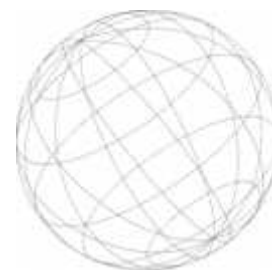




BAB I

PENDAHULUAN



1.1. Latar Belakang

Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) / Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan dokumen perencanaan komprehensif untuk kurun waktu 5 tahun ke depan. Rencana Strategis selanjutnya dijabarkan kedalam Rencana Kerja (Renja) SKPD, sesuai Undang-undang - Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-undang - Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Undang-Undang Pemerintahan Daerah terbaru adalah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, menggantikan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, yang perlu disesuaikan dengan perkembangan keadaan, ketatanegaraan, dan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan daerah sehingga perlu diganti. Dokumen rencana pembangunan yang disusun oleh Pemerintah Daerah sesuai dengan Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) adalah sebagai berikut, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD); Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD); Rencana Pembangunan Tahunan/ Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD); Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD); dan Rencana Kerja Organisasi Perangkat Daerah (Renja OPD).

Organisasi Perangkat Daerah dalam menyusun rencana strategis harus berpedoman pada RPJMD. Rencana strategis Organisasi Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah. Pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rencana strategis



Perangkat Daerah diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan yang ditetapkan dalam rencana strategis kementerian atau lembaga pemerintah nonkementerian untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional.

Perubahan sistem pemerintahan daerah sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah merupakan salah satu wujud nyata pelaksanaan reformasi birokrasi di dalam sistem pemerintahan di Indonesia. Sebagai amanah dari Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016, untuk menata Sumberdaya Manusia Pegawai Negeri Sipil di Daerah dibentuklah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang berdasar pada peraturan daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kota Samarinda. Pembinaan Kepegawaian ditujukan untuk mewujudkan sistem kepegawaian yang mantap, dengan pengembangan pegawai yang dilaksanakan secara terus menerus, berencana melalui upaya pendidikan dan pelatihan, pendidikan kedinasan, pembinaan Pegawai Negeri Sipil dengan disertai bimbingan dan konsultasi serta pengembangan motivasi, kode etik, disiplin serta pemberian penghargaan yang sesuai dengan kredibilitas pribadi dan organisasi dengan tetap mengacu serta memperhatikan kode etik dan disiplin Aparatur Sipil Negara.

Sehubungan dengan perubahan Nomenklatur OPD yang ada maka untuk menselaraskan perubahan tersebut maka dilakukan perubahan / Revisi RENSTRA Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda tahun 2016–2021 merupakan implementasi dari Peraturan Walikota Nomor 53 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda yang digunakan sebagai pedoman, landasan dan referensi dalam menetapkan skala prioritas Rencana Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda dan dijabarkan dalam sasaran-sasaran pokok yang harus dicapai, arahan kebijakan program-program pembangunan dan kegiatan pokok sehingga menjadi dokumen perencanaan yang memberikan arahan dan memudahkan



tujuan yang akan dicapai secara terukur, dalam rangka menunjang Urusan Pemerintahan yang ada di daerah.

1.2. Landasan Hukum

Landasan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda Tahun 2017–2021 adalah:

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5587);
4. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara RI Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 3952);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2001 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4090);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2001 tentang Pelaporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2001 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4124);
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;



9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019;
11. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 04 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kota Samarinda Tahun 2005–2025;
12. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 04 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Samarinda
13. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 05 Tahun 2016 Tanggal 16 Agustus 2016, tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Kota Samarinda Tahun 2016–2021;
14. Peraturan Walikota Nomor 53 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda;

1.3. Maksud dan Tujuan

A. Maksud

Dikarenakan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, yang mengamanatkan untuk melakukan perubahan Renstra SKPD / OPD sesuai dengan Kelembagaan perangkat daerah yang dibentuk. Disusunnya perubahan Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (Revisi RENSTRA OPD) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda adalah sebagai pedoman bagi seluruh personil organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan untuk 5 (lima) Tahun ke depan sebagai implementasi misi organisasi.



B. Tujuan

Adapun tujuan disusunnya Revisi RENSTRA Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda adalah sebagai berikut:

1. Menggambarkan kondisi pencapaian kinerja dan penggunaan anggaran pada Badan Kepegawaian Daerah selama periode 5 (lima) tahun yang lalu.
2. Melakukan identifikasi permasalahan dan isu strategis dalam merumuskan tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan dan program/kegiatan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda.
3. Menetapkan indikator sasaran pembangunan kepegawaian dan diklat daerah dalam mengukur kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda.
4. Dokumen Revisi Renstra disusun sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) kegiatan dan anggaran setiap tahun.
5. Dokumen Revisi Renstra dijadikan sebagai bahan untuk melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda.

Dengan demikian maka Renstra SKPD / OPD menjadi pedoman penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT).

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Revisi RENSTRA Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kota Samarinda Tahun 2016 - 2021 adalah sebagai berikut:

1. BAB 1 Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan.

2. BAB 2 Gambaran Pelayanan OPD

Bab 2 menguraikan tugas, fungsi yang di dalamnya memuat struktur organisasi, susunan kepegawaian, tugas pokok dan fungsi yang terkait



dengan kewenangan sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian dan Diklat Daerah, kondisi capaian kinerja pembangunan bidang Kepegawaian dan Diklat Tahun 2016–2021 dan hambatan serta masalah pelayanan OPD Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda.

3. BAB 3 Permasalahan & Isu – Isu Strategis Berdasarkan OPD

Komponen dalam Bab 3 memuat permasalahan pokok berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan OPD, beserta faktor faktor yang mempengaruhinya, identifikasi permasalahan serta penentuan isu-isu strategis dan telaahan visi, misi dan program kerja kepala daerah.

4. BAB 4 Tujuan & Sasaran,

Bab 4 dikemukakan rumusan pernyataan, tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah.

5. BAB 5 Strategi dan Arah Kebijakan

Bab ini memuat rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda. Disamping itu juga memuat tentang pernyataan Visi dan Miasi RPJMD.

6. BAB 6 Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan

Bab 6 memuat rencana program dan indikator kinerja dan kelompok sasaran serta pendanaan indikatif untuk lima tahun ke depan 2016-2021 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda.

7. BAB 7 Kinerja Penyelenggara Bidang Urusan

Bab ini dikemukakan indikator kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda serta kinerja yang akan dicapai perangkat daerah periode 2016 – 2021 sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.



8. BAB 8 Penutup

Dalam Bab ini memuat tentang rekomendasi dan saran.



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN



2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda.

a. Kedudukan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda

1. Badan merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
2. Badan dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

b. Tugas pokok Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda

Badan mempunyai tugas pokok membantu Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) Daerah dalam merumuskan, menyelenggarakan, membina, serta mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah pada bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

c. Fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda

1. Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan Daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah;
2. Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah;
3. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah;
4. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
5. Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan



norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;

6. Penyiapan pensiun Aparatur Sipil Negara sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan; Renstra Perubahan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Page;
7. Penyiapan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang telah ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.
8. Penyelenggaraan administrasi Aparatur Sipil Negara Daerah;
9. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah;
10. Penyampaian informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.
11. Pelaksanaan kesekretariatan meliputi penyusunan program, keuangan, pengolahan administrasi umum dan kepegawaian Badan; dan
12. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

2.2 SUMBER DAYA SKPD / OPD

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda harus didukung oleh sumber daya baik berupa sumber daya manusia/aparatur, sumber daya anggaran maupun sarana prasarana yang memadai. Untuk sumber daya manusia/aparatur harus senantiasa bekerja sesuai dengan jabaran tugas dan fungsinya yang tertuang pada Peraturan Walikota Nomor 53 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda.

2.2.1 Kelembagaan

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Samarinda tahun 2016 no. 4).

2.2.2 Keadaan Personalia



Jumlah Pegawai 59 (Lima Puluh Sembilan) orang dan PTTB 16, PTTT 1 (tujuh belas) orang jumlah seluruh personil 76 (tujuh puluh enam) orang merupakan sumberdaya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang harus menangani Pegawai Negeri Sipil Daerah Pemerintah Kota Samarinda pada Bulan Maret Tahun 2018 berjumlah 8225 PNS. Renstra Perubahan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda terinci sebagai berikut :

1) Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1.	S 2	11
2.	S 1	39
3	D - IV	3
4	Sarmud / D3	2
5	SMA	21
6	SMP	
7	SD	
	Jumlah	76

Catatan ; Data 31 Maret 2018



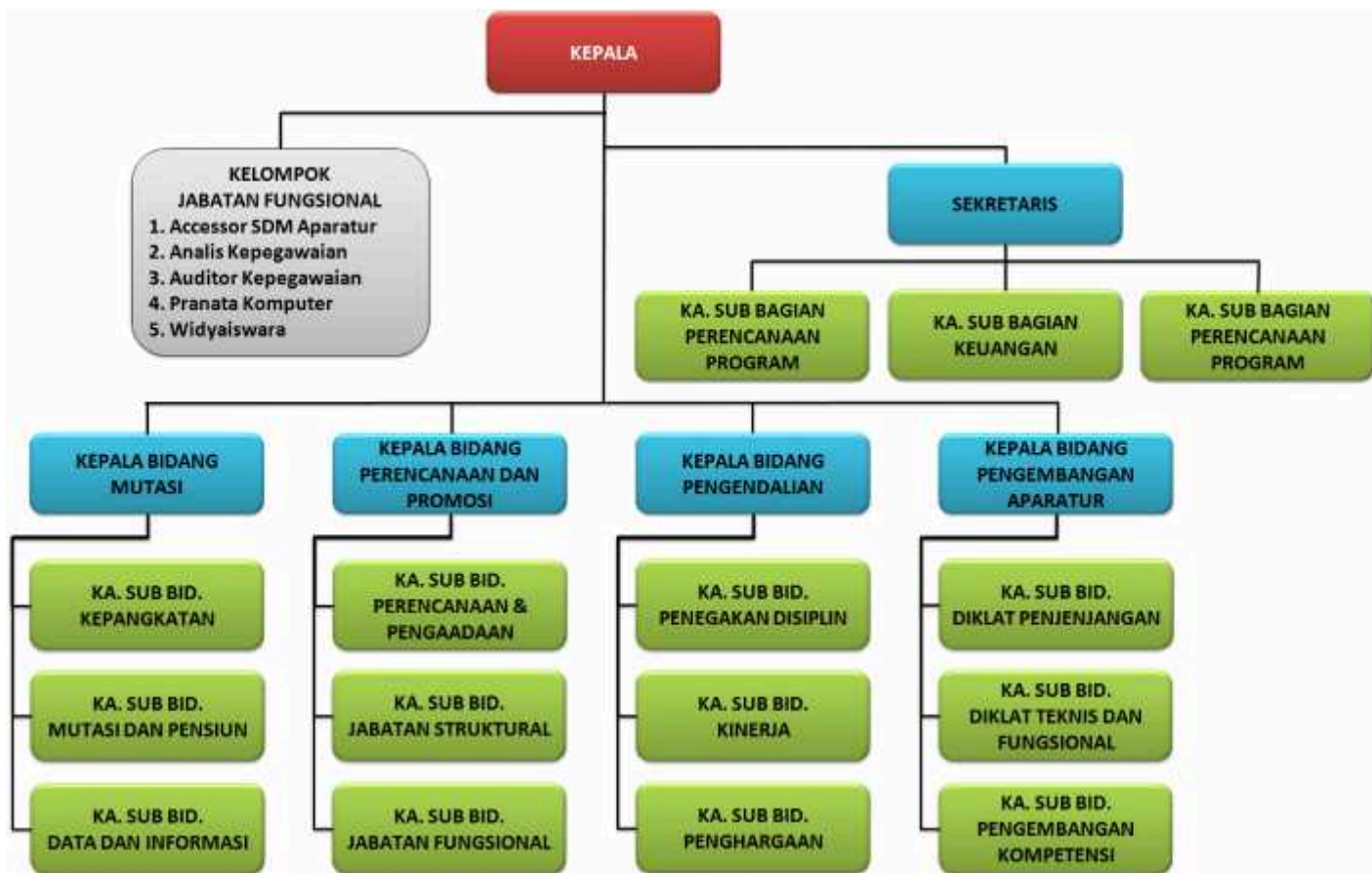
Struktur Organisasi

Dasar :

1. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Samarinda Tahun 2016 No 4)
2. Peraturan Walikota Samarinda Nomor 53 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda.

Gambar 2.1

Susunan Organisasi BKP2D Kota Samarinda



_____ = Garis Komando



2) Berdasarkan Pangkat / Golongan

No.	Pangkat / Gol. Ruang	Jumlah
1	IV.d	-
2	IV.c	1
3	IV.b	1
4	IV.a	4
5	III.d	12
6	III.c	3
7	III.b	16
8	III.a	11
9	II.d	2
10	II.c	6
11	II.b	3
12	II.a	-
13	PTTB/PTTH Non Gol.	17
	Jumlah	76

Data 31 Maret 2018

3) Berdasarkan Eselon

No	Eselon	Jumlah
1	Eselon II-b	1
2	Eselon III-a	1
3	Eselon III-b	4



4	Eselon IV-a	15
	Jumlah	21

Data 31 Maret 2018

4) Staf Pelaksana

No	Staf Pelaksana	Jumlah
1	Staf	38
	Jumlah	38

Data 31 Maret 2018

5) Berdasarkan Gender

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki Laki	54
2	Perempuan	22
	Jumlah	76

Data 31 Maret 2018

2.2.3 Pejabat Struktural dan Fungsional

1. **Kepala Badan Pejabat Eselon II-b 1 (satu) Orang** mempunyai tugas pokok memimpin, mengoordinasikan, membina dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
2. **Sekretariat**, mempunyai tugas pokok memimpin, merencanakan, mengatur, mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan operasional perencanaan, administratif ketatausahaan dan arsip, kepegawaian, kehumasan, pengelolaan barang milik daerah, serta pengelolaan keuangan.

Sekretaris dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibantu oleh 3 (tiga) Sub Bagian :



1) Kepala Sub Bagian Perencanaan Program,

Pejabat Eselon IV.a 1 (satu) orang, *mempunyai* tugas pokok merencanakan, melaksanakan, membagi tugas, mengevaluasi dan memproses penyusunan bahan perencanaan program dan kegiatan.

2) Kepala Sub Bagian Keuangan,

Pejabat Eselon IV,a 1 (satu) orang, *mempunyai* tugas pokok penatausahaan dan pelaporan keuangan pada Badan.

3) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian,

Pejabat Eselon IV.a 1 (satu) orang, *mempunyai* tugas pokok merencanakan, melaksanakan, membagi tugas dan mengendalikan pelayanan administrasi ketatausahaan dan arsip, kepegawaian, kehumasan dan pengelolaan barang milik daerah lingkup Badan.

3. Bidang Mutasi

Mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, merencanakan operasional, mengelola, mengkoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan mutasi.

Pejabat Eselon III-b 1 (satu) orang mempunyai tugas :

Kepala Bidang Mutasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya

dibantu oleh 3 (tiga) Sub Bidang :

Kepala Sub Bidang Kependidikan **Pejabat Eselon IV-a 1 (satu) orang** *mempunyai tugas* pokok memimpin, mengatur, merencanakan kegiatan, membagi tugas dan membantu Kepala Bidang Mutasi dalam melaksanakan dan menyelesaikan administrasi kependidikan PNS.

Kepala Sub Bidang Mutasi dan Pensiun **Pejabat Eselon IV-a 1 (satu) orang** *mempunyai tugas* pokok memimpin, mengatur, merencanakan kegiatan, membagi tugas dan membantu Kepala Bidang Mutasi dalam melaksanakan dan menyelesaikan administrasi mutasi dan pensiun PNS.

Kepala Sub Bidang Data dan Informasi **Pejabat Eselon IV-a 1 (satu) orang** *mempunyai tugas* pokok memimpin, mengatur, merencanakan kegiatan, membagi tugas dan membantu Kepala Bidang Mutasi dalam melaksanakan



kegiatan Informasi data, peremajaan data pegawai dalam melaksanakan Sistem Informasi Kepegawaian

4. Bidang Perencanaan dan Promosi

Mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, merencanakan operasional, mengelola, mengkoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan perencanaan dan promosi PNS.

Pejabat Eselon III-b 1 (satu) orang mempunyai tugas :

Kepala Bidang Perencanaan dan promosi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibantu oleh 3 (tiga) Sub Bidang :

Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan, **Pejabat Eselon IV-a 1 (satu) orang mempunyai tugas** pokok memimpin, mengatur, merencanakan kegiatan, membagi tugas dan membantu Kepala Bidang Perencanaan dan Promosi dalam melaksanakan Perencanaan dan Pengadaan PNS.

Kepala Sub Bidang Jabatan Struktural, **Pejabat Eselon IV-a 1 (satu) orang mempunyai tugas** pokok memimpin, mengatur, merencanakan kegiatan, membagi tugas dan membantu Kepala Bidang Perencanaan dan Promosi dalam melaksanakan mutasi jabatan Struktural.

Kepala Sub Bidang Jabatan Fungsional, **Pejabat Eselon IV-a 1 (satu) orang mempunyai tugas** pokok memimpin, mengatur, merencanakan kegiatan, membagi tugas dan membantu Kepala Bidang Perencanaan dan Promosi dalam melaksanakan kegiatan Perencanaan dan Promosi jabatan fungsional.

5. Bidang Pengendalian

Mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, merencanakan operasional, mengelola, mengkoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan Pengendalian kepegawaian.

Pejabat Eselon III-b 1 (satu) orang mempunyai tugas :

Kepala Bidang Pengendalian dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibantu oleh 3 (tiga) Sub Bidang :

Kepala Sub Bidang Penegakan Disiplin, **Pejabat Eselon IV-a 1 (satu) orang mempunyai tugas** pokok memimpin, mengatur, merencanakan kegiatan,



membagi tugas dan membantu Kepala Bidang Pengendalian dalam melaksanakan kegiatan Penegakan disiplin pegawai.

Kepala Sub Bidang Kinerja, **Pejabat Eselon IV-a 1 (satu) orang** mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, merencanakan kegiatan, membagi tugas dan membantu Kepala Bidang Pengendalian dalam melaksanakan kegiatan penilaian kinerja pegawai.

Kepala Sub Bidang Penghargaan, **Pejabat Eselon IV-a 1 (satu) orang** mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, merencanakan kegiatan, membagi tugas dan membantu Kepala Bidang pengendalian dalam melaksanakan kegiatan penghargaan kepada pegawai.

6. Bidang Pengembangan Aparatur

Mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, merencanakan operasional, mengelola, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai.

Pejabat Eselon III-b 1 (satu) orang mempunyai tugas :

Kepala Bidang Pengembangan Aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibantu oleh 3 (tiga) Sub Bidang :

Kepala Sub Bidang Diklat Penjenjangan **Pejabat Eselon IV-a 1 (satu) orang** mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, merencanakan kegiatan, membagi tugas dan membantu Kepala Bidang Pengembangan Aparatur dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan penjenjangan, kepemimpinan, dan prajabatan.

Kepala Sub Bidang Diklat Teknis dan Fungsional, **Pejabat Eselon IV-a 1 (satu) orang** mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, merencanakan kegiatan, membagi tugas dan membantu Kepala Bidang Pengembangan Aparatur dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional pegawai.

Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi, **Pejabat Eselon Iva 1 (satu) orang** mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, merencanakan kegiatan,



membagi tugas dan membantu Kepala Bidang Pengembangan Aparatur dalam melaksanakan Pengembangan Kompetensi Pegawai.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan sesuai dengan keahlian dan keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Terkait pengaturan tugas pokok dan fungsi kelompok jabatan fungsional diatur lebih lanjut di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil. Kelompok Jabatan Fungsional sesuai Perda nomor 4 tahun 2016 dan Perwali nomor 53 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda, terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya. Setiap Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dikoordinir oleh tenaga fungsional senior sesuai dengan bidang keahliannya dan jenis jenjang dan jumlah jabatan fungsional ditetapkan oleh Walikota berdasarkan kebutuhan dan beban kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akan tetapi sampai saat ini Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda sudah mempunyai/memiliki tenaga sebagai Pejabat Fungsional.

2.2.4 Sarana dan Prasarana Kerja Utama

1) Sarana Gedung Kantor, terdiri dari :

No	Uraian	Jumlah Satuan
1	Ruang Kepala Badan / Ruang Pertemuan	1 Ruang
2	Ruang Sekertaris	1 Ruang
3	Ruang Kepala Bidang Pengembangan aparatur	1 Ruang
4	Ruang Kepala Bidang Perencanaan & Promosi	1 Ruang
5	Ruang Kepala Bidang Pengendalian	1 Bilik



6	Ruang Kepala Bidang Mutasi	1 Bilik
7	Ruang Pelayanan	1 Ruang
8	Ruang Data	1 Ruang
9	Kamar Mandi / WC	1 Ruang
10	Ruang Dapur	1 Ruang

Catatan : Data 31 Maret 2018

2) Prasarana/Peralatan Kerja Utama

No	Uraian / Jenis	Jumlah/ Satuan
1	Meja Kerja Eselon II	2 Unit
2	Meja Kerja Eselon III	4 Unit
3	Meja Kerja Eselon IV	17 Unit
4	Meja Kerja Staf	51 Unit
5	AC	13 Unit
6	Lemari Kayu	4 Unit
7	Lemari Besi	15 Unit
8	Felling Kabinet	5 Unit
9	Komputer / PC	80 Unit
10	Printer	75 Unit
11	Laptop	63 Unit
12	Kendaraan Roda 2	22 Unit
13	Kendaraan Roda 4	6 Unit
14	Brangkas	2 Unit
15	LCD	1 Unit
16	Penghancur Kertas	10 Unit
17	Server	2 Unit

Catatan : Data 31 Maret 2018



3) Kinerja Pelayanan SKPD / OPD

Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda sesuai dengan tupoksi adalah mengurus administrasi kepegawaian di daerah dengan sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang- undangan yang meliputi:

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

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Daerah Pemerintah Kota Samarinda yang menjadi target pelayanan pada tahun 2011- 2015 menurut golongan berjumlah :

No	Tahun	Golongan				Jumlah
		IV	III	II	I	
1	2011	3422	4145	2260	151	9978
2	2012	3411	4140	2229	148	9928
3	2013	3373	4138	2146	142	9799
4	2014	3306	4471	1979	114	9870
5	2015	3536	4636	2006	113	10291

Catatan: Data 31 Maret 2018



Pelaksanaan program dan kegiatan yang disusun dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2011 -2015 melalui strategi, kebijakan, program dan kegiatan, hasil evaluasi capaian kinerja pelayanan yang menjadi urusan wajib sesuai ketentuan Permendagri No. 13 Tahun 2006.

Adapun tingkat capain kinerja Perangkat Daerah berdasarkan sasaran/target Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda periode sebelumnya. Tingkat Pencapaian dapat dilihat dalam tabel 2.2 dibawah ini.

Tabel 2.2

Tabel Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda

Eee

REVISI RENSTRA BKP2D KOTA SAMARINDA 2016 - 2021



Uraian	Anggaran Pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran Pada					Rasio antara Realisasi					Rata - rata	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Rp 21.600.000	Rp 117.352.800	-	-	-	Rp 14.702.795	-	-	-	-	6807%	-	-	-	-		
Penyediaan alat tulis kantor	Rp 9.368.550	Rp 38.568.500	-	-	-	Rp 9.368.500	-	-	-	-	10000%	-	-	-	-		
Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Rp 13.500.000	Rp 13.500.000	-	-	-	Rp 13.440.000	-	-	-	-	9956%	-	-	-	-		
Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor	Rp 2.500.000	Rp 2.500.000	-	-	-	Rp 2.499.000	-	-	-	-	9996%	-	-	-	-		
Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Rp 309.114.400	Rp 234.000.000	-	-	-	Rp 302.069.393	-	-	-	-	9772%	-	-	-	-		
Penyediaan Jasa Administrasi Perkantoran	Rp 389.800.000	Rp 389.800.000	-	-	-	Rp 340.240.000	-	-	-	-	8729%	-	-	-	-		
Penyediaan makanan dan minuman	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor	Rp 2.695.000	Rp 2.695.000	-	-	-	Rp 1.340.000	-	-	-	-	4972%	-	-	-	-		

REVISI RENSTRA BKP2D KOTA SAMARINDA 2016 - 2021



Uraian	Anggaran Pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran Pada					Rasio antara					Rata - rata	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Pemeliharaan rutin/ berkala perlengkapan peralatan kantor	Rp 4.800.000	Rp 4.800.000	-	-	-	Rp 4.780.000	-	-	-	-	9958%	-	-	-	-		
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Kelengkapannya	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Peningkatan pengembangan sistem laporan	Rp 50.000.000	Rp 75.000.000	-	-	-	Rp 49.850.000	-	-	-	-	9970%	-	-	-	-		
Peningkatan SDM melalui Bimtek/seminar/w orkshop	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Diklat Prajabatan Golongan I, II dan III	Rp 612.870.000	Rp 1.900.000.000	-	-	-	Rp 418.206.800	-	-	-	-	6824%	-	-	-	-		
Diklat Kepemimpinan Tingkat II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Diklat Kepemimpinan Tingkat III	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Diklat Kepemimpinan Tingkat IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Bimtek dan Sertifikasi barang dan jasa pemerintah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Pendidikan dan Pelatihan Formal (Diklat Pengiriman)	Rp 78.000.000	-	-	-	-	Rp 70.067.113	-	-	-	-	8983%	-	-	-	-		
Diklat pengelolaan barang milik daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Diklat Bendahara	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Diklat Public Speaking	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Diklat Pertanahan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Diklat Ke Widyaiswaraan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Sosialisasi kepegaw aian	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

REVISI RENSTRA BKP2D KOTA SAMARINDA 2016 - 2021



Uraian	Anggaran Pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio antara Realisasi					Rata - rata	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Pelatihan Kewirausahaan Menjelang Masa Pensiun Bagi Anggota Korpri	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sosisalisasi Peraturan Perundang - undangan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang - undangan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Penyusunan Profil Kompetensi Pegawai	Rp 20.200.000	Rp 600.000.000	-	-	-	Rp 20.140.000	-	-	-	-	9970%	-	-	-	-	-	-
Promosi Terbuka Jabatan Struktural	Rp 445.275.000	Rp 200.000.000	-	-	-	Rp 440.312.561	-	-	-	-	9889%	-	-	-	-	-	-
Evaluasi Jabatan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pengembangan Kualitas Pegawai	Rp 1.130.920.000	-	-	-	-	Rp 1.128.281.940	-	-	-	-	9977%	-	-	-	-	-	-
Pertimbangan Teknis Jabatan Struktural PNS	Rp 94.525.000	Rp 100.000.000	-	-	-	Rp 94.165.000	-	-	-	-	9962%	-	-	-	-	-	-
Analisa Kebutuhan Pegawai dan Penyusunan Formasi CPNS	Rp 25.000.000	Rp 40.000.000	-	-	-	Rp 24.523.005	-	-	-	-	9809%	-	-	-	-	-	-
Penatausahaan Jabatan Fungsional PNS	Rp 15.000.000	Rp 60.000.000	-	-	-	Rp 14.475.000	-	-	-	-	9650%	-	-	-	-	-	-
Proses Kenaikan Pangkat PNS	Rp 38.000.000	Rp 124.065.000	-	-	-	Rp 37.980.250	-	-	-	-	9995%	-	-	-	-	-	-
Mutasi PNS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Seleksi Penerimaan CPNS/PTTB/P3K	-	Rp 1.110.110.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pengangkatan CPNS/ PNS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

REVISI RENSTRA BKP2D KOTA SAMARINDA 2016 - 2021



Uraian	Anggaran Pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran Pada					Rasio antara Realisasi					Rata - rata	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Pelaksanaan Ujian Dinas / Penyesuaian Ijazah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pelaksanaan Pemberian Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya	Rp 90.000.000	Rp 85.336.000	-	-	-	Rp 89.296.455	-	-	-	-	9922%	-	-	-	-	-	-
Penyelesaian Batas Usia Pensiun / Pemberkasan	Rp 68.000.000	Rp 80.000.000	-	-	-	Rp 64.468.450	-	-	-	-	9481%	-	-	-	-	-	-
Pengembalian Tabungan Perumahan PNS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pembinaan Disiplin Aparatur	-	Rp 250.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Penyelesaian Uang Duka Wafat/ Tew as PNS	Rp 12.500.000	-	-	-	-	Rp 12.500.000	-	-	-	-	10000%	-	-	-	-	-	-
Penyelesaian Usul Identitas Pegawai	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rapat Koordinasi Kepegaw aian Kota Samarinda	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pengelolaan Manajemen Kinerja Berbasis IT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pelaksanaan Penegakan Disiplin aparatur	Rp 190.000.000	-	-	-	-	Rp 189.340.770	-	-	-	-	9965%	-	-	-	-	-	-
Pelaksanaan Tes Urine Pegawai	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pelaksanaan Sumpah Janji PNS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Penyelesaian Administrasi Perceraian	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Manajemen Data dan Pengembangan Modul Sistem Informasi Kepegaw aian	Rp 284.000.000	-	-	-	-	Rp 283.196.000	-	-	-	-	9972%	-	-	-	-	-	-
Pengelolaan Pelayanan Kepegaw aian Terpadu	Rp 50.000.000	-	-	-	-	Rp 49.850.000	-	-	-	-	9970%	-	-	-	-	-	-
Evaluasi Penilaian Kinerja Aparatur	-	Rp 167.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fasilitasi pertemuan anggota KORPRI Kota & Antar Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



Selain dapat dilihat dari evaluasi kinerja melalui indikator penilaian yang telah dipaparkan dalam tabel 2.2, kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah, dapat dilihat pula dari segi penganggaran yaitu sejauh mana penyerapan anggaran yang telah diterima Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda oleh program dan kegiatan yang telah dilaksanakan pada periode sebelumnya, yaitu 2 (dua) tahun sebelumnya. Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam konteks anggaran dan realisasi pendanaan pada tahun 2016-2021, dapat dilihat pada table 2.3 di bawah ini :

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	Persentase ASN yang mengikuti Diklat Kepegawaian sesuai dengan jenis Jabatan				620	455	570	590	235	75	0	0	0	0	12,10	0	0	0	0
	Persentase SK Kenaikan Pangkat yang terbit				96%	96%	96%	96%	96%	98,52	0	0	0	0	98,52	0	0	0	0
	Persentase penurunan indisiplinair ASN				23	20	18	17	15	37	0	0	0	0	61,67	0	0	0	0



2.3 Tantangan dan Peluang

Tantangan yang ada pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan untuk 5 tahun kedepan adalah :

1. Perubahan dan perkembangan peraturan bidang kepegawaian yang harus ditangani secara cepat dan tepat ;
2. Jumlah PNS yang memasuki batas usia pensiun untuk 5 tahun kedepan yang perlu disiapkan pengantinya ;
3. Posisi jabatan struktural/fungsional PNS yang masih belum terisi ;
4. Masih adanya Pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS;
5. PNS yang masih memerlukan pendidikan penjenjangan untuk meningkatkan kompetensi.

Peluang yang dimanfaatkan untuk menghadapi tantangan kedepan adalah :

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



BAB III

PERMASALAHAN & ISU-ISU STRATEGIS OPD



3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan OPD

Seiring dengan perkembangan kebijakan yang terjadi pada tahun 2016 yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan berkedudukan sebagai unsur penunjang urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas membantu Wali Kota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang rencana pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, juga memperhatikan kekuatan dan kelemahan lembaga/ institusi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Secara normatif BKP2D Kota Samarinda mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Kepegawaian dan Kediklatan. Berdasarkan capaian kinerja pelayanan BKP2D selama kurun waktu tiga tahun ke belakang, tantangan dan peluang yang ada, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang dihadapi BKP2D yaitu:

Berdasarkan capaian kinerja pelayanan BKDPP selama kurun waktu 2 (dua) tahun ke belakang, tantangan dan peluang yang ada, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang dihadapi BKDPP yaitu:



1. Terdapat keterlambatan penerbitan SK pensiun dan kenaikan pangkat bagi Goll IV/c ke atas;
2. Masih banyak pengajuan administrasi kepegawaian yang terlambat untuk usulan berkas kenaikan pangkat maupun pensiun;
3. Kurang maksimalnya pengelola kepegawaian di OPD didalam update data PNS.
4. Sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan belum memadai;
5. Masih rendahnya minat PNS untuk mengikuti diklat;
6. Adanya diklat pola baru dimana pelaksanaan diklat kepemimpinan dan diklat prajabatan waktunya lebih lama.
7. Adanya kekurangan pegawai yang sangat besar akibat kebijakan moratorium PNS;
8. Rendahnya disiplin aparatur
9. Rendahnya Kompetensi aparatur.
10. Kurangnya koordinasi stakeholder terkait dengan Pengajuan administrasi kepegawaian untuk kenaikan pangkat

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

Penelaahan visi, misi, dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah ditujukan untuk memahami arah pembangunan yang akan dilaksanakan selama lima tahun ke depan, sesuai dengan periode kepemimpinan Walikota dan Wakil Walikota Samarinda, yang tertuang dalam RPJMD Pemerintah Kota Samarinda Tahun 2016-2021. Proses telaah tersebut dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan BKP2D yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi pembangunan Pemerintah Kota Samarinda Tahun 2016-2021. Sebagaimana tertuang dalam RPJMD Pemerintah Kota Samarinda Tahun 2016-2021, visi pembangunan jangka menengah Kota Samarinda Tahun 2016-2021, adalah: “TERWUJUDNYA KOTA SAMARINDA SEBAGAI KOTA METROPOLITAN YANG BERDAYA SAING DAN BERWAWASAN LINGKUNGAN” Makna dari visi tersebut:

“SAMARINDA” adalah mewakili seluruh masyarakat/kelompok orang yang hidup bersama di Kota Samarinda dalam satu komunitas yang teratur. “SEBAGAI KOTA



METROPOLITAN” adalah tatanan kehidupan masyarakat Samarinda yang terpenuhi kebutuhan dasarnya meliputi antara lain pemenuhan dan peningkatan derajat kesehatan masyarakat, terpenuhinya infrastruktur, fasilitas perkotaan dan utilitas penunjang sektor unggulan yang berdaya saing, tersedianya jaminan pemerliharaan kesehatan masyarakat, pengentasan kemiskinan berbasis pemberdayaan ekonomi kerakyatan, terpenuhinya kebutuhan pendidikan guna menghasilkan sumber daya manusia yang profesional, berkarakter dan religius, meningkatnya kemampuan daya beli masyarakat secara berkelanjutan. Sesuai dengan visi “TERWUJUDNYA KOTA SAMARINDA SEBAGAI KOTA METROPOLITAN YANG BERDAYA SAING DAN BERWAWASAN LINGKUNGAN”, maka ditetapkan misi pembangunan Kota Samarinda Tahun 2016-2021 sebagai upaya yang ditempuh dalam mewujudkan visi, yaitu:

- Misi 1. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bebas korupsi ditunjang aparatur yang berintegritas tinggi , profesional dan inovatif;
- Misi 2. Memantapkan kapasitas pengelolaan keuangan kota samarinda yang akuntabel dalam menunjang pembiayaan pembangunan;
- Misi 3. Mewujudkan ruang kota yang layak huni;
- Misi 4. Memantapkan sektor jasa dan perdagangan sebagai sektor unggulan;
- Misi 5. Mewujudkan masyarakat kota Samarinda yang berkarakter, sehat, cerdas serta berdaya saing nasional dan internasional
- Misi 6. Mewujudkan iklim kehidupan masyarakat kota Samarinda yang harmoni, berbudaya dan religius.

Berdasarkan visi dan misi yang telah dipaparkan tersebut maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah, termasuk sebagai OPD yang memiliki peran untuk dapat mewujudkan visi, misi tersebut. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang tepat untuk mengetahui dan mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dari lingkungan internal maupun eksternal OPD sehingga dapat ditemukan penerapan strategi yang tepat. Berkaitan dengan misi Kepala Daerah terpilih, maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah, akan berperan serta dalam menjalankan misi ke-1 (satu) yaitu: *Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bebas korupsi ditunjang aparatur yang berintegritas tinggi , profesional dan inovatif*



Dalam konteks visi ke-Satu ini, beberapa hal yang menjadi langkah-langkah utama yang perlu dilakukan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah antara lain :

1. Terpenuhinya kebutuhan aparatur.
2. Meningkatkan kompetensi dan kualitas SDM aparatur.
3. Meningkatkan kinerja aparatur.
4. Pembinaan disiplin aparatur.

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Propinsi

3.3.1 Renstra Badan Kepegawaian Negara

Sasaran strategis BKN disusun berdasarkan hasil identifikasi potensi dan permasalahan internal, dalam rangka mencapai tujuan, di mana perlunya sinergitas dengan Badan yang berurusan di bidang yang sama untuk pencapaian tujuan tersebut yaitu termasuk Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah sebagai Badan Pemerintah Daerah di bidang Kepegawaian. Sasaran strategis BKN dapat dijadikan tolak ukur turunan tujuan bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah. Sasaran strategis BKN sebagai berikut:

a. Meningkatkan Efektifitas Sistem Perencanaan dan Pengembangan Kepegawaian

Dengan mempertimbangkan unsur kepentingannya, maka ditetapkan indikator-indikator keberhasilan sasaran strategis ini mencakup, *pertama* yakni Persentase Instansi Pemerintah yang menerapkan Kebijakan Penataan Kepegawaian (*Rightsizing*) dilingkungannya. Indikator ini ditetapkan untuk mengetahui seberapa banyak instansi pemerintah yang telah menerapkan kebijakan penataan kepegawaian (*rightsizing*). *Kedua* adalah Persentase Instansi Pemerintah yang menerapkan Standar Kompetensi Jabatan dilingkungannya, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa banyak standar kompetensi jabatan PNS sudah diterapkan pada Instansi Pemerintah, baik Pusat maupun Daerah. Indikator keberhasilan dari sasaran strategis ini yang berikutnya adalah Persentase Instansi Pemerintah yang menerapkan Penilaian Kompetensi PNS dalam Pengembangan Karier Kepegawaian dilingkungannya. Indikator ini ditetapkan dengan tujuan untuk mengukur seberapa banyak instansi pemerintah yang telah menerapkan penilaian kompetensi PNS dalam mengembangkan karir kepegawaian. Kemudian, indikator berikutnya adalah Persentase Instansi Pemerintah yang menghitung kebutuhan formasi PNS dengan tepat sesuai Norma, Standar, dan



Prosedur (NSP), yakni untuk mengetahui seberapa banyak instansi pemerintah yang telah menghitung kebutuhan formasi PNS dengan tepat sesuai NSP.

b. Meningkatkan Sistem Pembinaan Kinerja yang Optimal

Melalui sasaran strategis ini BKN mengharapkan adanya kemauan dari instansi pusat maupun daerah dalam berkontribusi meningkatkan sistem pembinaan kinerja. Sistem pembinaan kinerja dimaksudkan antara lain sebagai upaya pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil. Sasaran strategis ini merupakan penjabaran atau implementasi dari tujuan yang akan dicapai dalam jangka waktu 1(satu) tahun sampai dengan 5 (lima) tahun. Dengan diformulasikannya sasaran strategis ini, maka BKN dapat mengetahui secara tepat apa yang harus dilakukan oleh organisasi untuk mencapai visi dan misinya berdasarkan pertimbangan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Namun harus disadari masih banyak hal yang perlu dilakukan BKN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, khususnya dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan kepegawaian dilingkungan instansi pusat maupun daerah. Olehkarena itu, dalam kurun waktu 2010-2014 BKN akan secara cermat menyusun program kerja yang berbasis kepada kondisi aktual dan berdampak terhadap peningkatan pembinaan kinerja PNS melalui sasaran strategis ini juga memungkinkan BKN untuk mengukur sejauh mana capaian keberhasilan dibidang sistem pembinaan kinerja yang optimal, agar visi dan misi organisasi dapat tercapai, mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi dan misi organisasi. Untuk dapat mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran strategis dimaksud, maka perlu ditetapkan indikator kinerja sasaran (outcome) yang meliputi :

- 1) Jumlah instansi pemerintah yang telah memanfaatkan sistem rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT); dan
- 2) Jumlah pertimbangan pengangkatan dalam jabatan fungsional analis kepegawaian.

c. Meningkatkan Kualitas Rumusan Perundang-undangan Kepegawaian

Dengan adanya keseragaman dalam penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dimana Manajemen Pegawai Negeri Sipil perlu diatur secara menyeluruh dengan menerapkan Norma, Standar, dan



Prosedur (NSP) yang seragam. Dengan adanya NSP tersebut diharapkan akan dapat diciptakan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas diseluruh Indonesia. Hal tersebut selain untuk memudahkan dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian, juga untuk mewujudkan perlakuan yang sama dan jaminan kepastian hukum bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian merupakan kebijakan pemerintah yang disusun dalam bentuk Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Presiden (PerPres), Peraturan Kepala (PerKa) BKN, dan termasuk juga Keputusan Kepala (KepKa)BKN. Kebijakan-kebijakan tersebut merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Pokok Kepegawaian sebagaimana disebutkan diatas yang merupakan instrumen dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian. Penyusunan peraturan perundang-undangan kepegawaian seyogyanya disusun dengan mempertimbangkan perkembangan lingkungan strategis. Terlebih lagi Pemerintah dalam beberapa tahun terakhir ini sedang melaksanakan agenda Reformasi Birokrasi. Oleh karena itu, dalam penyusunannya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian. Disamping itu, dalam penyusunan peraturan perundang-undangan kepegawaian harus dilakukan koordinasi dengan instansi terkait, terutama dalam pembahasan dan harmonisasi mengenai substansi maupun konstruksi peraturan perundang-undangan, agar dapat dihasilkan suatu peraturan perundangan yang berkualitas. Sejalan dengan hal tersebut diatas, untuk mengukur capaian keberhasilan sasaran strategis yaitu meningkatkan kualitas rumusan peraturan perundang-undangan kepegawaian ditetapkan indikator kinerja sasaran (*outcome*), yaitu jumlah rumusan peraturan perundang-undangan yang diselesaikan.

d. **Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi**

Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian berbasis teknologi informasi mencakup kegiatan Pelayanan Penetapan NIP, Karpeg, Karis/Karsu, Pelayanan Penetapan Kenaikan pangkat dan Mutasi lainnya, Pelayanan penetapan Pensiun PNS, janda/duda/anak/orangtua PNS dan janda/duda pejabat Negara, Pelayanan penetapan status dan kedudukan kepegawaian pegawai negeri sipil. Melalui sasaran strategis ini, Badan Kepegawaian Negara mengharapkan dapat memberikan pelayanan kepegawaian sesuai dengan harapan pelanggan dengan



Menerapkan SMM ISO 9001:2008 dan Menerapkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) *On-Line* yang diukur dengan Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepegawaian berpedoman pada Peraturan Menpan No 25 tahun 2004 tentang Indeks Kepuasan Pelayanan. Target yang akan dicapai merupakan upaya berkesinambungan yang dilakukan Badan Kepegawaian Negara untuk memenuhi target kepuasan pelanggan terhadap pelayanan kepegawaian. Pada akhirnya akan tercapai titik ideal sesuai dengan harapan masyarakat yang dilayani yang memenuhi unsur-unsur terstandar, mudah, cepat, tepat, terbuka dan adil.

e. **Meningkatkan Sistem Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi**

Pembangunan dan pengembangan sistem informasi kepegawaian dan pengolahan *database* kepegawaian merupakan sasaran strategis dalam upaya untuk memberikan dukungan pelaksanaan kebijakan pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi serta kegiatan akurasi *database* kepegawaian dalam upaya peningkatan pelayanan kepegawaian sesuai dengan kebutuhan *stakeholders*. Melalui sasaran strategis ini, BKN menyadari pentingnya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian secara *Unified System* atau sistem informasi yang terintegrasi untuk mengurangi simpul birokrasi dalam pelayanan bidang kepegawaian serta sekaligus menghilangkan duplikasi sistem dan data kepegawaian, sehingga pelayanan kepegawaian akan lebih efektif dan efisien. Untuk itu, penerapan sistem aplikasi kepegawaian secara terintegrasi ditujukan untuk mendukung pelaksanaan kebijakan pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi dan komunikasi data serta peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian. Integrasi sistem dan data kepegawaian juga melibatkan *stakeholders* lain yang terkait dengan peningkatan pelayanan kepada PNS, diantaranya adalah Taspen, Askes dan Bappertarum.

f. **Meningkatkan Efektifitas Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian**

Peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian sebagai Norma, Standar dan Prosedur dalam pembinaan karier PNS wajib dilaksanakan oleh setiap Pejabat Pembina kepegawaian, baik pada Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Tegaknya norma, standar, prosedur merupakan upaya mewujudkan PNS



yang profesional, netral dan sejahtera guna mendukung serta mendorong terciptanya birokrasi yang efisien dan efektif. Peran dan fungsi pengawasan dan pengendalian pelaksanaan peraturan perundangan bidang kepegawaian ini merupakan salah satu bagian yang sangat menentukan untuk tegaknya norma, standar dan prosedur. Oleh karena itu, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan peraturan perundangan-undangan bidang kepegawaian perlu dilakukan secara berkesinambungan dengan cara yang efektif

g. Meningkatkan Efektifitas Koordinasi Perencanaan Program, Sumber Daya, serta Pengelolaan Administrasi

Dalam upaya mencapai keberhasilan BKN dalam mengemban tugas dan fungsinya, BKN berupaya untuk berkoordinasi dengan *stakeholders*, baik internal maupun eksternal dalam penyusunan program maupun kegiatan dengan tujuan agar kinerja BKN dapat dirasakan oleh masyarakat. Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya, BKN memanfaatkan sumberdaya organisasi secara efektif dan efisien. Disamping itu, pengelolaan administrasi merupakan hal yang sangat penting sehingga BKN perlu melakukan upaya secara terus menerus untuk membenahi dan memperbaharui kondisi yang ada dengan menggunakan teknologi informasi.

h. Meningkatkan Pemenuhan Standar dan Mutu Sarana Prasarana Kantor

Dalam rangka peningkatan kinerja BKN, perlu didukung dengan adanya ketersediaan fasilitas kerja yang memadai sesuai dengan standar sarana dan prasarana kerja. Atas dasar itu, maka ditetapkan sasaran strategis ini sebagai upaya BKN untuk meningkatkan standar mutu sarana dan prasarana kantor yang dibutuhkan. Untuk mencapai sasaran strategis ini, BKN telah menetapkan indikator hasil yaitu: (1) Indeks kepuasan pegawai terhadap sarana dan prasarana kantor yang tersedia serta (2) Persentase pemenuhan standar sarana dan prasarana.

i. Terwujudnya Sumber Daya Aparatur Daerah yang profesional untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik”

Analisis Renstra SKPD Provinsi ditujukan untuk menilai keserasian, keterpaduan, sinkronisasi, dan sinergitas pencapaian sasaran pelaksanaan Renstra OPD Kabupaten/ Kota terhadap sasaran Renstra OPD Provinsi



sesuai dengan urusan yang menjadi kewenangan sesuai dengan tugas dan fungsi masing- masing OPD. Maka dari itu, BKP2DD Kota Samarinda bisa mengacu sasaran apa yang digunakan oleh BKD Provinsi Kalimantan Timur sebagai acuan kerja. BKD Provinsi Kalimantan Timur merumuskan visi sebagai berikut : **“Terwujudnya Sumber Daya Aparatur Daerah yang profesional untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik”** Dari visi tersebut, upaya upaya yang dilakukan untuk mewujudkan visi dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, atau lebih sering kita sebut misi adalah sebagai berikut :

- Mewujudkan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang profesional; (Realize the professional official management held)
- Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Daerah di Kalimantan Timur; (Increase the quality of local apparatus resources in East Kalimantan Province)
- Menata kuantitas Sumber Daya Aparatur Daerah di Kalimantan Timur secara efektif dan efisien. (Arrange the quantity of local apparatus resources in East Kalimantan Province as an effective and efficient)

4.4 Penentuan Isu-isu Strategis

Berdasarkan identifikasi dan telaah dokumen terkait, terdapat isu-isu strategis pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah yaitu : “Kurang optimalnya kemampuan dan profesionalisme aparatur pemerintah daerah dalam mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat, antara lain disebabkan terbatasnya prasarana dan sarana, kemampuan aparat dan anggaran yang terbatas.” Berdasarkan penentuan isu strategis tersebut, maka terdapat beberapa gambaran dalam penanganan atau menghadapi isu tersebut pada tahun mendatang, antara lain dengan melakukan program, sebagai berikut :

- a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran;
- b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur;
- c. Program Peningkatan Disiplin Aparatur;
- d. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur;



- e. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan;
- f. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Program yang disebutkan diatas tentunya juga diikuti dengan kegiatan dan indikator, baik indikator program itu sendiri maupun kegiatannya. Turunan program tersebut yaitu indikator program, kegiatan, indikator kegiatan dapat di lihat pada bab selanjutnya.



BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah

Tujuan adalah pernyataan yang berisi mengenai hal-hal yang perlu dilakukan untuk dapat memecahkan masalah dan menangani isu strategis sehingga sekaligus dapat melaksanakan dan mencapai visi dan misi yang ditetapkan. Tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda adalah sebagai berikut :

MEWUJUDKAN APARATUR DAERAH YANG BERKUALITAS DALAM PELAYANAN PUBLIK

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Perumusan sasaran memperhatikan indikator kinerja sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah serta profil pelayanan yang terkait dengan indikator kinerja. Untuk lima tahun mendatang, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah menetapkan sasaran sebagai berikut :

1. Terpenuhinya kebutuhan aparatur.
2. Meningkatkan kompetensi dan kualitas SDM aparatur.
3. Meningkatkan kinerja aparatur.
4. Pembinaan disiplin aparatur.

Rencana Strategis yang disusun merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dengan melihat dan mempertimbangkan serta memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang mungkin akan timbul. Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Samarinda mengacu pada Renstra Prioritas Pembangunan Kota Samarinda 2016-2021 dengan mengartikulasi Visi melalui Visi Walikota dan Wakil



Walikota periode 2016-2021 yang diintegrasikan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Nasional tahun 2015 - 2019 yang mengarah pada Visi, *Terwujudnya Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong*. Untuk Mencapai visi tersebut diatas maka ada 7 (tujuh) misi yang mendukung tercapainya visi tersebut secara nasional.

Sejalan dengan Visi, Misi, Nasional diatas maka dalam RPJPD Kota Samarinda tahun 2005 – 2025 dan kemudian di selaraskan dengan Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota Samarinda dan dijabarkan dalam RPJMD Samarinda Tahun 2016 – 2021. Kemudian Hasil Penjabaran tersebut dituangkan dalam renstra OPD dan Dilaksanakan secara bertahap dalam 5 (lima) tahun. Dalam garis besarnya dapat disampaikan bahwa penyusunan Renstra secara implisit didalamnya dijabarkan mengenai Visi, Misi, Tujuan, Kebijakan, Program dan yang cukup realistik dengan mengantisipasi perkembangan masa depan yang sesuai dengan kebijakan pembangunan nasional dan daerah

Pemaparan mengenai tujuan dan sasaran di atas, dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini :

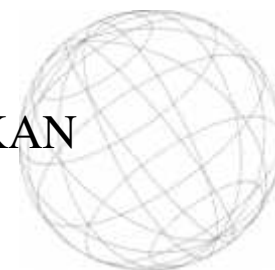


MISI	Rumusan Tujuan dan Sasaran							
	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun Ke -				
				1	2	3	4	5
1. Melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan bagi Peneliti, Fungsional dan Aparatur Pemerintah	- Terselenggaranya Pendidikan dan Pelatihan bagi Peneliti, Fungsional dan Aparatur Pemerintah Daerah	Meningkatnya Pendidikan dan Pelatihan bagi Peneliti, Fungsional dan Aparatur Pemerintah Daerah	Jumlah Aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan spesifikasi yang diharapkan (Jabatannya)	620	455	570	590	235
2. Membangun SDM Aparatur yang kompeten	- Mewujudkan Aparatur Pemerintah Daerah yang Profesional	Meningkatnya Kinerja Aparatur	Persentase PNS yang mempunyai nilai SKP berkategori Baik	86	88	90	92	94
3. Mewujudkan SDM Aparatur yang Akuntabel.	- Meningkatkan Integritas SDM Aparatur	Menurunnya Pelanggaran Kasus Indisipliner	Persentase penurunan indisipliner ASN	23	20	18	17	15



BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN



5.I. Strategi dan Kebijakan SKPD

5.1.1. Strategi Pembangunan

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

1. Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur yang sesuai Spesifikasi yang dibutuhkan
Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur yang sesuai spesifikasi, berkualitas dan berkompentensi strategi diarahkan dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi Peneliti, Fungsional dan Aparatur Pemerintah Daerah. Disamping melalui Diklat Peningkatan ketrampilan dan profesionalisme PNS, strategi diarahkan melalui pengiriman pegawai untuk mengikuti, Bintek, Kursus-kursus dan Pelatihan tugas pokok dan fungsi bagi PNS daerah; juga dilakukan seleksi ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah bagi PNS yang lulus pendidikan formal, serta dengan memberikan sosialisasi peraturan bidang kepegawaian agar PNS mampu meningkatkan kemampuan teknis dan wawasan yang disiapkan untuk mengisi formasi jabatan dan penataan personil yang profesional dan proporsional;
2. Peningkatan Kualitas dan Manajemen kinerja birokrasi berbasis teknologi informasi.

Strategi ini dilakukan dengan Peningkatan kualitas dan manajemen kinerja birokrasi berbasis teknologi informasi, Mewujudkan aparatur yang mempunyai kinerja tinggi dan dedikasi yang kuat. Hal ini dilaksanakan untuk mencapai pembinaan pegawai yang sesuai dengan kompetensinya. Peningkatan pengawasan dan pembinaan kinerja dan disiplin secara hirerarki yang proporsional dan Peningkatan pelayanan adminsitras kesejahteraan ASN.



3. Mengintegrasikan gerakan revolusi mental

Keberhasilan BKP2D dalam mencapai suatu tujuan selain sangat ditentukan oleh SDM aparatur dan mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para aparturnya. Bagi aparatur pemerintahan disiplin tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkurban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi untuk kepentingan negara dan masyarakat. Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh aparatur. Solusi dari pemecahan masalah tersebut adalah diberikannya sanksi tegas bilamana PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuannya memberikan efek jera dan shock terapi agar yang lain tidak menirunya. Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, sasaran BKP2D Kota Samarinda ditetapkan sebagai berikut : Meningkatkan integritas sumber daya manusia aparatur. Tujuan tersebut dicapai dengan sasaran : “Menurunnya pelanggaran kasus indisipliner”

5.1.2. Kebijakan

1. Meningkatkan pola-pola pengembangan karier pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan aparatur SDM meliputi peningkatan kapasitas SDM aparatur yang sesuai spesifikasi yang dibutuhkan Pemerintah Kota Samarinda, melalui pengadaan CPNS, Pendidikan dan pelatihan secara terus menerus dan sesuai dengan jenjang pendidikan bagi aparatur pemerintah daerah serta melalui Bimtek dan pelatihan lainnya.
2. Meningkatkan pola-pola pengembangan karier pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk mewujudkan aparatur pemerintah daerah yang professional, untuk mampu memaksimalkan kinerja aparatur itu sendiri. Disamping hal tersebut diatas BKP2D memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat berbasis Teknologi Informasi untuk meningkatkan kepuasan aparatur Pemerintah Kota Samarinda.



3. Meningkatkan disiplin pegawai dengan pemberian *reward* dan *punishment* melakukan monitoring dan evaluasi, melaksanakan rekrutmen, memberikan bantuan tugas belajar dan memberikan ijin belajar, menempatkan pegawai sesuai azas *the right man on the right place* serta menyempurnakan system kerja dan peningkatan sarana/prasarana pendukung secara berkelanjutan;

Berdasarkan Strategi dan Arah Kebijakan diatas maka dikemukakanlah rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda dalam tabel di halaman berikut ini:



Tabel 5.1.2

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Visi : “Mewujudkan Aparatur Daerah yang Berkualitas dalam Pelayanan Publik”			
Misi : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bebas korupsi ditunjang aparatur yang berintegritas tinggi , profesional dan inovatif;			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terselenggaranya Pendidikan dan Pelatihan bagi Peneliti, Fungsional dan Aparatur Pemerintah Daerah	Meningkatnya Pendidikan dan pelatihan bagi peneliti, Fungsional dan aparatur Pemerintah Daerah	Meningkatkan Kapasitas SDM Aparatur yang sesuai spesifikasi yang dibutuhkan	Peningkatan kapasitas SDM aparatur yang sesuai spesifikasi yang dibutuhkan
Mewujudkan Aparatur Pemerintah Daerah yang Profesional	Meningkatnya kinerja Aparatur	Peningkatan kualitas dan Manajemen kinerja birokrasi berbasis teknologi informasi	Pembinaan aparatur sesuai dengan kompetensinya
Meningkatkan Integritas SDM Aparatur	Menurunnya Pelanggaran Kasus Indisipliner ASN	Mengintegrasikan gerakan revolusi mental	Peningkatan disiplin Aparatur



BAB VI

RENCANA PROGRAM & KEGIATAN SERTA PENDANAAN



Berdasarkan visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi dan kebijakan pada bab sebelumnya, maka disusun rencana PROGRAM dan kegiatan serta pendanaannya untuk kurun waktu lima tahun (2016-2021) dan pada revisi renstra tahun 2016 - 2021, meliputi program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif. Rencana Program ini merupakan penjabaran dari kebijakan strategis Badan Kepegawaian Daerah dan kemudian dilakukan revisi Renstra sehubungan dengan OPD/SKPD baru yaitu Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D), juga Permendagri no 86 tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, dengan tetap mengacu pada program pembangunan RPJMD Kota Samarinda 2016-2021.

6.1 Program dan Kegiatan

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh OPD/SKPD atau masyarakat yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran pembangunan, dalam hal ini sasaran Renstra OPD/SKPD. Program merupakan kristalisasi kebijakan dari masing-masing strategi yang pada umumnya adalah untuk mencapai sasaran. Melalui rumusan kebijakan yang tepat, tiap program diharapkan mampu menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi dan akan



dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda pada tahun 2016 - 2021 dalam lima tahun mendatang.

RENSTRA BKPPD KOTA SAMARINDA 2017 - 2021



Pada Bagian ini Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan daerah Kota Samarinda, akan di kemukakan dalam bentuk Tabel dibawah ini :

Tabel 6.1

Rencana Program & Kegiatan serta Pendanaan BKP2D Tahun 2016 - 2021

Program/ Kegiatan	Kegiatan	SATUAN	2016 (Tahun Awal)		Target									
					2017		2018		2019		2020		2021	
			Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
17	25		27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Bulan	12	21.600.000	12	25.000.000	12	28.750.000	12	33.000.000	12	25.000.000	12	25.000.000
	Penyediaan alat tulis kantor	Bulan	12	24.982.800	12	55.000.000	12	63.000.000	12	73.000.000	12	20.000.000	12	20.000.000
	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Bulan	12	36.000.000	12	150.000.000	12	172.500.000	12	198.400.000	12	50.000.000	12	50.000.000
	Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor	Bulan	12	4.000.000	12	4.000.000	12	4.600.000	12	5.300.000	12	4.000.000	12	4.000.000
	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Bulan	0	-	12	350.000.000	12	365.000.000	12	396.000.000	12	50.000.000	12	50.000.000
	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Bulan	12	468.228.800	12	560.000.000	12	570.000.000	12	660.000.000	12	341.000.000	12	341.000.000
	Penyediaan Jasa Administrasi Perkantoran	Bulan	12	375.550.000	12	390.000.000	12	390.000.000	12	390.000.000	12	300.000.000	12	300.000.000
	Penyediaan makanan dan minuman	Bulan	12		12	10.000.000	12	10.000.000	12	10.000.000	12	10.000.000	12	10.000.000

RENSTRA BKPPD KOTA SAMARINDA 2017 - 2021



Program/ Kegiatan	Kegiatan	SATUAN	2016 (Tahun Awal)		Target									
					2017		2018		2019		2020		2021	
			Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
17	25		27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor	Bulan	12	5.390.000	12	7.000.000	12	7.000.000	12	7.000.000	12	5.000.000	12	5.000.000
	Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/ operasional	Unit	12	381.194.200	30	451.194.000	30	451.194.000	30	451.193.986	30	64.000.000	30	64.000.000
	Pemeliharaan rutin/ berkala perlengkapan peralatan kantor	Bulan	12	12.800.000	12	7.500.000	12	8.650.000	12	9.920.000	12	5.000.000	12	5.000.000
Program peningkatan Disiplin Aparatur	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Kelengkapannya	Orang	12	-	100	40.000.000	100	40.000.000	100	40.000.000	100	40.000.000	100	40.000.000
Program Peningkt. Pengemb. Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Peningkatan pengembangan sistem laporan	Buku	0	-	8	250.000.000	8	250.000.000	8	250.000.000	8	250.000.000	8	250.000.000
Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Peningkatan SDM melalui Bimtek/seminar/workshop	Orang			10	100.000.000	25	250.000.000	25	250.000.000	20	-	20	-
	Diklat Prajabatan Golongan I, II dan III	Orang	800	3.445.275.000	140	2.100.000.000	455	4.200.000.000	570	3.382.370.250	150	600.000.000	150	600.000.000
	Diklat Kepemimpinan Tingkat II	Orang	0	-	-	-	5 Orang	300.000.000	5 Orang	300.000.000	5 Orang	250.000.000	5 Orang	250.000.000
	Diklat Kepemimpinan Tingkat III	Orang	0	-	-	-	40	1.715.933.000	40	1.715.933.000	10	250.000.000	10	250.000.000
	Diklat Kepemimpinan Tingkat IV	Orang	240 Orang	3.383.966.000	80 orang	2.400.000.000	160 Orang	4.780.000.000	160 Orang	3.530.328.750	40 Orang	400.000.000	40 Orang	400.000.000

RENSTRA BKPPD KOTA SAMARINDA 2017 - 2021



Program/ Kegiatan	Kegiatan	SATUAN	2016 (Tahun Awal)		Target									
					2017		2018		2019		2020		2021	
			Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
17	25		27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Bimtek dan Sertifikasi barang dan jasa pemerintah	Orang	0		40 Orang	400.000.000	40	300.000.000	40	300.000.000	10	50.000.000	10	50.000.000
	Pendidikan dan Pelatihan Formal (Diklat Pengiriman)	Orang		-	200	1.500.000.000	200	1.500.000.000	200	1.500.000.000	50	150.000.000	50	150.000.000
	Diklat pengelolaan barang milik daerah	Orang	0	-	40 Orang	300.000.000			40	287.690.000	0	-	40	-
	Diklat Bendahara	Orang	0	-	40	172.500.000	40	172.500.000	40	172.500.000	20	100.000.000	40	100.000.000
	Diklat Public Speaking	Orang			40	552.000.000	40	552.000.000	40	550.000.000	40	-	40	-
	Diklat Pertanahan	Orang			40	345.000.000			-	-		-		-
	Diklat Ke Widyaiswaraan	Orang			40	200.000.000	0	-	20 Orang	300.000.000	0	-	10 Orang	50.000.000
	Sosialisasi kepegawaian	Orang		-	400	200.000.000	400	200.000.000	400	200.000.000	400	50.000.000	400	-
	Pelatihan Kewirausahaan Menjelang Masa Pensiun Bagi Anggota Korpri	Orang	56	-	56	562.900.000	57	570.000.000	60	600.000.000	65	100.000.000	70	100.000.000
	Sosialisasi Peraturan Perundang - undangan	Orang							75	200.000.000	75	-	75	-
Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang - undangan	Orang							75	300.000.000	75	-	75	-	

BAB 6 | INDIKATOR KINERJA BKPPD YANG MENGACU PADA TUGAS & SASARAN RPJMD

RENSTRA BKPPD KOTA SAMARINDA 2017 - 2021



Program/ Kegiatan	Kegiatan	SATUAN	2016 (Tahun Awal)		Target									
					2017		2018		2019		2020		2021	
			Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
17	25		27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan	Dokumen	1	-	1	200.000.000	1	500.000.000						
	Penyusunan Profil Kompetensi Pegawai	Orang	0	-	300	200.000.000	500	400.000.000	500	149.775.000	500	150.000.000	500	150.000.000
	Promosi Terbuka Jabatan Struktural	Orang	0	-	50	250.000.000	100	350.000.000	100	753.405.000	100	150.000.000	100	150.000.000
	Evaluasi Jabatan	Jabatan	0	-	100	250.000.000	100	250.000.000	200	250.000.000	300	100.000.000	300	100.000.000
	Pengembangan Kualitas Pegawai	Orang	0	-	50	1.600.000.000	50	1.600.000.000	50	1.598.810.000	10	250.000.000	10	250.000.000
	Pertimbangan Teknis Jabatan Struktural PNS	%	100	33.586.000	100	200.000.000	100	250.000.000	100	359.900.000	100	150.000.000	100	150.000.000
	Analisa Kebutuhan Pegawai dan Penyusunan Formasi CPNS	%	0	-	10%	120.000.000	10%	120.000.000	10%	120.000.000	10%	100.000.000	10%	100.000.000
	Penatausahaan Jabatan Fungsional PNS	SK	0	-	200	250.000.000	200	250.000.000	200	250.000.000	200	50.000.000	200	50.000.000
	Proses Kenaikan Pangkat PNS	%	0	54.750.000	96	693.500.000	96	766.500.000	96	714.472.500	96	100.000.000	96	100.000.000
	Mutasi PNS		100		100	311.500.000	100	328.500.000	100	306.202.500	100	50.000.000	100	50.000.000
	Seleksi Penerimaan CPNS/PTTB/P3K	%	0	-	100	2.150.000.000	100	1.980.000.000	100	1.478.087.500	100	850.000.000	100	850.000.000
	Pengangkatan CPNS/ PNS	%	0	-	100	950.000.000	100	800.000.000	100	269.914.500	100	50.000.000	100	50.000.000
	Pelaksanaan Ujian Dinas / Penyesuaian Ijazah	%	100	112.500.000	100	400.000.000	100	400.000.000	100	110.079.500	100	50.000.000	100	50.000.000
				25			25		25			25		25

BAB 6 | INDIKATOR KINERJA BKPPD YANG MENGACU PADA TUGAS & SASARAN RPJMD

RENSTRA BKPPD KOTA SAMARINDA 2017 - 2021



Program/ Kegiatan	Kegiatan	SATUAN	2016 (Tahun Awal)		Target									
					2017		2018		2019		2020		2021	
			Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
17	25		27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Pelaksanaan Pemberian Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya	Orang	400	-	500	250.000.000	500	300.000.000	500	350.000.000	250	50.000.000	250	50.000.000
	Penyelesaian Batas Usia Pensiun / Pemberkasan	Orang	224	109.200.000	280	850.000.000	155	880.000.000	216	930.000.000	369	100.000.000	369	100.000.000
	Pengembalian Tabungan Perumahan PNS	Orang	224	-	280	150.000.000	155	200.000.000	216	250.000.000	369	-	369	-
	Pembinaan Disiplin Aparatur	%							10	200.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000
	Penyelesaian Uang Duka Wafat/ Tewas PNS	%	100	-	100	100.000.000	100	150.000.000	100	200.000.000	100	30.000.000	100	30.000.000
	Penyelesaian Usul Identitas Pegawai	Dokumen	0	-	1200	500.000.000	1500	600.000.000	500	500.000.000	500	50.000.000	500	50.000.000
	Rapat Koordinasi Kepegawaian Kota Samarinda	Orang	800	167.475.000	800	500.000.000	800	530.000.000	800	580.000.000	800	30.000.000	800	30.000.000
	Pengelolaan Manajemen Kinerja Berbasis IT	Aplikasi	0	-	3	250.000.000	3	250.000.000	3	250.000.000	3	50.000.000	3	50.000.000
	Pelaksanaan Penegakan Disiplin aparatur	Kasus	15	100.000.000	25	850.000.000	23	880.000.000	20	930.000.000	18	250.000.000	18	250.000.000
	Pelaksanaan Tes Urine Pegawai	Orang	0	-	400	180.000.000	400	200.000.000	400	250.000.000	200	50.000.000	200	50.000.000
	Pelaksanaan Sumpah Janji PNS	Orang	0	-	600	200.000.000	500	150.000.000	500	150.000.000	200	50.000.000	200	50.000.000
	Penyelesaian Administrasi Perceraian	%							100	300.000.000	100	50.000.000	100	50.000.000
	Manajemen Data dan Pengembangan Modul Sistem Informasi Kepegawaian	Modul	15	262.500.000	2	600.000.000	2	600.000.000	2	600.000.000	2	50.000.000	2	50.000.000
	Pengelolaan Pelayanan Kepegawaian Terpadu	Layanan	15	100.000.000	15	900.000.000	15	300.000.000	15	300.000.000	15	60.000.000	15	60.000.000
	Evaluasi Penilaian Kinerja Aparatur	OPD	0	-	0	-	47	100.000.000	47	100.000.000	47	50.000.000	47	50.000.000
Fasilitasi pertemuan anggota KORPRI Kota & Antar Daerah	Pegawai	0	-		500.000.000		500.000.000		500.000.000		20.000.000		20.000.000	

BAB 6 | INDIKATOR KINERJA BKPPD YANG MENGACU PADA TUGAS & SASARAN RPJMD



BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN



Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda merupakan penjabaran perencanaan pembangunan dalam upaya mewujudkan tujuan, baik skala nasional maupun daerah. Oleh karena itu, Perubahan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerahkota Samarinda memiliki kesinambungan dengan dokumen daerah terkait, salah satunya yaitu RPJMD. Dapat dikatakan bahwa dengan pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah mampu membantu pencapaian tujuan RPJMD Kota Samarinda. Sehingga Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah menentukan target kinerja dalam konteks pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD KotaSamarinda, sebagai berikut :





Tabel 7.

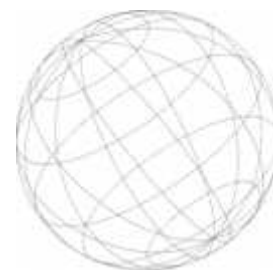
**INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD**

No	Indikator	Kondisi pada Awal periode RPJMD	Target Capaian Kinerja pada Tahun					Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Jumlah aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan spesifikasi yang diharapkan	800	620	455	570	590	235	235
2	Persentase PNS yang mempunyai nilai SKP Berkategori Baik	84	86	88	90	92	94	94
3	Persentase penurunan pelanggaran kasus indisipliner ASN	25	23	20	18	17	15	15



BAB VII

PENUTUP



Kemandirian yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah dalam pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam satu sisi tentunya memberikan kebebasan dalam melakukan pengelolaan terhadap sumberdaya manusia yang dimilikinya, tetapi disisi lain apabila tidak dapat memanfaatkan dengan baik kewenangan yang dimiliki akan menyebabkan penurunan kualitas profesional aparatur. Amanat Undang – undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai bingkai pengelolaan manajemen sumberdaya aparatur hendaknya lebih profesional dalam menjalankan fungsinya baik sebagai pelaksana pembangunan pemerintahan maupun sebagai pelayan masyarakat dan dituntut untuk netral dari kepentingan politik maupun golongan.

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

Desentralisasi manajemen kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Daerah dilaksanakan secara profesional dalam rangka memberdayakan Pegawai Negeri Sipil Daerah, sehingga mampu menyelenggarakan Otonomi Daerah secara akuntabel dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk memberdayakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah sebagai bagian dari manajemen kepegawaian nasional, diperlukan perumusan kebijakan manajemen kepegawaian secara komprehensif berdasarkan :

1. Penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah harus tetap menjamin peningkatan dan keserasian dengan manajemen kepegawaian nasional, dengan menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplikasi;



2. Pengembangan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah yang rasional perlu dilakukan analisa jabatan, evaluasi jabatan, klasifikasi jabatan, standar kompetensi jabatan dan pola karier serta prestasi kerja.

Penyusunan Revisi Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda Tahun 2016 – 2021 akan menjadi pedoman dalam pelaksanaan program maupun kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda selama kurun waktu tiga tahun yang akan datang. Program dan kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda disusun berdasarkan orientasi penyediaan pelayanan kepegawaian bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di KotaSamarinda.

Penyusunan Perubahan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda Tahun 2016-2021 adalah sebagai dokumen perencanaan pembangunan yang memberikan arahan/strategi pembangunan, sasaransasaran yang ingin dicapai selama 5 (lima) tahun kedepan serta memberikan arahan mengenai kebijakan umum program pembangunan daerah kedepan.

Oleh karena itu, dengan tersusunnya dokumen Perubahan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda ini, diharapkan adanya keteraturan pelaksanaan program dan kegiatan serta dapat mewujudkan sinergitas kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda dengan pihak atau instansi terkait kepegawaian lainnya, baik ditingkat daerah maupun pusat.

Dengan demikian Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah dapat menjadi landasan maupun pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan menjadi pedoman untuk dilaksanakannya melalui monitoring dan evaluasi kinerja serta proses penyusunan Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LKlJP) OPD/SKPD.

Samarinda, April 2018

Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan
dan Pelatihan Daerah KotaSamarinda

Drs. Arliansyah, M.Si

NIP. 19591229 198808 1 001