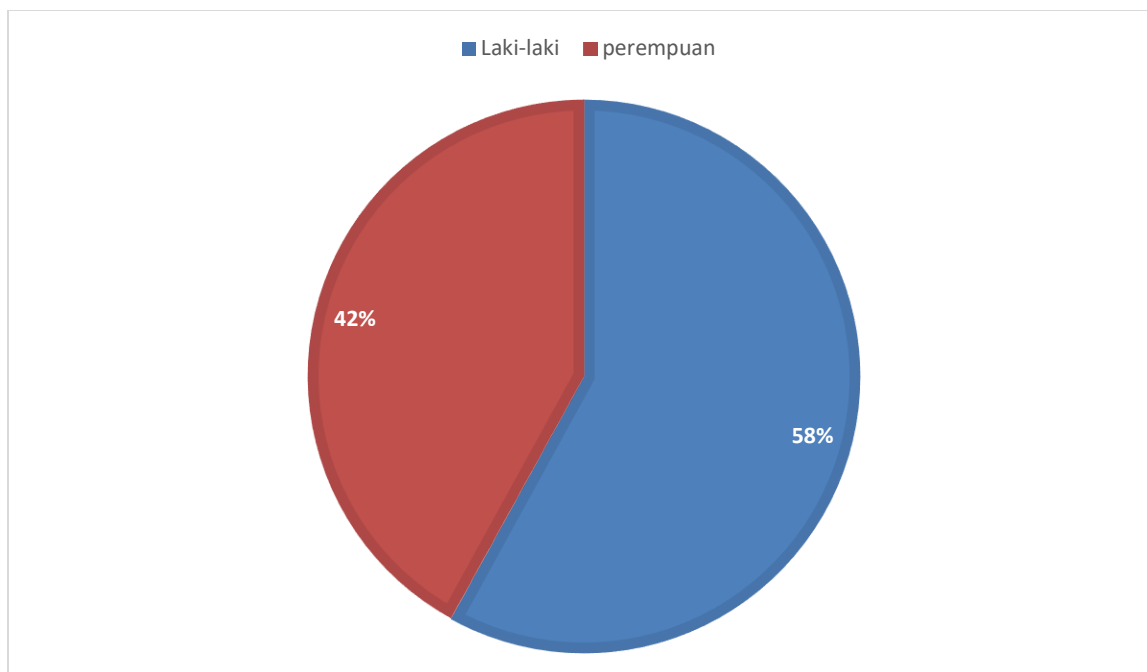


Grafik 2.3
Jumlah Pejabat Struktural BKD dan DIKLAT yang telah mengikuti diklat kepemimpinan (dalam satuan orang)

Jumlah PNS BKD dan Diklat berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.6
Tabel data Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjarbaru berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	29 orang
2.	Perempuan	21 orang
Jumlah		50 orang



Grafik 2.4
Jumlah PNS BKD dan DIKLAT berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan asset/modal yang dikelolanya, hingga akhir tahun 2015, Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan, Pelatihan Kota Banjarbaru mengelola asset/modal sebesar Rp. 1,565,307,675,- yang terdiri dari asset tetap sebesar Rp. 1,507,957,675,- dan asset lainnya Rp. 57,350,000,-.

C. Kinerja Pelayanan SKPD

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada Standar Pelayanan Minimal (SPM), dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh pemerintah.

Untuk urusan kepegawaian sebagaimana telah ditentukan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah, sampai saat ini belum ada indikator urusan kepegawaian yang ditetapkan dalam bentuk SPM yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu, BKD dan Diklat Kota Banjarbaru dalam menentukan kinerjanya didasarkan pada tupoksi yang telah ditetapkan dalam Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 32 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Organisasi pada Lembaga Teknis Daerah Kota Banjarbaru dalam mengimplementasikan perencanaan strategis Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan Tahun 2016-2021 guna mencapai sasaran yang tertuang dalam Visi dan Misi Walikota Banjarbaru Tahun 2016-2021. Selama periode 2016-2021 BKD dan Diklat Kota Banjarbaru menyelenggarakan beberapa program kegiatan guna menunjang pencapaian visi misi BKD dan Diklat..

Berdasarkan Pengukuran Kinerja Tahun 2015, BKD & DIKLAT mempunyai satu **Sasaran Strategis** yaitu **Setiap SKPD memiliki Aparatur Kompeten Sesuai Kebutuhan Dengan Etos Kerja Melayani**, Indikator Kinerja dari sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Persentase Aparatur Yang Memiliki Kompetensi Sesuai Bidanganya
Indikator ini terdapat pada Program Pendidikan Kedinasan dengan target yang ingin dicapai 100 % dan terealisasi sebesar 229,43 %, Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan target capaian 100 % terealisasi sebesar 86,47 %.
2. Persentase Aparatur Yang Memiliki Pembinaan dan Pengembangan Karir Sesuai Dengan Kebutuhan. Indikator ini terdapat pada 2 (dua) Program yaitu, Program pembinaan dan Pengembangan Aparatur dengan target capaian 100 % dan terealisasi 247,28 %, dan Program Peningkatan Informasi Kedudukan Hukum Pegawai dengan target capaian 50 % dan terealisasi 26,92 %.
3. Persentase Pelaksanaan Tugas Rutin, Administrasi Pelaporan Secara Akuntabel dan Tepat Waktu, terdapat dalam Program Pelayanan Administrasi Perkantoran dengan target capaian 100%, realisasinya 97,50%
4. Persentase Pemeliharaan Sarana Prasarana Aparatur, mencakupi Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, dengan target capaian 100 % terealisasi 100 %.
5. Persentase Laporan Kinerja Keuangan Akuntabel dan Tepat Waktu, mencakup pada Program Peningkatan dengan target capaian 100 % terealisasi 95,45%

Ada beberapa kegiatan yang harus dilaksanakan BKD & DIKLAT agar tujuan dapat tercapai dengan target yang telah ditetapkan, dari beberapa kegiatan tersebut ada beberapa kegiatan yang tidak terpenuhi sesuai dengan target capaiannya, adalah sebagai berikut :

1. Pada Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur pada kegiatan Penyelenggaraan Penilaian Jabatan Fungsional target awal tahun 650 dokumen pak yang ingin dicapai tetapi terealisasi hanya 587 dokumen pak hal ini disebabkan karena adanya perubahan aturan perundang undangan tentang jabatan fungsional perawat dan guru sehingga mempengaruhi terhadap usulan penilaian angka kredit, aturan tersebut tertuang dalam Permenpan no.16 tahun 2009 tentang guru dan Permenpan no.25 tahun 2015 tentang perawat.
2. Pada Program Pendidikan Kedinasan target awal tahun yang ingin dicapai dapat terealisasi seluruhnya pada akhir tahun 2015.
3. Pada Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur terdapat beberapa kegiatan yang tidak terealisasi dan pencapaian targetnya tidak sesuai dengan yang diinginkan pada awal tahun, yaitu :
 - a. Kegiatan Penyelenggaraan Diklat Teknis Fungsional dan Kepemimpinan, target awal tahun adalah 400 org terealisasi 350 org, hal ini disebabkan banyaknya ketidakhadiran peserta pada setiap pelaksanaan Bimtek yang diselenggarakan BKD & Diklat, sehingga mempengaruhi pada capaian kinerja kegiatan ini.
 - b. Kegiatan Seleksi Penerimaan CPNS, target awal tahun adalah 106 orang calon pegawai negeri sipil daerah yang dapat diterima atau diperlukan oleh daerah, akan tetapi hanya

- teralisasi sebanyak 63 orang, dan 63 orang tersebut adalah formasi dari pengadaan tahun 2014 yang penyelesaian berkasnya dilakukan pada tahun 2015, sedangkan formasi untuk pengadaan tahun 2015 tidak dapat terlaksana dikarenakan terbentur dengan aturan yaitu kebijakan Moratorium dari pemerintah Pusat.
- c. Kegiatan Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS, target capaian awal tahun adalah 700 sk terealisasi sebanyak 545 sk, dikarenakan adanya kesalahan perhitungan penilaian PAK yang ditetapkan tim penilai bagi tenaga kesehatan dan guru yang tidak sesuai dengan ketentuan BKN Regional VIII.
 - d. Kegiatan Evaluasi & Monitoring Tenaga PTT, target awal tahun 126 orang terealisasi 95 orang, hal ini dikarenakan adanya pegawai tidak tetap (PTT) dan tenaga kontrak yang diberhentikan dikarenakan sakit atau telah diangkat sebagai CPNS sehingga jumlah berkurang.
 - e. Kegiatan Seleksi terbuka Jabatan ASN, Kegiatan Penyusunan Pembinaan Karir dan Kegiatan Penempatan PNS tidak dapat terealisasi dan tidak dapat mencapai target awal tahun dikarenakan terbentur dengan aturan perundang undangan yaitu, Permenpan no.13 tahun 2015 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan ASN, UU no.8 tahun 2015 tentang perubahan UU no.1 tahun 2015 tentang Pemilihan Walikota/Bupati, PP no.9 tahun 2008 tentang Pengesahan Kepala Daerah, semua peraturan tersebut menjelaskan bahwa Pejabat Walikota tidak dapat melakukan pergeseran (melantik) PNS kecuali mendapatkan persetujuan tertulis dari Kemendagri.
4. Pada Program Peningkatan Informasi Kedudukan Hukum Pegawai terdapat 2 kegiatan yang tidak mencapai target yaitu :
- a. Kegiatan Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang Berprestasi, target awal tahun 436 orang terealisasi sebanyak 380 orang, hal ini disebabkan pada pemberian penghargaan guru teladan yang ditetapkan sebanyak 36 org hanya terealisasi 33 org dikarenakan adanya penggabungan kategori guru teladan yang pada awalnya kategori guru SMA teladan serta guru SMK teladan dibedakan namun pada 2015 kategori tersebut digabungkan sehingga mengurangi jumlah peserta, selain itu dalam pemberian satyalencana usulan yang dikirim ke Kemendagri sebanyak 400 orang tetapi tidak semuanya diterima dan memenuhi persyaratan hanya 347 orang yang ditetapkan oleh Kemendagri berhak menerima penghargaan SLKS.
 - b. Kegiatan Pengawasan dan Pembinaan Disiplin PNS, PTT dan Tenaga Kontrak dengan target awal tahun 8 bulan pelaksanaan pengawasan akan tetapi hanya terealisasi sebanyak 2 kali pengawasan dikarenakan berdasarkan laporan tingkat kehadiran pegawai pada masing-masing SKPD menunjukkan prosentase kehadiran baik.

Selain permasalahan yang ada tersebut diatas, Badan kepegawaian Daerah dan Pendidikan, Pelatihan Kota Banjarbaru melakukan terobosan yaitu melaksanakan Tes Seleksi Penerimaan CPNS dengan menggunakan **Sistem CAT (Computer Assisted Test)**, yang telah dimulai pada tahun 2013, yaitu pada pelaksanaan Test Seleksi Pelamar Umum tahun 2013, Test Seleksi

Kategori II (K2) dan terakhir Test Seleksi Formasi ASN tahun 2014, adapun kelebihan dari sistem CAT ini adalah :

1. Peserta tes dapat mendaftarkan diri melalui internet, tidak harus datang langsung ke tempat pendaftaran
2. Hasil ujian bisa langsung diketahui setelah ujian selesai
3. Penilaian dilakukan secara objektif dan transparan
4. Menciptakan standarisasi hasil ujian
5. Mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian
6. Terciptanya Efisiensi dan efektifitas dalam hal jumlah petugas pengawas ujian dan penggunaan alat tulis kantor

D. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD dan DIKLAT

Beberapa hal yang menjadi tantangan dan peluang BKD dalam menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian diantaranya:

Tantangan

1. Belum sepenuhnya diterapkan pengembangan sistem karier berdasarkan kinerja;
2. Belum terlaksananya sistem remunerasi pegawai berbasis kinerja dan disertai penerapan sistem rewards and punishment yang lebih tegas;
3. Pelaksanaan kesejahteraan PNSD berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku belum terlaksana secara optimal karena bergantung pada kemampuan keuangan daerah;
4. Proses seleksi, penerimaan dan penempatan calon pegawai negeri sipil (CPNS) belum sepenuhnya berdasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan;
5. Pengembangan kualitas CPNS yang berasal dari tenaga honorer yang kompetensinya kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi
6. Hingga saat ini BKD dan Diklat untuk bidang Diklatnya belum terakreditasi, disebabkan karena belum memiliki fasilitas gedung diklat sehingga setiap melaksanakan kediklatan harus berkoordinasi dan melakukan kerjasama dengan lembaga diklat yang sudah terakreditasi;

Pengembangan Pelayanan

1. Penerapan pengembangan karier berdasarkan sistem Merit
2. Peningkatan koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah pusat;
3. Penerapan sistem remunerasi pegawai berbasis kinerja dan disertai penerapan sistem rewards and punishment yang lebih tegas;
5. Penerimaan dan penempatan calon pegawai negeri sipil (CPNS) berdasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan;
6. Perkembangan IPTEK yang pesat, dan peran serta masyarakat yang dapat lebih mempercepat peningkatan kinerja BKD & Diklat pada era globalisasi;
7. Berupaya memenuhi standar pengakreditasi, dalam hal ini adalah kepemilikan gedung diklat.

BAB. III

ISU ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI



A. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Permasalahan yang masih sering muncul pada BKD dan Diklat Kota Banjarbaru adalah sebagai berikut :

1. Moratorium penerimaan CPNS dari jalur umum, namun usulan SKPD menyatakan kekurangan pegawai
2. Hasil Analisis Jabatan belum optimal seperti uraian tugas jabatan dan SOP
3. Analisis Beban Kerja belum optimal
4. Belum optimalnya pengembangan karir pegawai sesuai dengan kompetensi jabatan
5. Penanganan masalah disiplin pada SKPD belum optimal
6. Penempatan alumni diklat belum optimal
7. Belum terlaksananya sistem remunerasi pegawai
8. Terbatasnya anggaran pengembangan pegawai (diklat, tugas belajar dan assessment)
9. Database kepegawaian belum dapat dilaksanakan secara online

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

Visi Kota Banjarbaru Tahun 2016-2021 yang telah ditetapkan oleh Walikota dan Wakil Walikota Banjarbaru terpilih adalah **“TERWUJUDNYA KOTA BANJARBARU SEBAGAI KOTA PELAYANAN YANG BERKARAKTER”**, dengan 5 Misi untuk mendukung pencapaian Visi tersebut, yaitu :

1. Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Terdidik, Sehat, Berdaya Saing dan Berahlak Mulia, dengan tujuan :
 - a. Meningkatkan Kualitas Pendidikan
 - b. Meningkatkan Derajat Kesehatan
 - c. Meningkatkan Pelestarian Seni Budaya dan Prestasi di Bidang Kepemudaan dan Olahraga
2. Meningkatkan Penyediaan Infrastruktur Perkotaan Yang Merata, Cerdas dan Berwawasan Lingkungan, dengan tujuan :
 - a. Meningkatkan Kualitas Jalan, Jembatan dan Drainase
 - b. Meningkatkan Kualitas Perumahan dan Pemukiman Yang Layak
 - c. Meningkatkan Sarana Prasarana dan Sistem Transportasi Yang Aman dan Nyaman
 - d. Meningkatkan Sarana dan Prasarana Teknologi Informasi
 - e. Meningkatkan Kualitas Sanitasi, Air dan Udara

3. Memperkuat Kemandirian, Peningkatan Kerjasama Investasi, Penyediaan Prasarana dan Sarana Perekonomian, Peningkatan Kelembagaan dan Peluang Kewirausahaan, dengan tujuan :
 - a. Meningkatkan Kemandirian Kota
 - b. Meningkatkan Investasi
 - c. Meningkatkan Sarana dan Prasarana Perekonomian
 - d. Meningkatkan Kewirausahaan
4. Melaksanakan Reformasi Birokrasi Yang Berorientasi Kepada Pelayanan Publik dan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik berbasis Teknologi Informasi
 - a. Meningkatkan Pelaksanaan Agenda Reformasi Birokrasi
 - b. Meningkatkan Pelayanan Publik
 - c. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Berbasis Teknologi Informasi
5. Memperkuat Cipta Kondisi Masyarakat Yang aman, Nyaman dan Tertib
 - A. Meningkatkan Toleransi Dalam Kehidupan Bermasyarakat
 - B. Meningkatkan Budaya Tertib
 - C. Meningkatkan Perlindungan Sosial Masyarakat
 - D. Menurunkan Kerugian Akibat Bencana

Misi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKD dan Diklat sebagai pengelola aparatur pemerintah Kota Banjarbaru adalah **Misi ke-4 yaitu “Melaksanakan Reformasi Birokrasi Yang Berorientasi Kepada Pelayanan Publik dan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik berbasis Teknologi Informasi”**.

C. Telaahan Renstra Kementrian/Lembaga dan Renstra Provinsi/Kota

1. Telaahan Renstra BKD dan Diklat dengan Renstra Badan Kepegawaian Negara

Visi dari Badan Kepegawaian Negara adalah Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian Yang Profesional dan Bermartabat, dan tugas dari Badan Kepegawaian Negara adalah melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian Negara sesuai ketentuan dan peraturan perundang-undangan.

Tujuan strategis dari Badan kepegawaian Negara adalah Mewujudkan manajemen kepegawaian yang modern, mewujudkan pelayanan prima bidang kepegawaian dan Mewujudkan Manajemen internal yang efektif, efisien dan akuntabel.

Visi dari BKD dan Diklat Kota Banjarbaru adalah Terwujudnya Manajemen Aparatur Sipil Negara Yang Berkualitas, dimana maksud dari visi BKD dan Diklat adalah hampir sama atau memiliki keterkaitan dengan Visi Badan Kepegawaian Negara yaitu Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian Yang Profesional dan Bermartabat.

2. Telaahan Renstra BKD dan Diklat dengan Renstra Kementrian Pendayaagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Dalam rangka menunjang dan membantu Kementerian PAN dan RB dalam rangka menuju kesuksesan pelaksanaan fungsi, maka Deputy Pengawasan dan Akuntabilitas menyusun Visi untuk Kemenpan RB adalah sebagai berikut : ‘Terwujudnya Pemerintahan Yang Baik Melalui Pengawasan Yang Efektif dan Efisien serta Aparatur Yang Akuntabel, Berkinerja Tinggi dan Bebas Dari KKN’.

Tujuan strategis dari Kemenpan RB adalah Meningkatkan pengawasan internalisasi pemerintah dalam rangka percepatan pemberantasan korupsi serta meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintahan dalam rangka percepatan reformasi birokrasi.

Dari telaahan Visi Kemenpan RB tersebut diatas dapat dikatakan bahwa Visi BKD dan Diklat Kota Banjarbaru telah sejalan dengan Visi Institusi Pusat tersebut yaitu sama-sama ingin menciptakan Aparatur yang berkualitas yaitu yang memiliki kinerja tinggi, akuntabel serta bersih dari KKN.

3. Telaahan Renstra BKD dan Diklat Kota Banjarbaru dengan Renstra BKD Provinsi Kalsel

Dalam Renstra BKD Provinsi Kalsel tertera bahwa Visinya adalah “ Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Berbasis Kompetensi Menuju Terciptanya Pegawai Negeri Sipil Yang Profesional ”, dan pencapaian visi tersebut tentu saja ditunjang dengan beberapa Misi yaitu Mewujudkan Aparatur yang Berkualitas Melalui Pemantapan Perencanaan, Pembinaan dan Pengembangan Pegawai, Terkelolanya Data dan Informasi Kepegawaian serta Menyelenggarakan Pelayanan Prima Administrasi Kepegawaian.

Tujuan strategis yang ingin dicapai oleh BKD Provinsi Kalsel adalah Mewujudkan Aparatur Pemerintah Daerah Yang Profesional dan Mewujudkan Pelayanan Prima Administrasi Kepegawaian. Dari uraian diatas terdapat kesamaan tujuan dengan BKD dan DIKLAT Kota Banjarbaru yaitu sama-sama ingin mewujudkan aparatur yang memenuhi standar kompetensi dimana salah satu poinnya adalah aparatur atau pegawai yang bersifat profesional, serta sama-sama ingin mewujudkan pelayanan dan meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian.

4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD & DIKLAT Kota Banjarbaru yaitu dengan kaitannya dengan pembangunan dan pelayanan masyarakat tentunya tidak dapat lepas dari faktor – faktor dari rencana tata ruang wilayah (RTRW) serta kajian lingkungan hidup strategis (KLHS). Pembangunan dan pelayanan yang diberikan Kota Banjarbaru meliputi bidang pendidikan, kesehatan, perpustakaan, kepemudaan dan olah raga, pariwisata, pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan, lingkungan hidup, perhubungan, ketenagakerjaan, pangan, koperasi dan ukm, penanaman modal, perdagangan, pemerintahan umum, komunikasi dan informatika serta kepegawaian.

Pelaksanaan pembangunan dan pelayanan terhadap semua bidang urusan tersebut diatas harus didukung dengan ketersediaan sumber daya aparatur Pemerintah Kota Banjarbaru yang berkualitas yaitu profesional, jujur dan akuntabel, disanalah tugas dan

fungsi BKD dan DIKLAT dalam menempatkan aparatur yang tepat sesuai dengan kompetensinya, dan didukung dengan program – program yang dilaksanakan pada BKD dan DIKLAT Kota Banjarbaru

D. Penentuan Isu-Isu Strategis

Dari hasil identifikasi permasalahan sebelumnya, inventarisasi dan menetapkan skala prioritas permasalahan-permasalahan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru dapat dirumuskan menjadi isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi BKD dan Diklat serta berpengaruh dalam pengembangan kinerja pelayanan BKD Kota Banjarbaru di masa yang akan datang, diantaranya :

1. Adanya PNS yang terlibat masalah hukum
2. Penggunaan sistem absensi elektronik yang terintegrasi dengan system aplikasi di BKD dan Diklat agar dapat memantau tingkat ketidakhadiran serta pemenuhan jam kerja pegawai
3. Penempatan pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi
4. Anggaran pemerintah pusat kelebihan jumlah pegawai
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

BAB. IV

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS, SERTA KEBIJAKAN



A. Visi dan Misi BKD dan Diklat Kota Banjarbaru

Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan Kota Banjarbaru sebagai salah satu instansi dari Pemerintah Kota Banjarbaru, dalam menetapkan visinya tentu harus mengacu kepada visi Kota Banjarbaru dengan tetap memperhatikan tugas pokok dan fungsinya. Visi Kota Banjarbaru Tahun 2016-2021 yaitu “**TERWUJUDNYA KOTA BANJARBARU SEBAGAI KOTA PELAYANAN YANG BERKARAKTER** “. Memperhatikan visi tersebut serta dengan memperhatikan perubahan paradigma dan peranan manajemen kepegawaian pada masa yang akan datang, maka Visi Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan Kota Banjarbaru Tahun 2016-2021 adalah : “**Terwujudnya Manajemen Aparatur Sipil Negara Yang Berkualitas**”. Adapun makna berkualitas disini adalah Melaksanakan tugas pelayanan atau penyelesaian administrasi kepegawaian ASN sesuai dengan prosedur, cermat, teliti, sedangkan dari segi aparatur yang berkualitas maksudnya adalah menciptakan aparatur yang professional, berintegritas, jujur dan dapat dipercaya.

Guna mendukung pencapaian visi tersebut di atas ditetapkan misi yaitu: **(1) Peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur (2) Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian berbasis teknologi informasi. (3) Peningkatan kualitas pengelolaan kinerja SKPD**

B. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD dan Diklat Kota Banjarbaru

Hubungan antara Misi, Tujuan dan Sasaran BKD sebagai berikut :

Misi Pertama : Peningkatan kualitas sumber daya aparatur ,dari misi tersebut dapat dirumuskan tujuan dan sasaran yang meliputi :

Tujuan : Tersedianya Aparatur yang memenuhi standar kompetensi

Sasaran:

1. Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Aparatur

Dengan indikator :

- Prosentase pegawai yang telah selesai mengikuti pendidikan pelatihan tepat waktu
- Prosentase penataan pegawai yang sesuai kompetensi dan kebutuhan

2. Penempatan Dalam Jabatan Sesuai Standar Kompetensi

Dengan Indikator :

- Prosentase Jabatan yang diisi oleh pegawai yang telah memenuhi kompetensi

3. Meningkatnya Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai

Dengan Indikator :

- Prosentase penanganan pelanggaran disiplin

Misi Kedua : Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian berbasis teknologi informasi

Dari misi tersebut dapat dirumuskan tujuan dan sasaran yang meliputi :

Tujuan : Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian

Sasaran:

1. Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Kepegawaian

Dengan Indikator :

- Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian

2. Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian berbasis teknologi informasi

Dengan Indikator :

- Prosentase pengembangan data informasi

Misi Ketiga : Peningkatan kualitas pengelolaan kinerja SKPD, dari misi tersebut dapat dirumuskan tujuan dan sasaran yang meliputi :

Tujuan : Tersedianya laporan kinerja yang optimal

Sasaran:

Meningkatnya akuntabilitas organisasi

Dengan Indikator :

- Nilai Evaluasi Laporan Kinerja
- Persentase tertib administrasi barang / asset

C. Strategi dan Kebijakan BKD dan Diklat Kota Banjarbaru

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran BKD dan Diklat Kota Banjarbaru menetapkan strategi dan kebijakan yang akan dilaksanakan sampai dengan tahun 2021.

1. Misi 1 Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur, Strategi yang dilakukan adalah :

- a. Konsistensi dalam penetapan Reward & Punishment
- b. Melaksanakan Assesment dan sistem pengembangan aparatur yang berbasis merit
- c. Melaksanakan seleksi pengangkatan jabatan secara terbuka
- d. Pendistribusian dan penataan pegawai sesuai hasil pemetaan
- e. Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Diklat
- f. Koordinasi dengan Bagian Organisasi tentang Anjab

Kebijakan yang dilakukan adalah Konsistensi dalam penerapan standar kompetensi untuk melaksanakan Penempatan Pegawai

2. Misi 2 Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi, Strategi yang dilakukan adalah :

- a. Memanfaatkan informasi teknologi dalam pelayanan administrasi pegawai

- b. Merubah mindset petugas pelayanan dari dilayani menjadi melayani
- c. Meningkatkan sarana prasarana
- d. Penguatan Koordinasi dengan instansi terkait dalam pelayanan administrasi

Kebijakan yang dilakukan adalah Konsistensi dalam pelaksanaan SOP administrasi kepegawaian

- 3. Misi 3 Peningkatan Kualitas Pengelolaan Kinerja SKPD, Strategi yang dilakukan adalah :
 - a. Sinkronisasi pengelolaan keuangan dan asset dengan SIMDA keuangan serta SIMDA barang
 - b. Sinergitas pelaporan kinerja dengan peraturan perundang-undangan

Kebijakan yang dilakukan adalah Konsistensi pengelolaan keuangan, asset dan kinerja SKPD sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

BAB. V

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



Dalam mewujudkan pencapaian Visi dan Misi BKD dan Diklat Kota Banjarbaru, perlu dilakukan kebijakan operasional dalam bentuk Program dan Kegiatan yang dapat memberikan arah dan kesatuan konsep manajemen kepegawaian dalam periode 2016-2021.

Adapun rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu 6 tahun dapat dilihat pada table 5.1 dan tabel 5.2

BAB. VI

INDIKATOR KINERJA

BKD & DIKLAT YANG

MENGACU PADA

TUJUAN DAN SASARAN

RPJMD



Sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya bahwa renstra BKD dan DIKLAT Kota Banjarbaru tahun 2016-2021 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kota Banjarbaru Tahun 2016-2021, karena BKD dan DIKLAT merupakan salah satu SKPD yang mengelola aparatur sehingga ada keterkaitan dengan Misi-4 dari RPJMD yakni ‘ Melaksanakan Reformasi Birokrasi yang Berorientasi Kepada Pelayanan Publik dan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik ‘. Selain itu keterkaitan terdapat pula pada tujuan ke satu dari misi ke 4 tersebut yaitu ‘ Meningkatkan Pelaksanaan Agenda Reformasi Birokrasi ‘ dengan Sasaran ‘ Meningkatnya Aparatur yang Kompeten dan berjiwa Melayani ‘ dengan indikator ‘Persentase Aparatur yang Mengikuti Diklat berkarakter‘.

Untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD serta Visi dan Misi BKD dan DIKLAT Kota Banjarbaru, BKD dan DIKLAT telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh BKD dan Diklat Kota Banjarbaru dalam lima tahun (2016-2021) mendatang dengan mengoptimalkan semua sumberdaya yang ada, seperti tertuang dalam tabel 6.1

BAB. VII PENUTUP



Sejalan dengan visi BKD dan DIKLAT tahun 2016-2021 yaitu : **Terwujudnya Manajemen Kepegawaian ASN Yang Berkualitas**, dengan didukung beberapa Misi yaitu :

1. **Peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur**
2. **Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel.**
3. **Peningkatan kualitas pengelolaan Kinerja SKPD**

BKD dan DIKLAT telah menetapkan isu-isu strategis yang diangkat dari hasil evaluasi kinerja pelayanan BKD selama periode Renstra sebelumnya serta melihat keadaan saat ini yang kemudian menjadi prioritas dalam pengembangan kinerja pelayanan BKD dan DIKLAT di masa yang akan datang.

Namun demikian, kesuksesan dari pelaksanaan program dan kegiatan untuk mewujudkan visi dan misi tersebut tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, baik itu pemerintah pusat, daerah serta SKPD-SKPD lain di lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru yang turut andil besar dalam memberikan saran dan masukan demi perbaikan kinerja. Keberhasilan pencapaian Renstra ini akan dilakukan secara bertahap melalui upaya yang sungguh-sungguh dengan prinsip kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas, dan kerja ikhlas untuk mewujudkan peningkatan kinerja BKD di saat ini dan di masa yang akan datang sehingga dapat menjadi salah satu pendorong tercapainya Visi Misi Walikota dan Wakil Walikota.

**Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Dan Pendidikan, Pelatihan
Kota Banjarbaru**

Drs. FIRDAUS HAZAIRIN
Pembina Utama Muda
NIP. 19580727 198003 1 019