

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara Tahun 2016 – 2021 yang memuat VISI dan MISI Badan Kepegawaian Daerah serta Program dan Kegiatan yang akan dilaksanakan dalam jangka 5 tahun ke depan. Rencana Strategis pada dasarnya merupakan proses secara sistematis dan berkelanjutan dari keputusan yang diambil, dengan memanfaatkan sebanyak-banyaknya pengetahuan antisipatif, mengorganisasi secara sistematis usaha – usaha melaksanakan keputusan tersebut dan mengukur hasilnya melalui umpan balik yang terorganisasi dan sistematis.

Rencana Strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun kedepan, yaitu tahun 2016 s/d tahun 2021. Renstra 2016 – 2021 ini telah mengalami revisi untuk menyesuaikan dengan rencana kerja yang terdapat dalam RPJMD serta adanya perubahan Struktur Organisasi sesuai Perbup No.5 Tahun 2010, tentang Tata Kerja Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara dalam menjabarkan arah Rencana Strategis tahun 2016-2021, menetapkan arah kebijakan yang menitik beratkan pada capaian prioritas yang berbeda setiap tahunnya meliputi Pembinaan Data Kepegawaian, Penataan Pegawai, Peningkatan Kompetensi Diklat Pegawai, Pembinaan Kearsipan serta Peningkatan Pelayanan Aparatur. Kami berharap Rencana Strategis ini dapat berguna bagi pihak – pihak yang berkompeten, sehingga dapat menjadi gambaran secara umum tentang pelaksanaan tugas – tugas dibidang kepegawaian, pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara. Kami menyadari bahwa Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara masih banyak yang perlu disempurnakan, sehingga diharapkan masukan dan saran yang konstruktif, dalam menyempurnakan Rencana Strategis ini dimasa yang akan datang. Dan akhirnya

kami mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian penyusunan Rencana Strategis ini.

Semoga Allah SWT meridhoi segala upaya kita dalam mengabdikan bagi kepentingan masyarakat dan menyukseskan program Pemerintah Kabupaten Kabupaten Buton Utara.

Buranga, April 2016

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN BUTON UTARA,

Drs. LA ODE ABDUL MUSTARI
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19631231 199003 1 158

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	1
Daftar Isi	3
BAB I Pendahuluan.....	5
A. Latar Belakang.....	5
B. Maksud dan Tujuan.....	6
C. Landasan Hukum.....	7
D. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah	10
A. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	10
B. Sumber Daya	11
C. Kinerja Pelayanan SKPD	14
D. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan.....	16
BAB III Isu-Isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi	22
A. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan	22
B. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	26
C. Telaahan Rencana Strategis Kementrian/Lembaga	27
D. Telaahan RTRW dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....	29
BAB IV Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan.....	33
A. Visi dan Misi.....	33
B. Tujuan dan Sasaran.....	33
C. Strategi dan Kebijakan	35

BAB V	Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif	37
A.	Program dan Kegiatan	37
B.	Indikator Kinerja dan Pendanaan Indikatif.....	40
BAB VI	Penutup.....	41

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, telah membawa perubahan mendasar pada bidang perencanaan pembangunan baik perencanaan pembangunan nasional maupun Daerah. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) mengamanatkan penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP); Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM); dan Rencana Pembangunan Tahunan atau Rencana Kerja Pemerintah (RKP). Amanat undang-undang tersebut dijabarkan kedalam Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional yang mengatur tata cara penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional, Rencana Strategis Kementerian/Lembaga, Rencana Kerja Pemerintah, Rencana Kerja Kementerian/Lembaga, dan pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan. Sesuai dengan kebijakan otonomi daerah, Pemerintah Pusat mendelegasikan sebagian kewenangannya kepada Pemerintah Provinsi dengan tujuan antara lain mendekatkan pelayanan kepada masyarakat setempat agar aspirasi kebutuhan masyarakat setempat dapat diakomodir dalam perencanaan pembangunan daerah. Dalam melaksanakan kewenangan tersebut, disusun Rencana Strategis Daerah dalam bentuk Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) sebagai perencanaan kerja jangka menengah (lima tahunan) yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional. Untuk merealisasikan RPJMD tersebut, maka RPJMD dijabarkan lebih lanjut dalam Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra – SKPD) sebagaimana ditentukan dalam pasal 15 ayat (3) UU Nomor 25 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa “

Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah menyiapkan rancangan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD) sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman pada RPJM Daerah.

Renstra SKPD merupakan pedoman pokok rencana pelaksanaan pembangunan di daerah dalam waktu lima tahunan bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah. Adapun isi dari Renstra-SKPD tersebut sesuai dengan pasal 7 ayat (1) adalah Renstra SKPD memuat Visi, Misi, Strategi, Program dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara adalah sebagai upaya untuk mengarahkan seluruh dimensi kebijakan dalam penyelenggaraan pemerintahan khususnya di bidang Kepegawaian. Sedangkan tujuannya adalah agar Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara dapat menyelenggarakan program dan kegiatannya dengan mantap, terarah, terkoordinasi dan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan visi, misi, dan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai, yang disesuaikan dengan dinamika dan tuntutan perubahan yang terjadi dimasyarakat. Penyusunan Renstra juga dimaksudkan sebagai alat kendali dan tolok ukur bagi manajemen Badan Kepegawaian Daerah dalam penyelenggaraan pemerintah serta untuk menilai suatu keberhasilan pada bidang kepegawaian. Disamping itu, Renstra yang disusun juga ditujukan untuk memacu penyelenggaraan pemerintahan di bidang kepegawaian agar lebih terarah dan menjamin tercapainya sasaran strategis pembangunan 5 (lima) tahun mendatang. Dengan demikian Dokumen Renstra dapat dipandang sebagai :

- Alat bantu bagi manajemen penyelenggaraan pemerintahan di bidang administrasi kepegawaian.
- Gambaran Visi, Misi.

- Alat untuk memacu dan memicu aparat serta masyarakat dalam proses mencapai sasaran yang ditetapkan.
- Alat Bantu bagi manajemen untuk memastikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan memang selaras dengan upaya pencapaian visi, misi, tujuan / sasaran strategis serta strategis pencapaiannya (program dan kegiatan).

Penyusunan Renstra bertujuan untuk :

- a. Memberikan pedoman dan arah bagi pencapaian tujuan organisasi untuk masa depan
- b. Memberikan kejelasan terhadap kegiatan yang diprioritaskan
- c. Memberikan tolok ukur secara kualitatif dan kuantitatif terhadap pencapaian tujuan
- d. Memberikan kemudahan sebagai alat komunikasi maupun informasi
- e. Memberikan kemudahan sebagai alat koordinasi terhadap perencanaan-perencanaan lainnya.
- f. Memberikan Kemudahan dalam kaitannya dengan pertanggungjawaban.

C. LANDASAN HUKUM

Landasan Hukum yang digunakan dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara adalah :

1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan

- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4548);
5. Undang-Undang No mor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah;
 6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Buton Utara di Provinsi Sulawesi Tenggara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 4690);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonomi (Lembaran Negara Republik Indonesi Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952)
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4262);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
 10. Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
 11. Peraturan Daerah Kabupaten Buton Utara Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Buton Utara (Lembaran Daerah Kabupaten Buton Utara Tahun 2008 Nomor 3);
 12. Peraturan Daerah Kabupaten Buton Utara Nomor 4 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tat Kerja Dinas Daerah Kabupaten Buton Utara (Lembaran Daerah Kabupaten Buton Utara Tahun 2008 Nomor 4);

D. SISTEMATIKA PENULISAN

Perencanaan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara disusun dengan sistematika sebagai berikut :

1. BAB I PENDAHULUAN
 - A. Latar Belakang
 - B. Maksud dan Tujuan
 - C. Landasan Hukum
 - D. Sistematika Penulisan
2. BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
 - A. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi
 - B. Sumber Daya
 - C. Kinerja Pelayanan
 - D. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan
3. BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI
 - A. Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD
 - B. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
 - C. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota
 - D. Telaahan RTRW dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
4. BAB IV VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN
 - A. Visi dan Misi
 - B. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
 - C. Strategi dan Kebijakan
5. BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF
 - A. Program dan Kegiatan
 - B. Indikator Kinerja dan Pendanaan Indikatif
6. BAB VI PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

A. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

1. Tugas Pokok

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan Pemerintahan Kabupaten di Bidang Kepegawaian Daerah dan Diklat.

2. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Merumuskan kebijakan daerah, kebijakan pelaksanaan, dan kebijakan teknis di bidang kepegawaian daerah dan diklat;
- b. Melaksanakan urusan pemerintahan sesuai bidang tugasnya;
- c. Mengelola barang/kekayaan daerah yang menjadi tanggung jawabnya;
- d. Pengawasan atas pelaksanaan tugasnya;
- e. Menyampaikan laporan hasil evaluasi, saran, dan pertimbangan di bidang tugas dan fungsinya kepada Bupati.

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara terdiri dari:

1. Kepala Badan
2. Sekretaris, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Perencanaan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - c. Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Pengadaan dan Mutasi, terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Formasi Pegawai
 - b. Sub Bidang Mutasi Pegawai

4. Bidang Pengembangan dan Diklat, terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Pengembangan dan Promosi Jabatan
 - b. Sub Bidang Diklat
5. Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian, terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Dokumentasi Pegawai
 - b. Sub Bidang Informasi Pegawai
6. Bidang Kedudukan Hukum dan Pensiun, terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Kedudukan Hukum
 - b. Sub Bidang Pensiun

B. SUMBER DAYA

1. Sumber Daya Aparatur

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara saat ini memiliki 58 Pegawai baik dari PNS maupun PTT (Honorar) dengan rincian sebagai berikut :

- Kepala Badan : 1 Orang
- Sekretaris : 1 Orang
- Kepala Bidang : 4 Orang
- Kepala Seksi : 5 Orang
- Kepala Sub Bagian : 2 Orang
- Staf Golongan III : 7 Orang
- Staf Golongan II : 7 Orang
- PTT/Tenaga Magang : 31 Orang

Sumber daya Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara sampai April 2016 berjumlah 27 orang yang dapat diklasifikasikan berdasarkan golongan, jabatan dan tingkat pendidikan sebagaimana diuraikan di bawah ini:

Tabel 1. Kondisi SDM Aparatur BKD Kabupaten Buton Utara berdasarkan Golongan

Uraian	Frekuensi (Orang)	%
Golongan IV	7	25,93%
Golongan III	12	44,44%
Golongan II	8	29,63%
Golongan I	-	0,00
Jumlah	27	100,00

Sumber : BKD Kabupaten Buton Utara, 2016

Tabel 2. Kondisi SDM BKD Kabupaten Buton Utara Tahun 2016 Berdasarkan Jabatan

Uraian	Frekuensi (Orang)	%
a. Struktural		
o Eselon II	1	3,70
o Eselon III	5	18,52
o Eselon IV	7	25,93
b. Fungsional	-	-
c. Staf	14	51,85
Jumlah	27	100,00

Sumber : BKD Kabupaten Buton Utara, 2016

Tabel 3. Kondisi Sumber Daya Aparatur BKD Kab. Buton Utara Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	%
S3	-	0,00
S2	-	0,00
S1	17	62,96
D3	3	11,11
D2	2	7,41
SLTA	5	18,52
Jumlah	27	100,00

Sumber : BKD Kabupaten Buton Utara, 2016

2. Sarana dan Prasarana

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah didukung oleh sarana dan prasarana berupa asset /barang inventaris yang merupakan peralatan dan perlengkapan kantor.

Sarana dan prasarana berupa peralatan dan perlengkapan kantor yang memadai secara kualitas maupun kuantitas, diperlukan sebagai unsur pendukung bagi kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD, sarana dan prasarana tersebut meliputi bangunan gedung kantor, mebeleur, alat komunikasi, alat transportasi, komputer dan lain-lain. Data peralatan dan perlengkapan kantor yang dimiliki BKD saat ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

No	Nama Barang	Jumlah Barang	Kondisi
1	Gedung - Gedung Kantor - Laboratorium	1 Unit 1 Unit	Baik Baik
1	Kendaraan Dinas - Roda Empat - Sepeda Motor	1 Unit 6 Unit	Kurang Baik Kurang Baik
2	Mebeulair - Filling Kabinet - Meja Rapat - Meja Kerja - Meja Komputer - Kursi Kerja - Kursi rapat - Sofa/Kursi Tamu - Almari - Rak TV - Rak Buku - Rak Piring - Brankas	7 Unit 1 Unit 60 Unit 2 Unit 191 Buah 15 Buah 3 Unit 12 Unit 1 Unit 5 Unit 1 Unit 1 Unit	Baik Baik 2 Rusak Baik 5 Rusak Baik Baik Baik Baik 1 Rusak Baik Baik
3	Peralatan Kantor - AC - Laptop	4 Unit 35 Unit	1 Rusak 10 Rusak

- Printer	28 Unit	18 Rusak
- Televisi	2 Unit	Rusak
- Kulkas	2 Unit	Baik
- PC	39 Unit	3 Rusak
- Generator	3 Unit	Rusak
- Kipas Angin	10 Unit	2 Baik
- Dispenser	2 Unit	Rusak
- UPS/Stavolt	3 Unit	Rusak
- Mesin Ketik	5 Unit	Rusak
- Mouse	26 Unit	Rusak
- Antena Parabola	1 Unit	Rusak
- Kain Gorden	61 Buah	Baik
- Peralatan Rumah Tangga	7 Unit	Baik
- Kamera Digital	1 Unit	Rusak
- Sound System	1 Unit	Rusak
- Wireless	1 Unit	Rusak
- Megaphone	1 Unit	Rusak
- Instalasi Server	1 Unit	Baik
- Instalasi Listrik	1 Unit	Baik
- Buku	45 Buah	Baik

C. KINERJA PELAYANAN SKPD

Sehubungan dengan kinerja pelayanan pemerintah daerah, Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008, di dalam Pasal 11 ayat (4) menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada standar pelayanan minimal dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh Pemerintah. Sebagaimana diketahui bahwa SPM adalah ketentuan tentang mutu pelayanan yang secara minimal harus disediakan oleh Pemerintah Daerah dalam rangka penyelenggaraan urusan wajib dalam kurun waktu tertentu. Untuk urusan kepegawaian sebagaimana telah ditentukan dalam PP Nomor 38 Tahun 2007, sampai saat ini belum ada indikator urusan kepegawaian yang ditetapkan dalam bentuk SPM yang di atur dalam Peraturan Perundang- undangan. Sehubungan dengan hal tersebut sampai dengan

saat ini Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara belum memiliki Standar Pelayanan Minimal (SPM) bagi kegiatan bidang kepegawaian meskipun kegiatan tersebut tidak termasuk dalam kategori pelayanan dasar. Namun demikian perlu kiranya ada suatu standar yang formal dalam pelayanan terhadap aparatur khususnya dan masyarakat pada umumnya sehingga pada gilirannya akan berdampak terhadap optimalisasi kinerja pelayanan organisasi. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara dalam menentukan indikator kerjanya guna memenuhi kinerja pelayanan yang telah ditentukan sebagaimana tersebut di atas, didasarkan pada tupoksi yang telah ditetapkan dalam Perda Pembentukan BKD serta melaksanakan kegiatan- kegiatan yang berhubungan dengan masalah kepegawaian yang telah ditetapkan dalam Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 sebagaimana telah diubah dengan Permendagri Nomor 59 Tahun 2007. Dalam mengimplementasikan perencanaan strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016 – 2021 guna mencapai sasaran yang tertuang dalam Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih periode 2016 - 2021, maka sasaran prioritas pembangunan bidang kepegawaian adalah pemenuhan jumlah pegawai dan pengisian jabatan serta peningkatan kualitas pegawai, baik melalui peningkatan pendidikan formal pegawai maupun keahlian pegawai melalui diklat. Untuk melaksanakan sasaran prioritas tersebut, maka sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Daerah, ada beberapa kebijakan dalam urusan kepegawaian, yaitu Kebijakan Peningkatan Pelayanan Publik yang berbasis Good Governance dan Clean Government, Kebijakan memperkuat akuntabilitas dan audit kinerja pemerintah daerah guna terselenggaranya sistem reward and punishment yang mendorong akselerasi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah Berdasarkan tufoksi yang ada serta indikator yang telah ditetapkan, kinerja pelayanan yang diselenggarakan oleh BKD pada dasarnya dapat dikatakan terlaksana

dengan baik, hal ini dapat dilihat dari pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam renstra BKD tahun 2011-2015 .

Secara umum dalam pelaksanaan kinerja Badan Kepegawaian Daerah sesuai Renstra periode 2011 - 2015, sampai tahun 2015, prestasi yang dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara antara lain :

1. Penambahan jumlah pegawai dalam rangka penyediaan sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Buton Utara dari kurun waktu 2011-2015 melalui seleksi CPNS sebanyak 712 pegawai.
2. Peningkatan pendidikan formal aparatur atau PNS Pemerintah Kabupaten Buton Utara melalui tugas belajar sebanyak 55 orang dan melalui izin belajar sebanyak 35 orang.
3. Pengisian jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buton Utara dalam rangka pelaksanaan PP 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah sebanyak 408 jabatan dari 703 formasi jabatan yang ada.
4. Pengangkatan pegawai Honorer menjadi CPNS/PNS sebanyak 263 pegawai.

D. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN

Kondisi saat ini menunjukkan bahwa SDM aparatur yang ada masih jauh dari apa yang diharapkan. Potret SDM aparatur saat ini masih menunjukkan profesionalisme rendah, banyaknya praktek KKN yang melibatkan aparatur, tingkat gaji yang masih kurang memadai, pelayanan kepada masyarakat yang berbelit-belit, , kurang kreatif dan inovatif, bekerja berdasarkan juklak dan juknis serta mungkin masih banyak potret negatif lainnya yang intinya menunjukkan bahwa SDM aparatur masih lemah atau kurang berkompeten. Adanya gambaran tersebut memberikan dorongan bagi Pemerintah untuk melakukan perubahan pada SDM aparatur (Reformasi Birokrasi). Reformasi telah melahirkan berbagai perubahan

dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan, salah satunya adalah perubahan sistem pemerintahan daerah sejak diberlakukannya UU No. 22 Tahun 1999 dan UU No. 25 Tahun 1999 yang kemudian disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan UU No. 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat-Daerah. Melalui perubahan undang-undang tersebut di atas, Pemerintah telah mengambil langkah untuk meninggalkan paradigma pembangunan sebagai pijakan pemerintah untuk beralih kepada paradigma pelayanan dan pemberdayaan masyarakat. Perubahan paradigma ini tidak berarti bahwa Pemerintah sudah tidak lagi memiliki komitmen untuk membangun, tetapi lebih pada meletakkan pembangunan pada landasan nilai pelayanan dan pemberdayaan. Dengan berlakunya UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan UU No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah tersebut telah menggeser paradigma pelayanan, dari yang bersifat sentralistis ke desentralistis dan mendekatkan pelayanan secara langsung kepada masyarakat. Terjadinya perubahan sistem pemerintahan daerah tersebut berimplikasi pada perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 menjadi UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Perubahannya yang paling mendasar adalah tentang manajemen kepegawaian yang lebih berorientasi kepada profesionalisme SDM aparatur (PNS), yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk melaksanakan tugas pelayanan masyarakat dengan persyaratan yang demikian, SDM aparatur dituntut memiliki profesionalisme, memiliki wawasan global, dan mampu berperan sebagai unsur perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia. Lahirnya Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 sebagai pengganti Undang-Undang No. Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

tersebut membawa perubahan mendasar guna mewujudkan SDM aparatur yang profesional yaitu dengan pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. SDM aparatur merupakan sebagian dari keseluruhan elemen sistem pelayanan publik yang begitu luas dan kompleks, karena tugas dan fungsi SDM aparatur yang begitu penting dan strategis. Dewasa ini, fungsi SDM aparatur menjadi lebih kompleks tidak sekedar fungsi pengaturan, pengelolaan, dan pengendalian saja, akan tetapi lebih berorientasi pada fungsi pemberdayaan (empowering), kesempatan (enabling), keterbukaan (democratic), dan kemitraan (partnership) dalam pengambilan keputusan, pembuatan dan pelaksanaan kebijakan dalam upaya pelayanan publik. Tugas pokok dan fungsi dari SDM aparatur pada intinya adalah menjadi pelayan masyarakat yaitu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat; menjadi stabilisator yaitu sebagai penyangga persatuan dan kesatuan bangsa; menjadi motivator yaitu memberdayakan masyarakat agar terlibat secara aktif dalam pembangunan; menjadi innovator dan kreator yaitu menghasilkan inovasi-inovasi baru dalam pelayanan masyarakat agar menghasilkan pelayanan yang baru, efektif dan efisien dan menjadi inisiator yaitu selalu bersemangat mengabdikan dengan berorientasi pada fungsi pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat yang dilandasi dengan keikhlasan dan ketulusan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tersebut, tentu saja perlu diperhatikan hak aparatur itu sendiri, yaitu mendapatkan kehidupan yang sejahtera baik dari aspek material maupun spiritual. Secara garis besar kewajiban yang harus dilaksanakan oleh aparatur adalah memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat (excellent service for people). Agar tugas pokok dan fungsi serta kewajiban tersebut dapat terlaksana dengan baik, maka harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Adanya peraturan yang jelas serta didukung sumber daya manusia yang profesional dan handal merupakan faktor

pendukung yang tidak boleh ditinggalkan. Sarana dan prasarana yang memadai, lengkap dan canggih akan mempercepat proses pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, peraturan yang jelas dalam pemberian pelayanan masyarakat akan memberikan pedoman bagi aparatur dalam memberikan pelayanan. Selain itu, masyarakat diberi akses untuk dapat mengontrol dan mengawasi kualitas dan prosedur pelayanan yang diberikan. Di samping hal-hal tersebut, adanya dukungan SDM aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta kewajibannya mempunyai kemampuan atau kompetensi yang baik, pelayanan diberikan secara transparan, fair, tidak membeda-bedakan dan dilaksanakan secara akuntabel serta penuh keikhlasan dan ketulusan.

Untuk membentuk SDM aparatur diperlukan waktu dan proses yang lama. Manajemen kepegawaian perlu dibenahi, diawali dengan melakukan pola rekrutmen yang benar sesuai dengan peraturan dan berdasarkan kompetensi. Demikian pula dalam pengembangan pegawai, Penilaian Prestasi Kerja (PPK), pola karir, penggajian, promosi, pemberhentian dan sebagainya. Semua perubahan itu perlu dilakukan dengan komitmen dan konsistensi yang tinggi. Perubahan yang segera dilakukan adalah peningkatan kemampuan atau kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun non diklat. Eksistensi SDM aparatur perlu mendapat perhatian khusus, berkaitan dengan strategi peningkatan kualitas dan kompetensinya. Peningkatan kompetensi SDM aparatur dalam mengemban tugas atau jabatan birokrasi melalui diklat adalah berorientasi pada standar kompetensi jabatan sesuai tantangan reformasi dan globalisasi yang tentu saja disesuaikan dengan kebutuhan stakeholder-nya. Kualitas aparatur tidak mungkin meningkat tanpa adanya usaha-usaha yang konkrit. Oleh karena itu diklat perlu terus ditingkatkan agar SDM aparatur benar-benar memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Adanya Kebijakan Reformasi Birokrasi yang ditetapkan oleh pemerintah menghendaki adanya pembaharuan atau

perubahan strategis di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian. Perubahan dibidang kepegawaian difokuskan pada pengembangan masalah sumber daya aparatur, mulai dari masalah perencanaan, rekrutmen dan seleksi pegawai, kinerja aparatur maupun masalah karir dan kesejahteraan serta disiplin aparatur. Untuk mengimplementasikan kebijakan reformasi birokrasi yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara sebagai salah satu organisasi perangkat daerah dalam membantu Pemerintah Daerah memfasilitasi kebijakan publik di bidang kepegawaian berusaha menyesuaikan perannya di bidang pembinaan dan pengembangan kepegawaian, yaitu melalui pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Pemerintah Daerah dalam rangka peningkatan pemberian pelayanan prima serta peningkatan kualitas / profesionalisme dan disiplin SDM Aparatur (PNS) itu sendiri dalam rangka mewujudkan good governance.

Untuk peningkatan kualitas dan profesional SDM Aparatur dilaksanakan dengan memberikan peluang atau kesempatan kepada aparatur untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang program S1, S2 atau S3, mengikuti pendidikan dan pelatihan serta peningkatan mentalitas dan perilaku SDM aparatur. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, mengisyaratkan perlu adanya sistem administrasi berbasis komputer dalam pengelolaan manajemen kepegawaian dalam hal ini Simpeg. Dengan Simpeg, dimaksudkan terciptanya sistem informasi yang terpadu guna meningkatkan kegiatan administrasi kepegawaian yang tertib, teratur, berdaya guna dan berhasil guna. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan pelayanan kepegawaian yang semakin cepat, tepat, valid, efektif dan efisien, baik kepada aparatur maupun kepada masyarakat, maka sistem pelayanan kepegawaian sudah harus di arahkan kepada penggunaan teknologi informasi yang dapat

diterapkan pada penggunaan program SIMPEG dan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK). Seiring dengan bertambahnya jumlah pegawai yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buton Utara, maka akan berpengaruh kepada pemberian pelayanan kepegawaian pada lima tahun mendatang, sehingga mau tidak mau penerapan teknologi informasi dalam pelayanan kepegawaian harus diterapkan. Dalam mewujudkan pelayanan kepegawaian perlu diperhatikan dan dicermati serta dipelajari sumber daya yang menjadi kekuatan dan kelemahan yang melekat pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam melihat kelemahan dan kekuatan internal Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara antara lain :

- Struktur dan Tupoksi Organisasi
- Kualitas Sumber Daya Aparatur yang tersedia
- Sarana dan Prasarana yang dimiliki
- Integritas serta komitmen pimpinan dan seluruh staf.

BAB III

ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan

Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Buton Utara di Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan suatu kesempatan dan peluang untuk memajukan serta meningkatkan taraf hidup, harkat dan martabat masyarakat Buton Utara melalui penyelenggaraan roda pemerintahan di daerah yang dimotori oleh Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut di atas sangat diperlukan aparatur penyelenggara administrasi pemerintah dan ketatalembagaannya. secara umum Badan Kepegawaian Daerah adalah melaksanakan kewenangan desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang Kepegawaian Daerah. Dalam mengimplementasikan tugas pokok tersebut di atas, maka Badan kepegawaian daerah mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan peraturan perundang - undangan daerah di bidang kepegawaian
- b. Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah
- c. Penyiapan kebijakan teknis dibidang administrasi kepegawaian
- d. Penyelenggaraan pelayanan umum di bidang administrasi kepegawaian
Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- e. Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah
- g. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah dan penyampaian ke Badan Kepegawaian Negara .

3.1.1. Isu-isu Strategis

Masyarakat saat ini menuntut adanya peningkatan pelayanan prima atas kinerja pemerintah serta berbagai kebijakan yang dilakukannya. Sebagai upaya untuk menjawab tuntutan masyarakat tersebut, pemerintah telah menetapkan beberapa aturan yang diharapkan dapat memperbaiki segala kekurangan yang ada antara lain dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Pemerintah yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Kepmendagri Nomor 29 Tahun 2002 yaitu tentang pertanggung jawaban instansi pemerintah yang didasarkan pada ukuran efisien, efektif dan ekonomis. Berkaitan dengan peran Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan di bidang kepegawaian, Isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Belum optimalnya pemanfaatan dan penerapan teknologi informatika dalam aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian. Kemajuan teknologi informatika yang berkembang pesat dewasa ini, belum sepenuhnya dapat dimanfaatkan oleh BKD Kabupaten Buton Utara dalam mengaplikasikan data pegawai. Meskipun telah tersedia perangkat Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), dimana masih perlu diintegrasikan dengan pelayanan administrasi kepegawaian seperti, Kenaikan Gaji Berkala, Kenaikan Pangkat, Penentuan batas usia pensiun, dan administrasi kepegawaian lainnya
Data pegawai yang lengkap dan up to date merupakan instrumen yang sangat penting dalam penyusunan program perencanaan, peningkatan kapasitas serta pembinaan dan pengembangan karir

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

2. Penempatan pegawai belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan dan kebutuhan organisasi. Standar kompetensi jabatan adalah persyaratan kompetensi minimal, yang harus dimiliki seorang PNS, dalam melaksanakan tugas jabatannya. Kompetensi jabatan merupakan instrumen yang urgen, sebagai pedoman untuk menjamin objektivitas dan kualitas pengangkatan PNS dalam suatu jabatan, yang didasarkan pada prinsip profesionalisme sesuai dengan standar kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan tersebut, serta syarat objektif lainnya. Penempatan PNS sesuai dengan standar kompetensi jabatan, merupakan salah satu cara untuk mewujudkan pemerintahan yang kapabel, akuntabel bersih dan berwibawa menuju good governance. Permasalahan ini hendaknya menjadi salah satu perhatian Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT).
3. Masih kurangnya profesionalisme sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan. Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, PNS dituntut untuk dapat bekerja secara profesional. Oleh karena itu, salah satu harapan dilaksanakannya reformasi birokrasi adalah mewujudkan sumber daya aparatur (PNS) yang profesional yaitu pegawai yang mengerti akan hak dan kewajibannya, memahami tugas pokok dan fungsinya serta dapat melaksanakan tugas sesuai aturan yang ada berdasarkan keahlian dan ketrampilan yang

dimiliki. Namun kenyataan yang ada sampai saat ini profesionalisme PNS masih belum dapat diwujudkan.

3.1.2. Permasalahan dan Faktor yang Mempengaruhi Pelayanan Kepegawaian.

Dalam melaksanakan tupoksi Badan Kepegawaian Daerah tersebut, beberapa permasalahan dan faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan dalam pelayanan kepegawaian adalah :

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

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

Berdasarkan RPJMD Kabupaten Buton Utara periode 2016-2021, Visi Pembangunan Pemerintah Kabupaten Buton Utara dari Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih adalah “ **TERWUJUDNYA MASYARAKAT YANG AMAN, BERBUDAYA DAN RELIGUS MENUJU BUTON UTARA YANG MAJU DAN SEJAHTERA**”, sehingga diharapkan seluruh stakeholder di Kabupaten Buton Utara bekerjasama mengoptimalkan seluruh kapasitas yang dimilikinya untuk meningkatkan dan mewujudkan seluruh masyarakat Buton Utara agar lebih sejahtera. Penjelasan Visi berdasarkan Kata Kunci pada Visi Kabupaten Buton Utara Tahun 2016-2021, terdapat 8 (lima) kata Kunci Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati yang terpilih yaitu :

1. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermoral yang ditopang oleh 4 pilar utama yaitu pendidikan, kesehatan, budaya dan keagamaan.
2. Meningkatkan kualitas infrastruktur (terutama infrastruktur dasar) secara berkelanjutan.
3. Meningkatkan kualitas tata pemerintahan yang baik (*good government*) dan pemerintahan yang bersih (*good governace*).
4. Meningkatkan dan mendorong tumbuhnya ekonomi kerakyatan yang kreatif dan produktif berbasis sumber daya lokal secara berkelanjutan.
5. Mengelola Sumber Daya Alam (SDA) yang berpihak pada kepentingan masyarakat dan ramah lingkungan secara berkelanjutan.
6. Membangun kerjasama dalam negeri dan luar negeri yang saling menguntungkan untuk membuka lapangan kerja masyarakat.
7. Menerapkan sistem keamanan, ketertiban dan kenyamanan kehidupan bermasyarakat secara persuatif, humanis dan efaliter.
8. Membangun dan meningkatkan penggunaan sistem informasi daerah yang berbasis data secara online.

Telaahan terhadap visi, misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah memberikan gambaran peran serta dan keterlibatan langsung Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara yang ditunjukkan dengan pelaksanaan misi ke 1 (satu) RPJMD Kabupaten Buton Utara yaitu Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermoral yang ditopang oleh 4 pilar utama yaitu pendidikan, kesehatan, budaya dan keagamaan melalui beberapa hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang Profesional, Transparan dan Akuntabel;
2. Mewujudkan Kualitas Sumber Daya Aparatur yang berbasis kompetensi dan kebutuhan organisasi;
3. Mewujudkan Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian berbasis Teknologi Informasi;
4. Mewujudkan Disiplin Aparatur Pemerintah Daerah.

3.3. Telaahan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga

- 3.3.1. Telaahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Komitmen BKN untuk membangun sistem manajemen PNS dituangkan dalam visi BKN dalam renstra 2010-2014, yaitu: Pegawai Negeri Sipil yang Profesional, Netral, dan Sejahtera. Terdapat tiga kata kunci yang akan memberikan pemahaman tentang visi, yaitu profesional, netral, dan sejahtera. Profesional, Istilah 'profesional' dimaksudkan untuk menunjukkan kriteria pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan persyaratan suatu jabatan, bekerja dengan dedikasi yang tinggi, dan berorientasi pada prestasi kerja. Netral, Istilah 'netral' dimaksudkan bahwa PNS bersikap netral terhadap seluruh kekuatan politik atau kekuatan tertentu lainnya sehingga dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara adil dan merata, tidak membedakan suku, ras, dan agama. Sejahtera, Yang dimaksud dengan 'sejahtera'

adalah untuk menunjukkan bahwa penghasilan PNS dapat memenuhi tingkat hidup layak bagi diri dan keluarganya. Kesejahteraan PNS diwujudkan dengan memperhitungkan beban kerja dan prestasi kerja/produktivitas marjinal, serta didukung dengan sistem penghargaan yang adil dan rasional sehingga mampu menumbuhkan motivasi peningkatan kinerja dan terciptanya PNS yang bersih dari KKN.

Rencana Strategis yang dilakukan oleh BKN adalah : "Mengembangkan seluruh komponen sistem manajemen kepegawaian guna mendukung terwujudnya profesionalisme, netralitas dan kesejahteraan PNS".

Visi dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah "“Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Sejahtera dengan berbasis Teknologi Informasi”". Beberapa unsur yang sama dari visi dan rencana strategi baik BKN maupun BKD Kabupaten Buton Utara adalah menyangkut pengelolaan manajemen kepegawaian guna mewujudkan Profesionalisme pegawai yang diiringi dengan peningkatan kesejahteraan pegawai.

3.3.2. Rencana Strategis Kementerian Dalam Negeri

Visi dari Kementerian Dalam Negeri adalah "Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang Desentralistik, Sistem Politik yang Demokratis, Pembangunan Daerah dan Pemberdayaan Masyarakat dalam Wadah NKRI".

Salah satu kewenangan yang kemudian oleh pemerintah pusat diserahkan kepada daerah adalah kewenangan di bidang kepegawaian (desentralisasi di bidang kepegawaian), sehingga berdasarkan hal tersebut, kemudian daerah memiliki kewenangan untuk mengatur sistem kepegawaian sendiri dalam rangka pemenuhan akan tuntutan masyarakat. Berkaitan dengan Visi BKD Kabupaten Buton Utara, maka yang menjadi langkah strategi adalah pengaturan regulasi yang mendukung pengembangan PNS, sehingga terdapat keselarasan ketika

pemerintah menyerahkan sebagian kewenangannya, kemudian daerah menindak lanjuti dengan regulasi yang disesuaikan dengan tuntutan pelayanan masyarakat.

3.4. Telaahan RTRW dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya di bidang pelayanan kepegawaian, maka perlu diidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong terlaksananya tugas pelayanan yang akan diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara, yang dilakukan melalui analisis Kajian Lingkungan Hidup Strategis baik internal maupun eksternal. Lingkungan internal berupa kekuatan dan kelemahan dari Organisasi, sedangkan lingkungan eksternal berupa peluang dan ancaman yang akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup atau kompetensi organisasi. Analisis Kajian Lingkungan Hidup Strategis tersebut berupa :

3.4.1. Kekuatan (Strengths)

merupakan faktor pendorong terlaksananya tugas pelayanan yang berasal dari internal organisasi, yaitu

- a. Adanya Visi dan Misi, serta Tujuan Organisasi yang jelas
- b. Adanya Undang-undang beserta peraturan pelaksanaannya yang mengatur tentang Urusan Bidang Kepegawaian.
- c. Adanya Peraturan Daerah yang menjadi dasar pembentukan, tugas dan fungsi organisasi serta Peraturan Daerah lainnya yang menunjang kebijakan pengelolaan kegiatan bidang kepegawaian.
- d. Adanya sumber daya aparatur, anggaran, sarana dan prasarana yang mendukung dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD
- e. Adanya komitmen Pimpinan dalam pengelolaan manajemen Kepegawaian

3.4.2. Kelemahan (Weakness)

merupakan faktor penghambat terlaksananya tugas pelayanan

- a. Kualitas SDM Aparatur yang masih belum memadai.

- b. Belum adanya SOP dan SPM bidang kepegawaian
- c. Belum optimalnya penerapan teknologi informasi.
- d. Masih lemahnya etos kerja dan disiplin SDM Aparatur pemerintah daerah serta kurangnya motivasi untuk menghasilkan sesuatu yang terbaik.

3.4.3. Peluang (Opportunities)

- a. Adanya kebijakan reformasi birokrasi yang telah ditetapkan
- b. Adanya dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang menjadi acuan dalam pelaksanaan urusan kepegawaian di daerah.
- c. Adanya komitmen untuk menegakan disiplin aparatur pemerintah daerah yang ditunjang dengan adanya penerapan sanksi yang tegas serta makin kritisnya masyarakat dalam menangani masalah hukum kepegawaian terutama dalam menyikapi penyimpangan-penyimpangan yang terjadi untuk menciptakan good governance.
- d. Adanya jaringan informasi dan telekomunikasi (teknologi informasi) yang sudah memadai.
- e. Adanya peningkatan kualitas SDM organisasi melalui pendidikan dan atau pelatihan.
- f. Adanya tuntutan pelayanan prima dari pengguna pelayanan baik aparatur sendiri maupun masyarakat
- g. Telah terbentuknya perangkat daerah Bidang Kepegawaian di Kabupaten/ Kota, sehingga mempermudah dalam membangun jaringan kerja dengan Kabupaten/Kota.

3.4.4. Ancaman/Tantangan (Threats)

- a. Adanya euforia otonomi daerah menyebabkan kecenderungan hubungan atau koordinasi provinsi dengan daerah otonom (Kabupaten/Kota) kurang intensif.
- b. Adanya kebijakan yang sering berubah-ubah, termasuk restrukturisasi kelembagaan perangkat daerah

- c. Belum dilaksanakannya hak dan kewajiban PNS sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dalam membangun Good Governance.
- d. Belum intensifnya koordinasi antar unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buton Utara serta antar unit kerja yang mengurus masalah kepegawaian di tingkat provinsi dengan kabupaten/kota
- e. Adanya pengaruh negatif globalisasi yang berdampak pada timbulnya penyakit sosial masyarakat seperti perjudian, prostitusi dan narkoba yang dapat berpengaruh pada kinerja dan disiplin aparatur pemerintah daerah.

3.4.5. Faktor Kunci Keberhasilan.

Faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihimpun dari kondisi internal dan eksternal BKD merupakan kondisi yang mungkin berkembang dan muncul yang akan mempengaruhi eksistensi BKD Kabupaten Buton Utara.

Dengan diketahuinya faktor yang paling berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perkembangan BKD Kabupaten Buton Utara, maka hasil analisis kajian lingkungan hidup strategis yang menjadi prioritas Faktor Kunci Keberhasilan (FKK) adalah ;

1. Peningkatan kinerja pelayanan;
2. Peningkatan profesionalisme pegawai BKD
3. Peningkatan dan pemanfaatan sarana dan prasarana yang mendukung pelayanan BKD

Berdasarkan kondisi, potensi, tantangan dan peluang, sebagaimana diuraikan di atas, maka faktor-faktor kunci keberhasilan dalam pelayanan kepegawaian yang ditetapkan adalah :

- a. Perubahan Budaya Kerja, yaitu menyangkut sikap dan perilaku pelaksana organisasi. Secara umum budaya kerja aparatur Pemerintah daerah belum seluruhnya dapat mendukung kinerja dan

aktivitas organisasi yang tinggi. Sikap dan perilaku seperti santai, malas, tidak menghargai waktu masih banyak dijumpai.

- b. Peningkatan kualitas SDA Organisasi agar menjadi professional, terutama dalam pelaksanaan sistem manajemen organisasi yang berhubungan dengan perencanaan dan penyusunan program, termasuk di dalamnya mengenai pembagian tugas yang jelas. Ketidak mampuan dalam pelaksanaan sistem manajemen akan berpengaruh terhadap hasil kinerja organisasi.
- c. Pemanfaatan sarana dan prasarana yang ada seoptimal mungkin.
- d. Adanya konsistensi kebijakan, sehingga program dan kegiatan yang telah direncanakan dapat dilaksanakan secara berkelanjutan dan tidak bertentangan.
- e. Pemanfaatan teknologi maju dalam pengelolaan data dan sistem informasi dan komunikasi sehingga terjalin komunikasi yang baik antar instansi baik horisontal maupun vertikal serta antar daerah.

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1. Visi dan Misi

Dalam rangka merespon visi dan misi pada Renstra Pemerintah Daerah Kabupaten Buton Utara, dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara telah menetapkan visi dan misi sebagai berikut :

4.1.1. V i s i

“Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Disiplin dengan berbasis Teknologi Informasi”

4.1.2. M i s i

- a. Meningkatkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang Profesional, Transparan dan Akuntabel;
- b. Mewujudkan Kualitas Sumber Daya Aparatur yang berbasis Kompetensi dan kebutuhan organisasi;
- c. Mewujudkan pengelolaan data dan informasi kepegawaian yang berbasis teknologi informasi
- d. Mewujudkan Disiplin Aparatur Pemerintah Daerah

4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

Tujuan merupakan penjabaran dari misi dan visi organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan berfungsi mempertajam fokus pelaksanaan misi dan visi organisasi. Tujuan merupakan hasil akhir yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 – 5 tahun. Sedangkan sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan oleh instansi pemerintah dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan.

Berdasarkan visi, misi, tugas dan fungsi organisasi maka ditetapkan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara untuk tahun 2016 - 2021, yaitu :

4.2.1. Tujuan

1. Peningkatan pelayanan yang prima bagi masyarakat dibidang kepegawaian;
2. Peningkatan profesional sumber daya aparatur melalui pendidikan dan atau pelatihan
3. Penempatan sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buton Utara sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi melalui assesment center
4. Pengelolaan data dan informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi melalui penerapan program SIMPEG
5. Terwujudnya kedisiplinan aparatur pemerintah daerah dalam rangka pelaksanaan hak dan kewajibannya sesuai peraturan perundang- undangan

4.2.2. Sasaran

1. Terlaksananya peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang Profesional, Transparan dan Akuntabel;
2. Terlaksananya peningkatan profesionalisme sumber daya aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan Formal serta pendidikan dan pelatihan yang berbasis ketrampilan dan atau keahlian
3. Terlaksananya penempatan sumber daya aparatur pemerintah daerah yang sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi.
4. Tersedianya Data dan informasi kepegawaian yang akurat berbasis teknologi informasi
5. Terlaksananya pembinaan aparatur pemerintah daerah melalui penegakan disiplin aparatur pemerintah daerah dan penerapan sanksi yang tegas atas pelanggaran disiplin pegawai.

4.3. Strategi dan Kebijakan

4.3.1. Strategi

Untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan ditempuh strategi-strategi sebagai berikut :

- a. Adanya perubahan atau perbaikan sarana dan prasarana aparatur pemerintah daerah serta penertiban administrasi dalam menunjang kegiatan perkantoran.
- b. Adanya Peningkatan pendidikan formal dan non formal bagi aparatur pemerintah daerah.
- c. Adanya peningkatan kualitas SDM aparatur pemerintah daerah melalui pendidikan dan atau pelatihan, baik yang bersifat teknis, perjenjangan maupun fungsional.
- d. Peningkatan disiplin aparatur pemerintah daerah dalam melaksanakan fungsi, hak dan kewajibannya sebagai abdi negara dan masyarakat.

4.3.2. Kebijakan

Melihat kondisi dan potensi yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara, serta berpedoman pada visi dan misi serta faktor-faktor kunci keberhasilan ditambah tersedianya data yang akurat dan relevan, untuk 5 tahun mendatang Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara telah menetapkan kebijakan dalam pembangunan bidang kepegawaian atau aparatur pemerintah daerah. Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara merupakan tindak lanjut dan penjabaran dari kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Buton Utara dalam pembangunan SDM aparatur pemerintah daerah yang bertujuan untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat dan aparatur pemerintah daerah sendiri. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka kebijakan yang disusun dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

- a. Penataan proses pengisian pegawai untuk mengisi struktur perangkat daerah (jabatan struktural maupun jabatan fungsional umum) sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi.
- b. Memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada aparatur pemerintah daerah lainnya untuk mengikuti Pendidikan dan atau Pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan karir dan keterampilan sehingga ada peningkatan kualitas sumber daya aparatur pemerintah daerah
- d. Mendorong Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Buton Utara untuk disiplin guna memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat
- e. Penerapan sanksi administrasi kepegawaian yang tegas bagi Pegawai yang melanggar Disiplin Pegawai.

BAB V

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

Tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara sebagai tindak lanjut dan implementasi serta penjabaran dari kebijakan Pemerintah Kabupaten Buton Utara di bidang Peningkatan SDM baik aparatur pemerintah daerah maupun masyarakat luas, hanya akan dapat dicapai apabila dilakukan penyusunan perencanaan strategis yang tepat.

5.1. Program dan Kegiatan

Organisasi Sebagai implementasi dari visi dan misi serta pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara, dengan mengacu pada Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 serta RPJMD Pemerintah Kabupaten Buton Utara, maka proses pembangunan di bidang kepegawaian atau peningkatan SDA Pemerintah Daerah dilaksanakan melalui program-program sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran meliputi kegiatan :
 - a. Penyediaan jasa komunikasi, Sumber daya air dan listrik
 - b. Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional
 - c. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan
 - d. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
 - e. Penyediaan Alat Tulis Kantor
 - f. Penyediaan barang cetakan dan pengandaan
 - g. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - h. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - i. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga Kantor

- j. Penyediaan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan
 - k. Penyediaan Makanan dan Minuman
 - l. Rapat-Rapat Koordinasi dan Konnsultasi Keluar Daerah
 - m. Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Kedalam Daerah
 - n. Penyediaan Jasa Penunjang Program dan Kegiatan
 - o. Penyediaan Jasa Administrasi dan Pelayanan Perkantoran
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, meliputi kegiatan :
- a. Pembangunan Gedung Kantor
 - b. Pengadaan kendaraan dinas/ operasional
 - c. Pengadaan perlengkapan gedung kantor
 - d. Pengadaan peralatan gedung kantor
 - e. Pengadaan Mebeulair
 - f. Pengadaan Komputer
 - g. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor
 - h. Pemeliharaan rutin berkala kendaraan dinas/operasional
 - i. Pemeliharaan rutin berkala perlengkapan gedung kantor
 - j. Pemeliharaan rutin berkala peralatan gedung kantor
 - k. Rehabilitasi Sedang/Berat Gedung Kantor
 - l. Penataan Halaman Kantor
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
- a. Pengadaan Mesin/Kartu Absensi
 - b. Pengadaan Pakaian Dinas beserta perlengkapannya
 - c. Pengadaan Pakaian Khusus Hari-Hari Tertentu
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur meliputi kegiatan :
- a. Pendidikan dan Pelatihan Formal
 - b. Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan
 - c. Bimtek Implementasi Peraturan Perundang-Undangan

5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
 - a. Penyusunan Pelaporan Keuangan Semesteran
 - b. Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun
 - c. Penyusunan RENJA SKPD
 - d. Penyusunan RKA SKPD
 - e. Penyusunan DPA SKPD
 - f. Penyusunan DPA Perubahan SKPD
 - g. Penyusunan LAKIP SKPD
 - h. Penyusunan RENSTRA SKPD
6. Program Pendidikan Kedinasan meliputi kegiatan :
 - a. Pendidikan Penjenjangan Struktural;
 - b. Pembuatan Buku Juknis/Juklak
7. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur meliputi kegiatan
 - a. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah
 - b. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah
8. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
 - a. Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS
 - b. Seleksi Penerimaan Calon PNS
 - c. Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis
 - d. Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah
 - e. Penyusunan Instrumen Analisis Jabatan
 - f. Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi
 - g. Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS
 - h. Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas
 - i. Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN
 - j. Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan
 - k. Koordinasi Penyelenggaraan Diklat (Seleksi Calon Peserta Diklat PIM II, III dan IV, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijasah)

- l. Penyelesain Kenaikan Pangkat PNS
- m. Penyelesaian Pensiun PNS
- n. Penetapan Kartu Pegawai, Kartu Istri dan Kartu Suami
- o. Penetapan NIP Calon PNS Daerah
- p. Orientasi CPNSD
- q. Penyelenggaraan Pelantikan Pejabat Struktural
- r. Perekaman Kartu Pegawai Elektronik
- s. Pengolahan Data dan Informai Kepegawaian
- t. Pengelolaan Arsip Kepegawaian
- u. Penyelenggaraan Seleksi Terbuka Pejabat Tinggi Pratama
- v. Digitalisasi Kearsipan dan Dokumen Kepegawaian
- w. Validasi dan Pemetaan Data dan Dokumen Kepegawaian
- x. Penyelenggaraan Ujian Dinas PNS
- y. Penyelenggaraan Ujian Penyesuaian Ijasah PNS

5.3. Indikator Kinerja dan Pendanaan Indikatif

Untuk mengukur tingkat capaian kinerja dari pelaksanaan program dan kegiatan guna mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan, maka perlu adanya indikator kinerja dari setiap sasaran strategis serta program/kegiatan yang akan dilaksanakan. Sebagai indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam mewujudkan sasaran strategis serta program/kegiatan yang direncanakan, maka telah ditetapkan indikator dari masing-masing sasaran strategis serta pendanaan indikatif dari masing-masing kegiatan untuk lima tahun mendatang sesuai dengan Lampiran I.

BAB VI

PENUTUP

Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara ini merupakan komitmen Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara dan merupakan acuan untuk digunakan sebagai pedoman dan bahan evaluasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bagi seluruh aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara dalam kurun waktu 5 tahun (2016 – 2021). Oleh karena itu, untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang optimal diperlukan adanya kesungguhan dan partisipasi serta koordinasi yang sebaik-baiknya dari semua pihak dan terutama jajaran aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara. Perumusan dan penyusunan Perencanaan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara tahun 2016 – 2021 ini telah diupayakan optimal dengan mengacu pada propenas dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Buton Utara. Selain itu, dengan memperhatikan kondisi serta tingkat permasalahan bidang kepegawaian dan peningkatan sumber daya aparatur pemerintah daerah, maka Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara ini bersifat fleksibel yang memungkinkan adanya perubahan sesuai dengan perkembangan situasi dan kondisi pelaksanaan pemerintahan khususnya kebijakan bidang kepegawaian dan peningkatan sumber daya aparatur pemerintah daerah. Demikian Perencanaan Strategis Pembangunan Bidang Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton Utara tahun 2016 – 2021 disusun, dengan harapan kiranya dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

