PEMERINTAH KABUPATEN OKU TIMUR

RENCANA KERJA TAHUN 2018
BADAN KEPEGAWAIAN & PENGEMBANGAN SDM KAB. OKU TIMUR

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wata'ala, karena atas perkenanNya kita telah dapat melewati Tahun Anggaran 2016 dengan berbagai dinamika permasalahannya yang telah kita jalani dan hadapi bersama.

Sebagai salah satu bentuk kesinambungan dalam pelaksanaan Rencana Strategis 2016-2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, telah menyusun Rencana Kerja Tahun 2018 yang diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman dalam menyusun anggaran.

Pada kesempatan yang berbahagia ini, kami menyampaikan terima kasih kepada seluruh jajaran personil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur yang telah membantu dalam rangka penyusunan rencana kerja ini. Mudah-mudahan hasil kerja kita dapat membuahkan hal yang positif bagi kepentingan seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

Martapura, April 2017

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur,

Drs. H. Juanda, M.M.
Pembina Utama Muda
NIP. 19600107 199203 1 004

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR			ii
DAFTAR ISI			iii
BAB I	PENDAHULUAN		1
	A.	Latar Belakang	1
	B.	Landasan Hukum	2
	C.	Maksud dan Tujuan	3
	D.	Format Penulisan RENJA	4
BAB II	PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA		5
	A.	Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun 2015 dan Capaian Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. OKU Timur	5
	B.	Analisis Kinerja Pelayanan	6
	C.	Susunan Kepegawaian	8
	D.	Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi	12
	E.	Review Terhadap Rancangan Awal RKPD	13
BAB III	TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN		14
	A.	Telaah Terhadap Kebijakan Nasional	14
	B.	Tujuan dan Sasaran Renja	16
	C.	Progran dan Kegiatan	16
BAB IV	PENUTUP		19
	A.	Catatan Penting yang Perlu Mendatpatkan Perhatian	19
	B.	Kaidah-kaidah Pelaksanaan	19
	C.	Rencana Tindak Lanjut	19

LAMPIRAN
RUMUSAN RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2018 DAN PRAKIRAAN MAJU TAHUN 2019 KAB. OGAN KOMERING ULU TIMUR

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam usaha memberikan arah dan pedoman yang jelas kepada daerah dalam menata organisasi yang efisien, efektif, dan rasional sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah serta adanya koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi serta komunikasi kelembagaan antara pusat dan daerah pemerintah telah mengeluarkan dan menyempurnakan produk hukum tentang organisasi perangkat daerah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah. Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016, Kabupaten OKU TIMUR telah membentuk Susunan Organisasi Tata Kelembagaan di daerah yang sebagaimana yang diamanatkan, dimana salah satunya adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR, yang merupakan salah satu lembaga teknis sebagai pembatu Bupati OKU TIMUR dalam urusan kepegawaian, dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

Sebagai salah satu instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan di daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR diwajibkan untuk mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan fungsinya, sebagaimana yang diamanatkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Instruksi Presiden tersebut mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara negara untuk mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi, dalam pengelolaan sumberdaya dan kebijakan yang dipercayakan kepadanya berdasarkan perencanaan strategis *(strategic planning)* yang ditetapkan. Instansi pemerintah secara priodik wajib mengkomunikasikan pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi kepada *stakeholders*, yang dituangkan melalui Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP). Berdasarkan sistem akuntabilitas instansi pemerintah (LAKIP), penyusunan LAKIP dilakukan melalui proses penyusunan rencana strategis, penyusunan rencana kinerja dan pengukuran kinerja.

Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2018 yang disusun oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU Timur adalah merupakan rencana tahunan sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) yang berjangka 1 (satu) tahun. Rencana kerja ini memberikan gambaran mengenai program, kegiatan, sasaran, Indikator-indikator kinerja dan target yang akan dilaksanakan dalam 1 (satu) tahun

kinerja organisasi baik secara tim, individu maupun institusi wadah organisasi. Disamping itu, untuk lebih meningkatkan aktivitas dan kreatifitas aparatur dalam pelaksanaan disiplin dan loyalitas yang tinggi demi mengemban Visi dan Misi Organisasi untuk menuju Aparatur Pemerintah yang professional, bersih dan berwibawa serta sebagai pelayan masyarakat yang terbaik.

B. LANDASAN HUKUM

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR Tahun 2018 didasarkan pada landasan hukum yaitu :

1. *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda* Pegawai (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 42);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN);
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1994 tentang Tanda Kehormatan dan Satyalencana Karya Satya;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4910);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4192);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara *Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 32 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia* 4193);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

16. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
17. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 Tentang Pedoman Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal;
18. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelanggaraan Pemerintahan Daerah ;
19. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4561), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4743);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
21. Keputusan Presiden Nomor 159 tahun 2000, tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah.
22. Keputusan Presiden RI Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah ;
23. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ;
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2005 tentang Pedoman Penilaian Calon Sekretaris Daerah Propinsi dan Kabupaten/Kota serta Pejabat Struktural Eselon II di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota ;
25. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2006 tentang Perpindahan Menjadi PNS *Pusat dan PNS Daerah;*
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
27. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal;
28. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 tahun 2000 tentang pedoman Penyusunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.
29. Keputusan Kepala BKN Nomor 13/Kep/2002 tanggal 12 Februari 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Penggunaan Aplikasi Badan Kepegawaian Daerah ;
30. Surat Edaran Bersama Menteri Negara PPN/ Kepala Badan Perencana Pembangunan Nasional dan Menteri Dalam Negeri Nomor 0008/M.PPN/01 /2007/050/264A/SJ Tahun 2007 Tentang Penyelenggaraan Musrenbang;
31. Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Sususnan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.
32. Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Nomor 33 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah, Badan-Badan Daerah, Kecamatan serta Kelurahan.

C. MAKSUD DAN TUJUAN

Penyusunan Rencana Kerja ini dimaksudkan sebagai penjabaran visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR yang tertuang dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR, selain itu juga

1. Memberikan arah tujuan yang harus dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR selama 1 (satu) tahun;
2. Sebagai dasar dan tolok ukur penilaian kinerja;
3. Tersedianya program dan prioritas kegiatan yang dapat dijadikan pedoman oleh Sekretariat dan Bidang-Bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR dalam mewujudkan optimalisasi kinerja;
4. Untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan;
5. Untuk menjamin tercapainya penggunaan sumberdaya secara efektif dan efisien, berkeadilan dan berkelanjutan;
6. Untuk menjamin terciptanya integritas, sinkronisasi dan sinergi antara Sekretariat dan Bidang-Bidang yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR.

D. SISTEMATIKA PENULISAN

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. OKU TIMUR Tahun 2018 ini tersusun dalam sistematika sebagai berikut :

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Landasan Hukum
- C. Maksud dan Tujuan
- D. Sistematika Penulisan

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN 2016

- A. Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun 2016 dan Capaian Renstra
- B. Analisis Kinerja Pelayanan
- C. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi
- D. Review terhadap rancangan awal RKPD

BAB III TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

- A. Telaah terhadap Kebijakan Nasional
- B. Tujuan dan Sasaran Renja
- C. Program dan Kegiatan

BAB IV PENUTUP

- A. Catatan penting yang perlu mendapat perhatian
- B. Kaidah-kaidah pelaksanaan
- C. Rencana tindak lanjut

BAB II
EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN 2016

A. EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN 2016 DAN CAPAIAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN OKU TIMUR

Pencapaian kinerja Tahun 2016 Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah berdasaran tujuan dan sasaran dengan target capaian **89,05%** pada tahun 2016 realisasi capaian rata-rata sebesar **56,97%** dan rata-rata rasio capaian **64,60%** dengan masing-masing sasaran.

Rekapitulasi capaian kinerja sasaran Tahun 2016 secara kumulatif

Sasaran	Target Capaian	Realisasi Capaian	Rasio Capaian
1	2	3	4
1. Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur yang Profesional	67,14%	46,76%	69,65%
2. Meningkatnya Kuantitas Sumber Daya Aparatur yang Proporsional	100%	25,74%	25,74%
3. Meningkatknya Kualitas Pelayanan Kepegawaian	100%	98,40%	98,40%
Target Komulatif	**89,05%**	**56,97%**	**64,60%**

Target prioritas capaian Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten OKU TIMUR untuk sasaran 1 "Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur yang profesional" yaitu memiliki target capaian 67,14%, realisasi capaian sebesar 46,76%, dan Rasio capaian sebesar 69,65%. Hal ini disebabkan karena pada kegiatan pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah terdapat kendala yaitu Bandiklat Provinsi Sumsel pada tahun 2016 tidak menyelenggarakan Diklat PIM Tk. III karena belum terbentuk BULD untuk mengatasi hal tersebut Pada tahun 2017 BPSDMP Provinsi Sumsel sudah dibentuk BULD. Sasaran 3" Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian" Target Capaian 100 %, Realisasi Capaian Sebesar 98,40%, Rasio capaian sebesar 98,40%, faktor yang mempengaruhi keberhasilan kegiatan ini adalah sumber daya aparatur dan sistem informasi yang mendukung serta menunjang guna meningkatkan Kualitas Pelayanan Aparatur.

Secara Umum permasalahan yang ada dalam pelaksanaan program/kegiatan Tahun 2016 sehingga tidak tercapainya beberapa sasaran yaitu :

No.	Sasaran	Kegiatan	Permasalahan
1	2	3	4

No.	Sasaran	Kegiatan	Permasalahan
1	2	3	4
		Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	Anggaran batuan tugas belajar untuk S3 ada yang ganda dan di -SPJK kan di SKPD tersebut
		Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	Adanya perubahan PERDA Nomor 6 Tahun 2016 menyebabkan kegiatan pelantian dilaksanakan diakhir tahun di saat pencairan dana sudah tidak memungkinkan
		Proses penangan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Adanya OPD yang tidak melaporkan pelanggaran disiplin yang ada di OPDnya

Masalah lainnya yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur adalah kendala yang bersifat non teknis yaitu kurangnya sarana dan prasarana terutama gedung tempat pendidikan dan pelatihan.

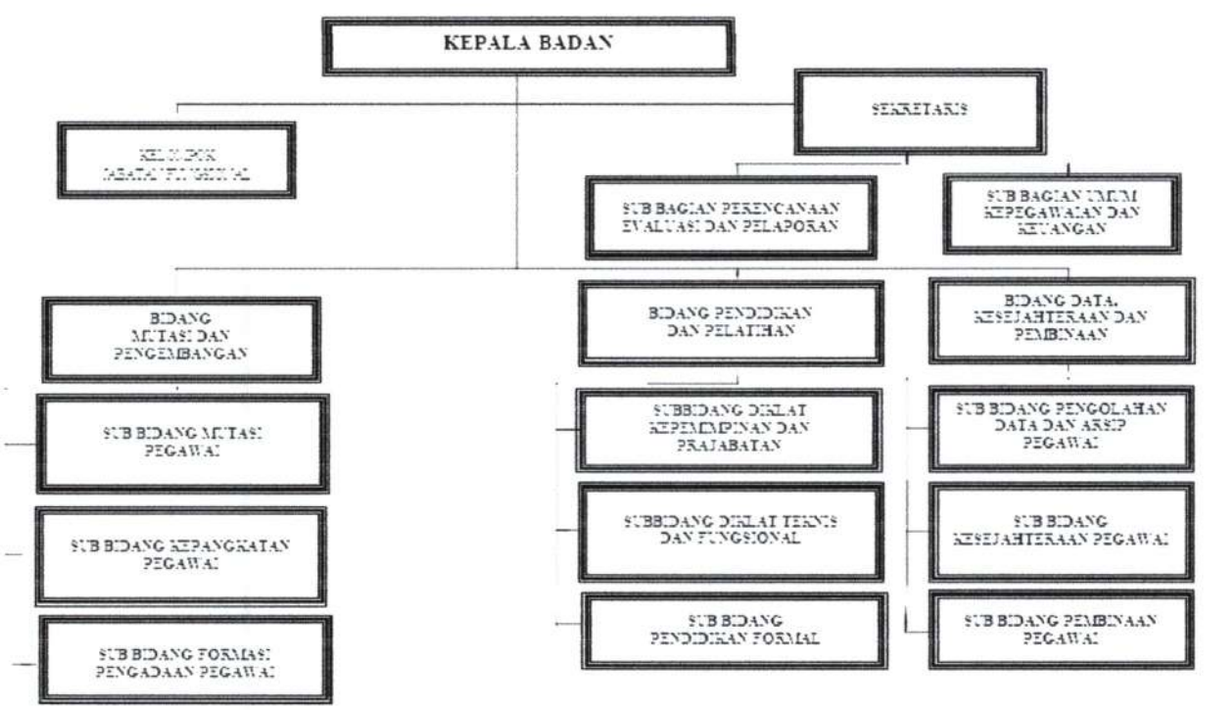
Adapun pemecahan masalah yang akan di ditindaklanjuti adalah sebagai berikut :

No.	Sasaran	Kegiatan	Permasalahan	Solusi
1	2	3	4	5
1.	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur yang Profesional	Pendidikan dan *pelatiahan* struktural bagi PNS Daerah	Bandiklat Provinsi Sumsel pada tahun 2016 tidak menyelenggarakan Diklat PIM Tk. III karena belum terbentuk BULD	Pada tahun 2017 *BPSDMP Provinsi* Sumsel sudah dibentuk BULD
		Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	Anggaran batuan tugas belajar untuk S3 ada yang ganda dan di -SPJkan di SKPD tersebut	Anggaran tugas belajar disatukan hanya di BKPSDM
		Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	Adanya perubahan PERDA Nomor 6 Tahun 2016 menyebabkan kegiatan pelantian dilaksanakan diakhir tahun di saat pencairan dana sudah tidak memungkinkan	Dengan efisiensi anggaran, pelaksanaan pelantikan mencapai 91,29%
		Proses penangan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Adanya SKPD yang tidak melaporkan pelanggaran disiplin yang ada di SKPDnya	Terus meningkatkan pembinaan

Untuk yang akan datang pelaksanana kegiatan akan dilaksanakan secara terukur dan terarah

Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Ogan Komering Ulu Timur Nomor 03 Tahun 2005 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur dan kemudian diubah dengan Peraturan Daerah Ogan Komering Ulu Timur Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur,yang kemudian setelah adanya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah maka Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten OKU Timur nomoenklaturnya menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten OKU Timur berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR berdasarkan Peraturan Daerah Ogan Komering Ulu Timur Nomor 5 Tahun 2016 tentang Susunan dan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur



Tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR

TUGAS POKOK:

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Pengembangan SDMKabupaten OKU Timur mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah di Bidang Kepegawaian.

1.	Menetapkan kebijakan teknis di bidang umum kepegawaian, pengembangan Pengembangan SDM dan mutasi pegawai;
2.	Menyelenggarakan dan menetapkan program, pengelolaan keuangan serta urusan umum dan kepegawaian badan;
3.	Menyelenggarakan pengelolaan urusan di bidang administrasi kepegawaian dan sistem informasi kepegawaian daerah;
4.	Menyelenggarakan dan menetapkan evaluasi serta laporan pelaksanaan tugas;
5.	Melaksanakan tugas kedinasan yang diberikan oleh atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR secara optimal sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ketersediaan Pengembangan SDM yang handal dan sarana dan prasarana.

C. SUSUNAN KEPEGAWAIAN

Susunan/komposisi Pegawai yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR saat ini berdasarkan pangkat/golongan dan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel I. Komposisi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR berdasarkan pangkat/golongan ruang

NO.	GOLONGAN	RUANG				JUMLAH	%
		A	B	C	D		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	IV	1	-	1	-	2	8
2.	III	2	6	4	7	19	76
3.	II	2	-	2	-	4	16
4.	I	-	-	-	-	-	-
	JUMLAH					**25**	**100**

Sumber : Sekretariat BKPSDM OKU TIMUR Desember 2016

Dilihat dari Potensi Pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR menurut keadaan akhir Desember 2016 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) tercatat sebanyak 25 orang, yang melayani 7.519 PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten OKU TIMUR (data akhir Desember Tahun 2016) sehingga rasio perbandingan antara pegawai BKPSDM Kabupaten OKU TIMUR terhadap Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten OKU TIMUR adalah rata-rata 1 : 301 orang. Perbandingan tersebut mengakibatkan beban pegawai cukup besar.

Pegawai/Aparatur Pemerintah merupakan penggerak organisasi, yang menempati posisi strategis dan peran dominan dalam membawa Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

dan efektifitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR. Tanpa itu semua pegawai justru dapat menjadi ancaman yang serius bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR, karena bisa menjadi sumber penyebab terjadinya pemborosan dan inefesiensi.

Perubahan peraturan di bidang pemerintahan daerah yang berdampak pada bidang kepegawaian membutuhkan antisipasi penataan Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada analisis beban kerja setiap unit kerja.Dengan demikian komposisi pegawai yang ada juga harus sesuai kebutuhan. Komposisi pegawai dalam golongan/pangkat, pendidikan, usia menjadi persoalan kritis dalam perencanaan kebutuhan pegawai berbasis kinerja dan kompetensi.

Tabel II. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan dan Jenis Kelamin pada Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Keadaan 31 Desember 2016

No.	Unit Kerja	Golongan IV			Golongan III			Golongan II			Golongan I			Jlh
		L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	
1	Sekretariat Daerah	31	4	35	44	21	65	10	4	14	0	0	0	114
2	Dinas-dinas	891	888	1.779	1.425	1.798	3.223	700	754	1.454	30	4	34	6.490
3	Badan-badan	22	3	25	72	63	135	8	4	12	0	0	0	172
4	Inspektorat Daerah	7	1	8	11	12	23	3	1	4	0	0	0	35
5	Kecamatan Kelurahan	16	0	16	172	77	249	112	26	138	13	0	13	416
6	Rumah Sakit Umum Daerah	3	3	6	50	130	180	14	40	54	0	0	0	240
7	Sekretariat	6	0	6	18	21	39	4	3	7	0	0	0	52
Jumlah		976	899	1.875	1.792	2.122	3.914	851	832	1.683	43	4	47	7.519
Persentase				24,94%			52,05%			22,38%			0,63%	100%

Sumber : Bidang Pengolahan Data, Kesejahteraan dan Pembinaan BKPSDM OKU TIMUR 31 Desember 2016

Berbagai prasyarat yang berorientasi pada manajemen kepegawaian profesional saat ini seperti analisis jabatan, klasifikasi jabatan, uraian tugas seluruh jabatan, standar kompetensi jabatan struktural serta sistem penilaian pegawai berbasis kinerja yang obyektif masih dalam proses penyusunan sesuai peraturan yang baru.

Tabel III. Jumlah Esselon Berdasarkan Jenis Kelamin di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur

No.	Unit Kerja	Golongan IV			Golongan III			Golongan II			Golongan I			Jumlah
		L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	
1	Sekretariat Daerah	7	0	7	7	1	8	14	6	20	0	0	0	35
2	Dinas-dinas	16	4	20	81	19	100	215	128	343	6	1	7	470
3	Badan-badan	7	0	7	20	4	24	36	21	57	0	0	0	88
4	Inspektorat Daerah	1	0	1	4	1	5	0	3	3	0	0	0	9
5	Kecamatan Kelurahan	0	0	0	37	2	39	108	50	158	0	0	0	197
6	Rumah Sakit Umum Daerah	0	0	0	4	3	7	4	9	13	0	0	0	20
7	Sekretariat	0	0	0	6	0	6	9	5	14	0	0	0	20

No.	Nama Jabatan	Jumlah
1	Administrator Kesehatan	2
2	Apoteker	6
3	Arsiparis	3
4	Asisten Apoteker	24
5	Auditor	3
6	Bidan	308
7	Dokter	37
8	Dokter Gigi	3
9	Epidemiolog Kesehatan	3
10	Fisiotrafis	5
11	Guru	4.189
12	Nutrisionis	25
13	Pengawas Farmasi dan Makanan	1
14	Pengawas Pemerintahan	4
15	Pengawas Sekolah	49
16	Penggerak Swadaya Masyarakat	1
17	Penilik	47
18	Penyuluh Keluarga Berencana	23
19	Penyuluh Kesehatan Masyarakat	22
20	Penyuluh Perikanan	7
21	Penyuluh Perindustrian dan Perdagangan	1
22	Penyuluh Pertanian	80
23	Penyuluh Peternakan	3
24	Perawat	359
25	Perawat Gigi	26
26	*Perekam Medis*	4
27	Perencana	1
28	Pranata Komputer	5
29	Pranata Laboratorium Kesehatan	22
30	Radiografer	8
31	Sanitarian	38
32	Fungsional Umum	1.371
Jumlah		6.680

Sumber : Bidang Pengolahan Data, Kesejahteraan dan Pembinaan BKPSDM OKU TIMUR Desember 2016

Berdasarkan jenis Esselon komposisi PNS Pemerintah Kabupaten OKU TIMUR sebanyak 839 orang (11,16%) dengan rincian sebanyak 35 orang (4,17%) menduduki esselon II, 189 orang (22,53%) menduduki esselon III , 608 orang (72,47%) menduduki esselon IV dan 7 orang (0,83%) menduduki esselon V. Jabatan Fungsional sebanyak 6.680 orang (88,84%).

Tabel V. Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin

No.	*Jenis Kelamin*	Tingkat Pendidikan								*Jumlah*
		SD	SLTP	SLTA	D.I	D.II	D.III	S.I	S.2	
1	Laki-laki	67	88	896	48	492	192	1.701	178	3.662

Meskipun pendidikan bukan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan seseorang dalam berkinerja, namun mengingat tingkat pendidikan masih menjadi indeks kualitas dan 7keunggulan daya nalar SDM di sebagian besar negara di dunia, maka kondisi sebagaimana tersebut dalam tabel di atas perlu mendapat perhatian Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR dalam rangka menghadapi tantangan organisasi dan menyelenggarakan misi kedepan.

Tabel VI. Komposisi Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten OKU TIMUR yang telah mengikuti Diklat.

NO	TAHUN	DIKLAT STRUKTURAL			DIKLAT TEKNIS FUNGSIONAL					PRAJABATAN	
		Pim IV	Pim III	Pim II	Barang & Jasa	Camat	Kepala Sekolah	SPIP	Sekdes	Gol. I & II	Gol. III
1	2	3	4	5	6	7	8	9	9	10	11
1.	2007	40	13	-	40	-	-	-	-	-	-
2.	2008	40	17	2	40	-	121	-	-	714	190
3.	2009	40	1	1	-	2	-	-	-	205	166
4.	2010	-	4	2	-	3	-	-	-	398	170
5.	2011	40	3	-	-	-	-	-	-	295	281
6.	2012	39	10	-	-	-	-	-	-	87	232
7.	2013	40	-	-	-	-	-	-	70	-	-
8.	2014	-	8	-	-	-	-	70	57	291	55
9.	2015	40	10	-	-	-	-	-	-	240	110
10.	2016	-	-	2	-	-	-	-	4	290	39
JUMLAH		279	66	7	80	5	121	70	131	2.520	1.243

Sumber : Bidang Pendidikan & Pelatihan BKPSDM OKU TIMUR Desember 2016

Untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan selain dinilai dari tingkat pendidikan aparatur, profesionalisme aparatur juga dapat dilihat dari banyaknya Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan serta jumlah aparatur yang mengikuti diklat baik diklat struktural maupaun diklat teknis fungsional. Dilihat dari table di atas pendidikan dan pelatihan terbanyak pada diklat dasar yaitu diklat prajabatan bagi CPNS untuk Golongan I & II sebanyak 2.520 orang dan Golongan III sebanyak 1.243 orang.

Pelaksanaan program diklat aparatur, berdasarkan ketentuan yang berlaku sampai saat ini masih tergantung pada Badan Diklat yang terakreditasi. Kendala kewenangan ini menyebabkan dalam penyelenggaraan diklat harus mendapatkan ijin terlebih dahulu dari Badan Diklat Propinsi Sumatera Selatan selaku Pembina/pengendali diklat. Keterbatasan anggaran dalam peningkatan SDM aparatur yang masih jauh dibawah standar ideal (5-15 % dari anggaran belanja pegawai) mengakibatkan kurang meratanya kesempatan PNS untuk mengikuti Diklat. Kurangnya sarana dan prasarana kediklatan dan belum optimalnya pemberdayaan alumni diklat pada masing masing unit kerja merupakan kendala program peningkatan kualitas SDM Aparatur.

D. ISU-ISU PENTING PENYELENGGARAAN TUGAS & FUNGSI

Isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbicangan, berkenaan dengan peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan dibidang kepegawaian, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Pemerataan tingkat kompetensi atau kualitas dan pendayagunaan aparatur pemerintah daerah, serta belum terintegrasinya sistem pengelolaan PNS daerah, meliputi: sistem rekruitmen, pendidikan, penempatan, promosi dan mutasi PNS.
2. Perlunya penerapan pengembangan karir dan sistem remunerasi berbasis kinerja sebagai bentuk *reward dan punishment* terhadap kontribusi pegawai bagi unit kerjanya.

   Dalam manajemen Pengembangan SDM modern, seorang pegawai harus dihargai sesuai kontribusinya terhadap organaisasi. Pegawai yang memiliki kinerja baik harus dihargai lebih dibandingkan pegawai yang prestasinya sedang-sedang saja, apalagi disbandingkan dengan pegawai yang kinerjanya kurang baik. Dengan penerapan system *reward dan punishment* diharapkan dapat memotivasi pegawai mengeluarkan seluruh potensinya dan mencegah adanya pengangguran terselubung.
3. Menguatnya tuntutan akan transparasi proses perekrutan, pemindahan dan promosi pegawai maupun pejabat.

   Dimasa lalu, banyak proses-proses perekrutan, pemindahan dan promosi yang terkesan tertutup dan sarat dengan KKN yang pada akhirnya bermuara pada kualitas SDM yang rendah dan membebani banyak instansi pemerintah hingga saat ini. Di era keterbukaan saat ini, masyarakat menghaendaki proses-proses tersebut dilakukan secara transparan sehingga publik dapat menilai dan mengawasi agar proses tersebut dapat terlaksana dengan baik.
4. Perlunya data pegawai yang akurat dan uptodate dengan memanfaatkan dukungan teknologi informasi.

   Tersedianya data yang lengkap, akurat dan cepat sangat menunjang kualitas pengambilan keputusan untuk melakukan perekrutan, pemindahan dan promosi jabatan. Dengan data yang berkualitas penempatan orang dapat dilakukan dengan prinsip *the right man on the right place*. Selain itu ketersediaan data yang berkualitas juga mendukung transparansi

menyebabkan dalam penyelenggaraan diklat harus mendapatkan ijin terlebih dahulu dari Badan Diklat Propinsi Sumatera Selatan selaku Pembina/pengendali diklat. Keterbatasan anggaran dalam peningkatan SDM aparatur yang masih jauh dibawah standar ideal (5-15 % dari anggaran belanja pegawai) mengakibatkan kurang meratanya kesempatan PNS untuk mengikuti Diklat.Kurangnya sarana dan prasarana kediklatan dan belum optimalnya pemberdayaan alumni diklat pada masing masing unit kerja merupakan kendala program peningkatan kualitas SDM Aparatur.

E. REVIEW TERHADAP RANCANGAN AWAL RKPD

Rancangan awal RKPD

BAB III
TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

A. TELAAH TERHADAP KEBIJAKAN NASIONAL

Visi Pembangunan Nasional untuk tahun 2015-2019 adalah: "Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-royong" Visi ini diwujudkan melalui 7 (tujuh) Misi Pembangunan yaitu:

1. Mewujudkan keamanan nasional yang mampu menjaga kedaulatan wilayah, menopang kemandirian ekonomi dengan mengamankan sumber daya maritim, dan mencerminkan kepribadian Indonesia sebagai negara kepulauan.
2. Mewujudkan masyarakat maju, berkeseimbangan, dan demokratis berlandaskan negara hukum.
3. Mewujudkan politik luar negeri bebas-aktif dan memperkuat jati diri sebagai negara maritim.
4. Mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju, dan sejahtera.
5. Mewujudkan bangsa yang berdaya saing.
6. Mewujudkan Indonesia menjadi negara maritim yang mandiri, maju, kuat, dan berbasiskan kepentingan nasional.
7. Mewujudkan masyarakat yang berkepribadian dalam kebudayaan.

Prioritas pembangunan Nasional terdiri dari 9 (sembilan) prioritas, yaitu :

1. Menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberi rasa aman pada seluruh warga negara.
2. Membangun tata kelola Pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya
3. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka Negara Kesatuan
4. Memperkuat kehadiran Negara dalam melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya.
5. Meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat Indonesia

9. Memperteguh kebhinekaan dan memperkuat restorasi sosial

Visi Badan Kepegawain Negara Tahun 2015-2019 adalah : **"Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025"** Sasaran strategis BKN dalam rangka mewujudkan visi, melaksanakan misi dan mencapai tujuan berdasarkan potensi dan permasalahan BKN. Berikut adalah sasaran strategis BKN tahun 2015-2019: **"Meningkatnya tingkat Profesionalisme Pegawai ASN "** Pencapaian strategis di atas yang bersifat impact hanya dapat tercapai jika *outcomes* dari Program BKN dapat berfungsi dan memiliki manfaat terhadap capaian sasaran strategis. Melalui Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawain Negara (BKN) ditetapkan sebagai lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014. Peran ini merupakan penguatan dari peran sebelumnya yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Visi dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan 2013-2018, yaitu: ***"Terwujudnya Pelayanan Kepegawaian yang Profesional".***Untuk mewujudkan visi tersebut didukung dengan misi yaitu :***"Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian"*** Visi dari Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan 2013-2018, yaitu: ***"Mewujudkan Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan sebagai Pusat Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur".***Untuk mewujudkan visi tersebut didukung dengan 3 (tiga) misi yaitu :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana kediklatan
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan diklat
3. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur.

Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan mewujudkan pelayanan yang professional, unsur professional merujuk pada peningkatan kompetensi (kualifikasi pengetahuan, keahlian dan pengalaman), dan Kualifikasi(Pendidikan, Pelatihan) yang merupakan tugas pokok dari Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan di tingkat Provinsi.

Visi dari Bupati Ogan Komering Ulu Timur 2016-2021, yaitu: ***Yakin OKU Timur lebih baik, aman, nyaman, tanpa jalan berlubang.***Untuk mewujudkan visi tersebut didukung dengan 6 (enam) misi yaitu :

1. Mewujudkan infrastruktur yang layak
2. Memberikan rasa aman dan nyaman dengan peningkatan sinergitas antara masyarakat, pemerintah dan aparat keamanan.

6. Mengembangkan ekonomi kerakyatan berbasis pada pembangunan pertanian

Dalam upaya mewujudkan Visi Bupati Ogan Komering Ulu Timur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur melaksanakan pencapaian Misi Bupati Ogan Komering Ulu Timur ke-3 yaitu : **"Mewujudkan kualitas SDM yang professional, berbudaya dan berakhlak mulia yang berorientasi pada pelayanan publik"**dengan programMeningkatkan profesionalisme dan kompetensi aparatur serta sistem pola karier yang jelas. Misi ini diarahkan untuk mewujudkan reformasi birokrasi melalui penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel, dengan didukung sumber daya aparatur yang profesional, kelembagaan yang tepat fungsi dan ukuran, sistem kerja yang jelas dan terukur, kebijakan penganggaran yang efisien, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mencapai pelayanan prima.

Kebijakan Pembangunan Daerah diarahkan pada penyiapan ketersediaan sumberdaya aparatur pemerintah daerah yang berkualitas secara proporsional di semua instansi dengan menata keseimbangan jumlah aparatur dengan beban kerja di setiap lembaga satuan kerja perangkat daerah, serta meningkatkan kualitas aparatur pemerintah daerah yang professional melalui pengelolaan Pengembangan SDM pemerintah daerah berdasarkan standarkompetensi.Dengan demikian tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang baik dapat terwujud.

B. TUJUAN DAN SASARAN RENJA

Tujuan dan sasaran Recana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR Tahun 2018, yaitu :

NO	TUJUAN	SASARAN
1	2	3
1	Meningkatnya kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur dalam meningkatkan kualitas pelayanan serta kualitas pelayanan kepegawaian	1 Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang profesional
		2 Meningkatnya kuantitas sumber daya aparatur yang proporsional
		3 Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian

C. PROGRAM DAN KEGIATAN

Rencana Kerja tahun 2018 Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR merupakan proses menetapkan kegiatan dengan cara mencapai tujuan dan sasaran yang

Adapun Program dan Kegiatan Tahun 2018 Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR, adalah sebagai berikut:

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan	
					Target	Rp
1	2	3	5	6	12	13
Meningkatnya kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur dalam meningkatkan kualitas pelayanan serta kualitas pelayanan kepegawaian	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur yang Profesional		**PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR**			
		Jumlah pegawai yang telah mengikuti diklat fungsional	Pendikan dan Pelatihan teknis tugas dan fungsi PNS Daerah	Jumlah pegawai yang mengikuti *diklat teknis dan* fungsi PNS Daerah		
			- Diklat teknis pengelolaan keuangan daerah berbasis akrual		60 orang	130.000.000
			- *Diklat fungsional* peningkatan mutu perawat dan bidan		30 orang	130.000.000
			Pendidikan dan *Pelatihan Formal*	Jumlah pegawai yang mengikuti *Pendidikan dan* Pelatihan Formal	35 orang	674.000.000
		Jumlah kelulusan peserta diklat *prajabatan*	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS daerah	jumlah CPNS yang mengikuti diklat prajabatan serta memperoleh STTP *prajabatan*	136 orang	1.110.000.000
			PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR			
		persentase pejabat yang telah mengikuti diklat struktural	Penyelenggaraan diklat teknis, fungsional dan kepemimpinan - Diklatpin Tk. IV	Jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Tk. IV	56%	900.000.000
		Jumlah Pegawai berpendidikan S1	Pemberian bantuan tugas belajar dan	jumlah pegawai yang mendapatkan	55%	

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan	
					Target	Rp
		dan *punishment* pegawai	Proses Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Jumlah terlaksananya penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	6 orang	14.737.500
		Jumlah pejabat yang mengikuti seleksi terbuka untuk jabatan tinggi pratama	*Penyusunan Rencana* Pembinaan Karir PNS	jumlah pejabat yang mengikuti seleksi untuk menduduki *jabatan tinggi* pratama dan jabatan administrator	20 orang	900.000.000
		Jumlah pejabat yang mengikuti *talent pool* untuk jabatan administrator			200 orang	
	Meningkatnya kuantitas sumber daya aparatur yang proporsional	Jumlah Pegawai Baru	Seleksi Penerimaan Calon PNS Daerah	Jumlah CPNS yang dinyatakan lulus sesuai formasi yang dibutuhkan	300 orang	300.000.000
			Penempatan PNS	Jumlah bertambahnya PNS dilingkungan Pemkab *OKU* Timur	300 orang	140.519.000
	Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian	Jumlah pegawai yang terlayani melalui sistem SAPK	Pelaksanaan Pelayanan kepegawaian berbasis Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	Jumlah pegawai yang terdaftar dalam aplikasi pelayanan kepegawaian yang terhubung dengan Badan Kepegawaian Negara	1.676 orang	25.000.000
			FASILITAS PINDAH /PURNA TUGAS PNS			
		Jumlah pegawai yang purna tugas	Proses Pengurusan Purna Tugas PNS	Jumlah pegawai yang purna tugas	176 orang	68.250.000

BAB IV
PENUTUP

A. CATATAN PENTING YANG PERLU MENDAPATKAN PERHATIAN

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR tahun 2018 merupakan penjabaran dari Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR 5 (lima) tahun mendatang, serta mengacu kepada RPJMD Bupati OKU TIMUR. Rencana Kerja yang disusun ini adalah suatu dokumen baru dan merupakan uraian lebih lanjut dari Rencana Strategi 2016-2021. Sesuai dengan Tugas Pokok Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR dan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul, maka disusunlah Rencana Kerja yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai.

B. KAIDAH-KAIDAH PELAKSANAAN

a. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR berkewajiban menyusun Rencana Strategis yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pokok pembangunan sesuai Tugas dan Fungsi yang di susun dengan berpedoman pada RPJMD Daerah Kabupaten OKU TIMUR tahun 2016 – 2021 yang akan jadi pedoman dalam menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembang SDM Daerah Kabupaten OKU TIMUR.

b. Seluruh jajaran dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR melaksanakan program – program dalam Renstra dengan sebaik-baiknya.

c. Sebagai Pedoman menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR tahun 2016 dan tahun berikutnya sehingga merupakan suatu dokumen yang diformalkan dalam kaitannya dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sesuai Inpres Nomor : 7 tahun 1999 yang diwajibkan kepada semua Instansi Pemerintah untuk menyusunnya secara berjenjang.

d. Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten OKU TIMUR merupakan dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan lima tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR.

C. *RENCANA TINDAK LANJUT*

Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2018 yang disusun oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR adalah merupakan rencana tahunan sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) yang berjangka 1 (satu) tahun

Penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2018 ini juga merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban atas program kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten OKU TIMUR selama Tahun Anggaran 2018 dan sebagai pengukur capaian kinerja organisasi baik secara tim, individu maupun institusi wadah organisasi. Disamping itu, untuk lebih meningkatkan aktivitas dan kreatifitas aparatur dalam pelaksanaan disiplin dan loyalitas yang tinggi demi mengemban Visi dan Misi Organisasi untuk meningkatnya kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2018 dan Prakiraan Maju Tahun 2019
Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur

Nama SKPD : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kode				Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2018				Catatan Penting	
						Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		
(1)				(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Urusan Wajib Kepegawaian											
4	05	01		**Program Pelayanan Administrasi Perkantoran**				**766.900.000**			
4	05	01	01	Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah materai yang tersedia dalam surat menyurat/dokumen kantor	Martapura	1000 materai	6.000.000	APBD	-	1
4	05	01	02	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah daya listrik dan telepon yang terpakai	Martapura	2.500 Kwh/ 1 sambungan telepon	78.000.000	APBD	-	2
4	05	01	05	Penyediaan jasa jaminan barang milik daerah	Jumlah kendaraan dinas yang dibayar asuransinya	Martapura	5 mobil dan 5 motor	10.000.000	APBD	-	5
4	05	01	06	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	Jumlah kendaraan dinas yang terpelihara	Martapura	5 mobil dan 5 motor	7.000.000	APBD	-	5
4	05	01	07	Penyediaan jasa administrasi keuangan	Jumlah pejabat pengelola keuangan yang terbayar honornya	Martapura	10 orang	95.000.000	APBD	-	
4	05	01	08	Penyediaan jasa kebersihan kantor	Jumlah pegawai kebersihan yang terbayar honor	Martapura	2 orang	14.400.000	APBD	-	
4	05	01	10	Penyediaan alat tulis kantor	Jumlah jenis ATK yang tersedia	Martapura	90 jenis	50.000.000	APBD	-	
4	05	01	11	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah berkas yang dicetak dan digandakan	Martapura	700 berkas	35.000.000	APBD	-	
4	05	01	12	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah jenis alat/instalasi listrik yang diperlukan	Martapura	10 jenis	10.000.000	APBD	-	
4	05	01	13	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah jenis peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia	Martapura	1 set rak arsip	160.000.000	APBD		1

4	05	01	14	Penyediaan peralatan rumah tangga	Jumlah peralatan rumah tangga yang tersedia	Martapura	25 jenis	10.000.000	APBD		
4	05	01	15	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah bacaan surat kabar/koran/majalah	Martapura	1000 eks.	5.000.000	APBD	-	
4	05	01	17	Penyediaan makanan dan minuman	Frekuensi rapat koordinasi internal yang dilaksanakan	Martapura	6 kali rapat	6.500.000	APBD	-	
4	05	01	18	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Jumlah pegawai yang melakukan koordinasi/rapat dalam dan luar daerah	Martapura	120 orang-hari	60.000.000	APBD	-	1
4	05	01	19	Penyediaan jasa pendukung administrasi/teknis perkantoran	Jumlah pegawai honorer yang terbayar honornya	Martapura	25 orang	220.000.000	APBD		
4	05	02		**Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur**				**237.500.000**			
4	05	02	12	Penyediaan sewa kantor dinas/rumah jabatan	Jumlah rumah dinas yang disewa	Martapura	1 unit rumah	12.500.000	APBD	-	
4	05	02	22	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Jumlah ruangan kantor yang terpelihara	Martapura	16 ruangan	35.000.000	APBD	-	
4	05	02	24	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Jumlah kendaraan dinas yang terpelihara	Martapura	5 mobil dan 5 motor	165.000.000	APBD	-	5
4	05	02	28	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	Jumlah jenis perlengkapan kantor yang terpelihara	Martapura	15 jenis	25.000.000	APBD	-	
4	05	04		**Program Fasilitas pindah/purna tugas PNS**				**68.250.000**			
4	05	04	04	Proses Pengurusan Purna Tugas PNS	Jumlah pegawai yang pensiun	Martapura	176 orang	68.250.000	APBD	-	
4	05	05		**Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur**				**2.044.000.000**			
4	05	05	01	Pendidikan dan pelatihan formal	Jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dan pendidikan formal	Martapura	35 orang	674.000.000	APBD	-	
4	05	05	07	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah	Jumlah CPNS yang mengikuti diklat prajabatan serta memperoleh STTP Prajabatan	Martapura	136 orang	1.110.000.000	APBD	-	
4	05	05	09	Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi PNS Daerah	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsi PNS Daerah						
				- Diklat teknis pengelolaan keuangan daerah berbasis akrual	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis pengelolaan keuangan daerah	Martapura	60 orang	130.000.000	APBD	-	

					berbasis akrual					
				- Diklat Fungsional Peningkatan mutu Perawat dan Bidan	Jumlah perawat dan bidan yang mengikuti diklat fungsional peningkatan mutu perawat dan bidan	Martapura	30 orang	130.000.000	APBD	-
				- Diklat teknis administrasi kepegawaian	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis administrasi kepegawaian	Martapura	-	-	APBD	-
				- Diklat fungsional Calon Kepala Sekolah	Jumlah calon/Kepala Sekolah yang mengikuiti diklat fungsional calon Kepala Sekolah	Martapura	-	-	APBD	-
4	05	06		**Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan**				**18.000.000**		
4	05	06	01	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD yang tersusun	Martapura	1 laporan	7.500.000	APBD	-
4	05	06	02	Penyusunan Pelaporan Keuangan Semseteran	Jumlah laporan keuangan semesteran yang tersusun	Martapura	1 laporan	5.000.000	APBD	-
4	05	06	04	Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	Jumlah laporan keuangan akhir tahun yang tersusun	Martapura	1 laporan	5.500.000	APBD	-
4	05	08		**Program Peningkatan manajemen aset/barang daerah**				**9.750.000**		
4	05	08	01	Inventarisasi Aset/Barang Daerah	Jumlah Aset/barang daerah yang terinventarisasi	Martapura	1 laporan	9.750.000	APBD	-
4	05	09		**Program Pembinaan Pengembangan Aparatur**				**2.789.228.063**		
4	05	09	01	Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	Jumlah terpenuhinya formasi jabatan struktural dan fungsional	Martapura	400 orang	900.000.000	APBD	-
4	05	09	02	Seleksi penerimaan calon PNS 3.211	Jumlah CPNS yang dinyatakan lulus sesuai formasi yang dibutuhkan	Martapura	300 orang	300.000.000	APBD	-
4	05	09	03	Penempatan PNS	Jumlah bertambahnya PNS di lingkungan Pemkab OKU TIMUR	Martapura	300 orang	140.519.000	APBD	-
4	05	09	08	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Jumlah pemberian penghargaan bagi PNS berprestasi	Martapura	45 orang	49.123.000	APBD	-
4	05	09	09	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Jumlah terlaksananya penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Martapura	6 orang	14.737.500	APBD	-

4	05	09	11	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	Jumlah pegawai yang mendapatkan bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	Martapura	4 orang	200.000.000	APBD	-
4	05	09	13	Penyelenggaraan diklat teknis, fungsional dan kepemimpinan						-
				- Diklatpim Tk.IV	Jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Tk.IV	Martapura	40 orang	900.000.000	APBD	-
4	05	09	15	Monitoring, evaluasi dan pelaporan	JumlahTenaga Kerja Sukarela Pemkab OKU TIMUR yang mendapat perpanjangan SPK.	Martapura	3.900 orang	25.000.000	APBD	-
4	05	09	17	Pendataan pegawai, pembuatan DUK dan Buku Kecil Pegawai	Jumlah buku yang berisi data kepegawaian di lingkungan Pemkab. OKU Timur yang akurat	Martapura	10 buku	29.200.000	APBD	-
4	05	09	18	Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah	Jumlah sistem aplikasi yang ada untuk mengelola data pegawai Pemkab OKU Timur	Martapura	1 sistem aplikasi kepegawaian	30.000.000	APBD	-
4	05	09	19	Pelaksanaan Pelayanan Kepegawaian berbasis Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	Jumlah pegawai yang terdaftar dalam aplikasi pelayanan kepegawaian yang terhubung dengan Badan Kepegawaian Negara	Martapura	1.676 orang	25.000.000	APBD	-
4	05	09	20	Laporan Harta Kekayaan Penyelenggaraan Negara (LHKPN)	Jumlah pejabat yang melaporkan Harta Kekayaannya	Martapura	200 orang	14.827.000	APBD	-
4	05	09	21	Pembekalan CPNS	Jumlah PNS yang bertambah pengetahuannya, memiliki kompetensi dan siap kerja	Martapura	300 orang	115.821.563	APBD	-
4	05	09	24	Pengurusan Administrasi Kenaikan Pangkat PNS	Jumlah usulan administrasi kenaikan pangkat PNS	Martapura	1500 orang	45.000.000	APBD	-
4	05	16		**Program Penyelamatan dan Pelestarian Dokumen/arsip Daerah**				**75.000.000**		
4	05	16	02	Pendataan dan penataan dokumen/arsip kepegawaian	Jumlah dokumen/arsip yang berhasil ditata dan didatakan	Martapura	7500 set berkas	75.000.000	APBD	-
JUMLAH								**6.008.628.063**		