



PEMERINTAH KABUPATEN BENGKALIS

**RENCANA STRATEGIS
(RENSTRA)
TAHUN 2021-2026**

**Badan Kepegawaian,
Pendidikan dan Pelatihan**

TAHUN 2021

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR	ii
DAFTAR TABEL	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	3
1.3. Maksud dan Tujuan	7
1.4. Sistematika Penulisan	8
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BENGKALIS	11
2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi	11
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah.....	14
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....	21
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.....	37
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS	46
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tupoksi Pelayanan Perangkat Daerah.....	46
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	49
3.3. Telaahan Renstra Kementerian dan Lembaga.....	50
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	60
3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis	60
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	62
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah	62
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	64
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	67
BAB VII KINERJA PENYELENGARAAN BIDANG DAN URUSAN	74
BAB VIII PENUTUP	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Bagan Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis	13



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Komposisi PNS BKPP Kabupaten Bengkalis Menurut Umur..... 15
Tabel 2.2	Komposisi PNS BKPP Kabupaten Bengkalis Menurut Jenis Kelamin dan Jabatan..... 16
Tabel 2.3	Komposisi PNS BKPP Kabupaten Bengkalis Menurut Golongan 16
Tabel 2.4	Komposisi PNS BKPP Kabupaten Bengkalis Menurut Tingkat Pendidikan..... 17
Tabel 2.5	Komposisi PNS BKPP Kabupaten Bengkalis Menurut Peta Jabatan..... 18
Tabel 2.6	Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis 19
Tabel 2.7	Target Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan Gender Tahun 2016 s.d. 2020 22
Tabel 2.8	Target Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2016-2020..... 23
Tabel 2.9	Target Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan Golongan Tahun 2016-2020..... 23
Tabel 2.10	Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan yang mengikuti Diklat Kepemimpinan Tahun 2016-2020 24
Tabel 2.11	Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan yang mengikuti Diklat Prajabatan Tahun 2016-2020... 24
Tabel 2.12	Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan yang mendapatkan Penghargaan Tahun 2016-2020... 24
Tabel 2.13	Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan Penerimaan PNS dan PPPK Tahun 2016-2020..... 25
Tabel 2.14	Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan Izin Cuti yang diterbitkan Tahun 2016-2020..... 25
Tabel 2.15	Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan Izin Perkawinan dan Perceraian diterbitkan Tahun 2016-2020..... 26
Tabel 2.16	Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan SK Kenaikan Pangkat diterbitkan Tahun 2016-2020 26
Tabel 2.17	Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan SK Pindah yang diterbitkan Tahun 2016-2020 26
Tabel 2.18	Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan SK Pensiun yang diterbitkan Tahun 2016-2020 27
Tabel 2.19	Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan Ujian Dinas dan Penyesuaian Kenaikan Pangkat yang dilaksanakan Tahun 2016-2020 27
Tabel 2.20	Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan Izin Tugas Belajar yang diterbitkan Tahun 2016-2020.. 28
Tabel 2.21	Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan Izin Belajar yang diterbitkan Tahun 2016-2020 28

Tabel 2.22	Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkulu berdasarkan Pencantuman Gelar Pendidikan Tahun 2016-2020	29
Tabel 2.23	Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkulu berdasarkan Capaian Kinerja Lainnya Tahun 2016-2020	29
Tabel 2.24	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkulu sebelum Perubahan Renstra	31
Tabel 2.25	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu setelah Perubahan Renstra	35
Tabel 2.26	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu	36
Tabel 2.27	Analisa SWOT	45
Tabel 3.1	Pemetaan Masalah untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah	47
Tabel 3.2	Visi Misi Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Kabupaten Bengkulu	50
Tabel 3.3	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan RPJMD Kabupaten Bengkulu yang sesuai dengan Tugas dan Fungsi BKPP Kabupaten Bengkulu ..	60
Tabel 3.4	Identifikasi Isu Strategis daerah Kabupaten Bengkulu	61
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu Tahun 2022-2026	63
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Jangka Menengah Pelayanan SKPD ...	65
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu Tahun 2021-2026	71
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu	75



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap Perangkat Daerah wajib menyusun dokumen perencanaan lima tahunan yaitu Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) yang didalamnya memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang akan dicapai. Ketentuan mengenai tata cara penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra) telah diatur dalam Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah yang merupakan pedoman pelaksanaan yang wajib dipedomani oleh seluruh Perangkat Daerah dalam menyusun renstra. Dalam ketentuan lainnya yaitu Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan

strategis lokal, nasional, global serta tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis sebagai perangkat daerah penyelenggara manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dituntut untuk mampu berperan dalam mendukung pencapaian Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan target dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021–2026 dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Bengkalis Tahun 2005-2025.

Dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026 ini, berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026 dengan melihat dari Keselarasan Renstra BKPP Kabupaten Bengkalis dengan RPJMD Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026 terkait dalam salah satu Misi Bupati Bengkalis yaitu :*“Mewujudkan Reformasi Birokrasi Serta Penguatan Nilai-Nilai Agama dan Budaya Melayu Menuju Tata Kelola Pemerintah yang Baik dan Masyarakat yang Berkarakter”*, dengan salah satu tujuan Misi tersebut adalah *“Mewujudkan birokrasi yang bersih, melayani dan menggerakkan serta memperkuat karakteristik masyarakat yang handal dan berdaya saing, dengan bersandarkan pada nilai-nilai budaya melayu sehingga terciptanya pelayanan public yang baik dan keharmonisan dalam masyarakat”*. Adapun sasaran yang hendak dicapai ialah *“Terwujudnya Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Aparatur”*. Untuk mewujudkan Misi dari Bupati tersebut, BKPP Kabupaten Bengkalis yang memiliki fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berkewajiban untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negeri melalui peningkatan

manajemen ASN. Adapun bagian dari manajemen ASN tersebut berupa peningkatan kompetensi ASN baik manajerial, teknis dan fungsional, melakukan optimalisasi penyelesaian administrasi kepegawaian tepat waktu, mengintegrasikan data kepegawaian, serta pembinaan dan penegakan disiplin yang berkelanjutan.

Selanjutnya rencana kinerja kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan kinerja tahunan yang menjabarkan sub-kegiatan, kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) BKPP Kabupaten Bengkalis.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum utama untuk mengatur sistem, mekanisme, proses dan prosedur tentang penyusunan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis khususnya serta dokumen perencanaan dan penganggaran daerah pada umumnya yang dijadikan pedoman penyusunan dokumen Renstra ini, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 25);
2. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Pembendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Daerah(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaga Negara Nomor 4400);
 6. 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);
 7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
 8. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
 9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang-Undang;
 10. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);

12. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4738);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Negara/Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4738);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
16. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
17. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.
18. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017, Nomor 63);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik 6322);
20. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015 – 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
21. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

22. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
24. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 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;
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
27. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
28. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran

Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;

29. Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 9 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Provinsi Riau Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Riau Tahun 2009 Nomor 9);
30. Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Riau Tahun 2019-2024 (Lembaran Daerah Provinsi Riau Tahun 2019 Nomor 3);
31. Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 03 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kabupaten Bengkalis Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2007 Nomor 03);
32. Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 07 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 03 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2019 Nomor 7);
33. Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Eselonering, Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Serta Tata Kerja Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis;

1.3. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bengkalis Tahun 2021 - 2026 dimaksud sebagai penjabaran RPJMD untuk memberikan arah dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi, serta sebagai pedoman strategis dan teknis bagi seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*) dalam pelaksanaan program dan kegiatan. Sedangkan tujuan penyusunan Renstra adalah:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi BKPP dalam peningkatan kualitas perencanaan pembangunan daerah;
2. Mengakomodir visi, misi, tujuan, sasaran dan program Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Bengkalis yang sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangan BKPP;
3. Memberikan gambaran kinerja pelayanan yang ingin dicapai dalam melaksanakan tugas dan fungsi BKPP;
4. Memberikan fondasi yang baik bagi penyusunan Renja maupun pengendalian dan evaluasi kinerja BKPP di masa mendatang;
5. Pedoman dalam penyusunan Renja setiap tahun.

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2021 - 2026 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Memuat tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan Renstra.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Menguraikan tentang tugas, fungsi dan struktur organisasi, sumber daya perangkat daerah, kinerja pelayanan perangkat daerah, serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan BKPP Kabupaten Bengkalis.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Menguraikan tentang identifikasi permasalahan terkait tugas dan fungsi pelayanan BKPP, telaah terhadap Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Terpilih, dan penentuan isu-isu strategis perangkat daerah.

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

Menjelaskan tentang tujuan yang hendak dicapai, indikator kinerja tujuan, serta target kinerja tujuan; sasaran yang hendak dicapai, indikator kinerja sasaran serta target kinerja sasaran.

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Menguraikan strategi dan arah kebijakan yang akan dijalankan dalam mencapai sasaran pelayanan perangkat daerah.

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Memuat rencana program dan kegiatan, indikator kinerja program dan kegiatan, target kinerja program dan kegiatan, pagu indikatif program dan kegiatan, serta kelompok penerima manfaat.

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Mengemukakan indikator kinerja perangkat daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII : PENUTUP

Menguraikan tentang kesimpulan atas penyusunan Renstra serta kaidah pelaksanaan Renstra, yaitu pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi.





BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis melaksanakan fungsi penunjang kepegawai, Pendidikan dan Pelatihan.

Struktur organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Eselonering, Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas serta Tata Kerja pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis, diuraikan sebagai berikut :

- a. Kepala
- b. Sekretariat, terdiri dari:
 1. Sub Bagian Penyusunan Program, Umum dan Kepegawaian; dan
 2. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan.
- c. Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi, terdiri dari:
 1. Sub Bidang Pengadaan dan Formasi;
 2. Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan; dan
 3. Sub Bidang Pengembangan Karir dan Promosi.
- d. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi, terdiri dari:
 1. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan;
 2. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi; dan
 3. Sub Bidang Data dan Informasi.
- e. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian terdiri dari:
 1. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 2. Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan; dan

3. Sub Bidang Pemberhentian dan Fasilitasi Profesi.
 - f. Unit Pelaksana Teknis, dan
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis berdasarkan Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 63 Tahun 2016, adalah sebagai berikut :

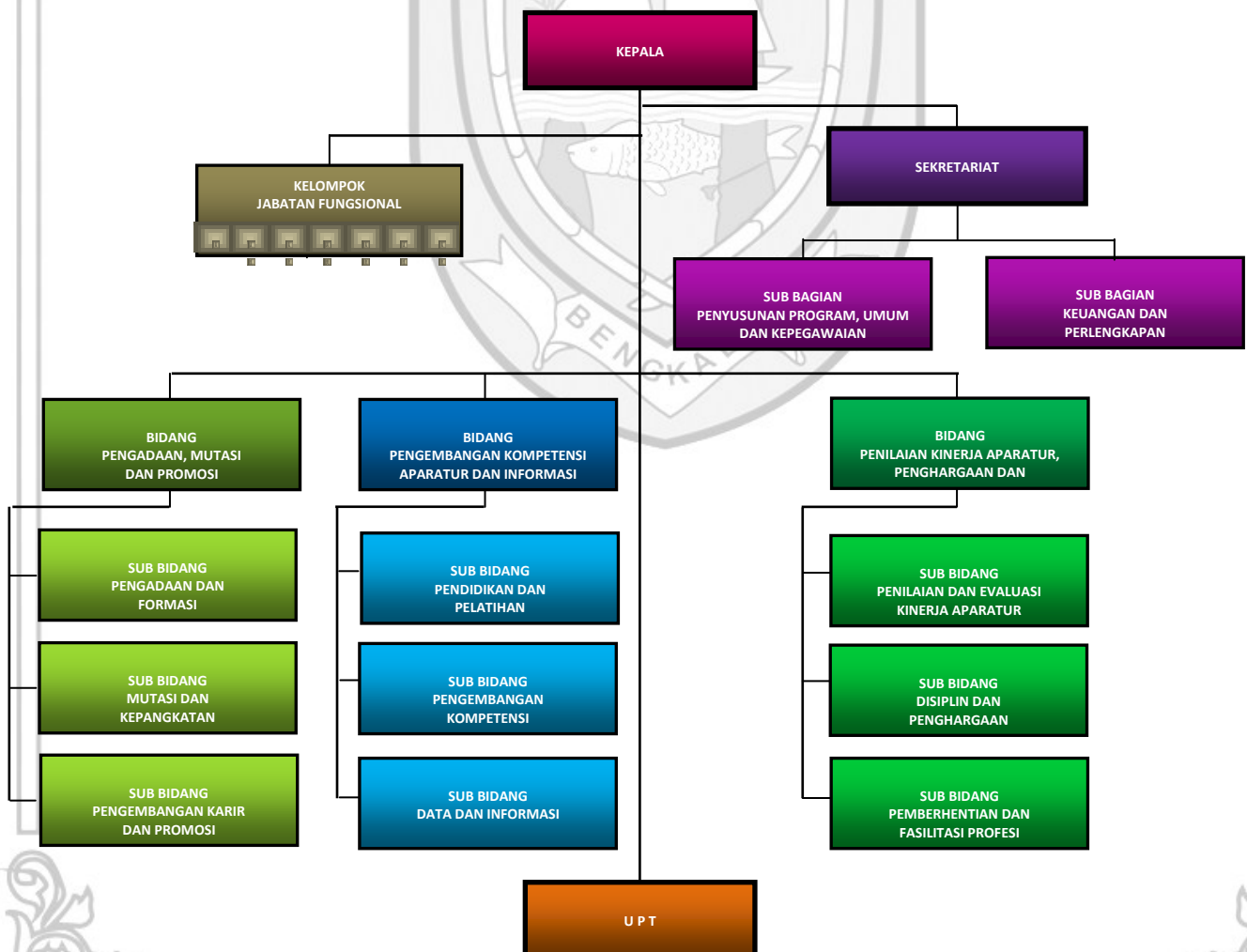
1. *Kepala*

- (1) Kepala mempunyai tugas membantu Bupati, melaksanakan urusan penunjang pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan dibidang badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- (2) Kepala dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada angka (1) menyelenggarakan fungsi:
 - a. Perumusan kebijakan daerah pada Sekretariat, Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi, Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi, Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian;
 - b. Pelaksanaan kebijakan daerah pada Sekretariat, Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi, Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi, Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian;
 - c. Pelaksanaan koordinasi penyediaan infrastruktur dan pendukung pada Sekretariat, Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi, Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi, Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian;
 - d. Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada Sekretariat, bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi, Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi, Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian;
 - e. Pemantauan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pada Sekretariat, bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi, Bidang Pengembangan

- Kompetensi Aparatur dan Informasi, Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian;
- f. Pelaksanaan administrasi pada Sekretariat bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi, Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi, Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian ; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati.

Bagan susunan organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis berdasarkan Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 63 Tahun 2016 Tanggal 30 November 2016, dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut :

Gambar 2.1
Bagan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis



2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia serta sarana dan prasarana pendukung. Sumber daya manusia dan perlengkapan tersebut merupakan elemen dalam menggerakkan roda organisasi, sekaligus sebagai faktor internal yang berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi.

2.2.1. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi atau institusi merupakan faktor sentral dan menentukan, karena organisasi dibentuk untuk menjangkau tujuan dalam memenuhi kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan pencapaian sasarannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi Sumber Daya Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi, sehingga akan dipengaruhi dan tergantung pada kualitas serta kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Sekretariat Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis per Desember 2020, jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan adalah 53 orang, Apabila dirinci menurut umur, jenis kelamin, golongan, eselonering dan pendidikan, Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dapat dilihat dengan rincian tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Komposisi PNS BKPP Kabupaten Bengkalis
Menurut Umur

No	Unit Kerja	Umur							JUMLAH
		20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	>50	
1	Sekretariat	-	-	-	8	4	2	-	14
2	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi	-	1	-	4	7	2	-	14
3	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	-	2	1	3	3	2	1	12
4	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	-	1	-	2	2	2	2	9
5	Widyaiswara	-	-	-	-	-	-	-	-
6	UPT. BPSDM	-	-	-	-	2	-	1	3
Total			4	1	17	18	8	4	52

Sumber: Data Sub Bagian Penyusunan Program, Umum dan Kepegawaian (Desember 2020).

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 52 orang PNS di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis, sebagian besar berumur antara 36-45 tahun dengan jumlah 35 orang (67,31%), dan PNS yang berumur <35 tahun berjumlah 5 orang (9,62%) dan yang berumur >45 tahun ada berjumlah 12 orang (23,08%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar PNS di lingkup Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis masih dalam masa usia produktif. Pegawai yang memiliki umur dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi

dibandingkan dengan pegawai yang sudah berumur tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas.

Tabel 2.2
Komposisi PNS BKPP Kabupaten Bengkalis
Menurut Jenis Kelamin dan Jabatan

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Eselon II	1	-	1
2	Eselon III	3	1	4
3	Eselon IV	9	4	13
4	Fungsional Tertentu (Ahli dan Terampil)	-	-	-
5	Fungsional Pelaksana (Staf)	21	13	34
Total		34	18	52

Sumber: Data Sub Bagian Penyusunan Program, Umum dan Kepegawaian (Desember 2020)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari jumlah PNS Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis 52 orang, terdapat 34 orang laki-laki (65,38%) dan 18 orang perempuan (34,62%). Jika dilihat dari komposisi jabatan struktural, terdapat 13 orang laki-laki (72,22%) dan 5 orang perempuan (27,78%) dengan jumlah jabatan struktural 18 jabatan.

Tabel 2.3
Komposisi PNS BKPP Kabupaten Bengkalis
Menurut Golongan

No	Unit Kerja	Golongan				Jumlah
		I	II	III	IV	
1	Sekretariat	-	5	7	2	14
2	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi	-	8	5	1	14
3	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	-	5	7	-	12
4	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	-	3	5	1	9

5	Widyaiswara	-	-	-	-	-
6	UPT. BPSDM	-	-	2	1	3
Total		-	21	26	5	52

Sumber: Data Sub Bagian Penyusunan Program, Umum dan Kepegawaian (Desember 2020).

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa PNS Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis di dominasi oleh Golongan III dengan jumlah 26 orang (50 %) dan golongan II dengan jumlah 21 orang (40,38), sedangkan golongan IV hanya 5 orang (9,62%). Golongan PNS ini memiliki keterkaitan erat dengan tingkat pendidikan.

Tabel 2.4

Komposisi PNS BKPP Kabupaten Bengkalis Menurut Tingkat Pendidikan

No	Unit Kerja	Tingkat Pendidikan						Jumlah
		SMP	SMA	Diploma	S1	S2	S3	
1	Sekretariat	-	5	1	7	1	-	14
2	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi	-	7	1	5	1	-	14
3	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	-	5	-	6	1	-	12
4	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	-	3	-	5	1	-	9
5	Widyaiswara	-	-	-	-	-	-	-
6	UPT. BPSDM	-	1	1	-	1	-	3
Total			21	3	23	5	-	52

Sumber: Data Sub Bagian Penyusunan Program, Umum dan Kepegawaian (Desember 2020).

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa PNS Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis didominasi dengan tingkat

pendidikan Strata Satu (S1) yaitu berjumlah 23 orang atau sebesar (40,38%), kemudian pendidikan dengan tamatan SMA sederajat sebanyak 21 orang atau sebesar (44,23%), Strata Dua (S2) berjumlah 5 orang (9,62%) sedangkan pendidikan jenjang Diploma berjumlah 3 orang (5,77%). Berdasarkan persentase diatas dapat disampaikan bahwa pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis masih banyak pegawai yang tamatan dari SMA sederajat. Karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan pendidikan para pegawai tersebut baik pendidikan secara formal maupun pelatihan - pelatihan guna meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.

Tabel 2.5
Komposisi PNS BKPP Kabupaten Bengkalis
Menurut Peta Jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1	Eselon II	1
2	Eselon III	4
3	Eselon IV	13
4	Fungsional Tertentu (Ahli dan Terampil)	-
5	Fungsional Pelaksana (Staf)	34
	Jumlah	52

Sumber: Data Sub Bagian Penyusunan Program, Umum dan Kepegawaian (Desember 2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan Peta Jabatan PNS di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis masih banyak yang mempunyai jabatan Fungsional Umum atau Pelaksana dengan berjumlah 34

orang atau 65,38%, jabatan Struktural sebanyak 18 Orang atau 34,62%. Hal ini menjadi tantangan bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis untuk mengarahkan para PNS di lingkungannya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan Fungsional Teknis sebagai dasar peningkatan kompetensi jabatan di bidang teknis kepegawaian.

2.2.2. Sarana dan Prasarana

Dalam rangka untuk mendukung fungsi dan tugasnya, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis didukung oleh sarana dan prasarana, sebagai berikut :

Tabel 2.6
Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.

No	Uraian / Jenis	Kondisi			Jumlah
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	2	3	4	5	6
1.	Bangunan Gedung Kantor	1			1 Unit
2.	Bangunan Aula Kantor	1			1 Unit
3.	Bangunan Gedung Kantor Diklat	1			1 Unit
4.	Mess Widyaiswara		1		1 Unit
5.	Asrama Permanen	1		1	2 Unit
6.	Bangunan Ruang Makan		1		1 Unit
7.	Bangunan Gudang Mencuci	1			1 Unit
8.	Bangunan Gedung Tempat Pendidikan	1			1 Unit
9.	Bangunan Gedung Perpustakaan			1	1 Unit
10.	Gedung Pos Jaga	1			1 Unit
11.	Rumah kopel Type B	1			2 Unit
12.	Gedung Garasi Mobil	1			1 Unit
13.	Bangunan Genset	1			1 Unit
14.	Bangunan Gedung Tempat Ibadah	1			1 Unit

No	Uraian / Jenis	Kondisi			Jumlah
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
15.	Kantin Diklat	1			1 Unit
16.	Lapangan Tenis			1	1 Unit
17.	Lapangan Volley Ball			1	1 Unit
18.	Lapangan Badminton			1	1 Unit
19.	Bangunan Menara Telekomunikasi	1		1	2 unit
20.	Peralatan Jaringan Simpeg	1			1 Unit
21.	Kendaraan Bermotor Roda Dua	18		8	26 Unit
22.	Kendaraan Bermotor Roda Empat	10		6	16 Unit
23.	Meubeleir	20		364	384 Unit
24.	Komputer PC	43		5	43 Unit
25.	Laptop	34		28	62 Unit
26.	Printer	10	21	52	83 Unit
27.	Server	1		2	3 Unit
28.	Mesin Ketik	5		7	12 Unit
29.	Mesin Foto Copy	5		2	7 Unit
30.	CCTV	11			11 Unit
31.	Overhead Projector/Infocus	3		16	19 Unit
32.	Televisi	14		5	19 Unit
33.	Sound System	2		3	5 Unit
34.	Wireless	1			1 Unit
35.	Megaphone	1		3	4 Unit
36.	Camera Video/Handy Cam	6		1	7 Unit
37.	Unit Power Suplier			8	8 Unit
38.	Stabilisator	2		1	3 Unit
39.	Camera elektronik	3		3	6 Unit
40.	Pesawat Telephone	13		6	19 Unit
41.	Faxsimile	1			1 Unit
42.	AC (Alat Pendingin Ruangan)	95		28	123 Unit
	Total	312	23	554	889 Unit

Sumber: Data Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan (Desember 2020)

Tabel di atas menjelaskan jumlah aset yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dan bangunan beserta peralatan pendukung lainnya. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat terdapat total 889 aset di lingkup Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis. Dari total tersebut, 312 aset memiliki kondisi yang baik dengan persentase 35,10%, selain itu terdapat aset dengan kondisi rusak berat sebanyak 554 item dengan persentase 62,32%, sedangkan sebanyak 23 aset dengan kondisi rusak ringan dengan persentase 2,59%. Komposisi data tersebut dapat menjadi acuan dalam penyusunan kebutuhan aset di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis di tahun-tahun berikutnya.

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Dalam rangka melaksanakan manajemen kepegawaian dan pengembangan kompetensi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis memberikan berbagai pelayanan kepegawaian, antara lain :

1. Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Aparatur Sipil Negeri;
2. Penerbitan Surat Keputusan (SK) Tenaga Sukarela
3. Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil ;
4. Pembuatan Kartu Pegawai (Karpeg);
5. Pembuatan Kartu Istri (Karis) dan Kartu Suami (Karsu);
6. Pengurusan Kartu TASPEN ;
7. Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil ;
8. Kenaikan Gaji Berkala Pegawai Negeri Sipil;
9. Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
10. Penunjukan Pegawai Negeri Sipil yang Tugas Belajar ;

11. Pemberian Izin Belajar ;
12. Pemberian Bantuan Pegawai Negeri Sipil yang Tugas Belajar;
13. Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional;
14. Pendidikan dan Pelatihan Penjurusan (Diklat Kepemimpinan);
15. Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Pra Jabatan) CPNS;
16. Pengurusan Pensiun PNS yang mencapai Batas Usia Pensiun (BUP);
17. Pengurusan Pensiun Janda/Duda PNS;
18. Administrasi Pengajuan Cuti PNS,
19. Mutasi/penempatan PNS.
20. Rekomendasi Usul Pindah PNS;
21. Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi
22. Pembangunan/pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah,
23. Pemutakhiran Data Kepegawaian,
24. Pembuatan Kartu Identitas Pegawai (ID CARD)

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkalis yang menjadi target pelayanan kepegawaian pada tahun 2016 s.d. 2020 menurut golongan, dapat diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 2.7
Target Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS)
Kabupaten Bengkalis berdasarkan Gender Tahun 2016 s.d. 2020

NO	GENDER	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Laki - Laki	3,012	2,960	2,775	2,705	2,588
2	Perempuan	4,448	4,551	4,453	4,506	4,374
JUMLAH		7,460	7,511	7,228	7,211	6,962

Tabel 2.8
Target Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS)
Kabupaten Bengkalis berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2016 s.d. 2020

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	SD / Sederajat	43	31	25	21	18
2	SMP / Sederajat	97	81	59	54	42
3	SMA / Sederajat	2,207	1,960	1,838	1,728	1,569
4	D1	51	50	42	36	34
5	D2	672	595	505	433	329
6	D3	709	781	779	802	745
7	D4	45	45	62	64	80
8	S1	3,369	3,691	3,655	3,777	3,826
9	S2	261	272	259	291	316
10	S3	6	5	4	5	3
JUMLAH		7,460	7,511	7,228	7,211	6,962

Tabel 2.9
Target Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS)
Kabupaten Bengkalis berdasarkan Golongan Tahun 2016 s.d. 2020

NO	GOLONGAN	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	I	93	70	48	44	29
2	II	2,503	2,171	1,884	1,805	1,630
3	III	3,400	3,816	3,928	4,097	4,090
4	IV	1,464	1,454	1,368	1,265	1,213
JUMLAH		7,460	7,511	7,228	7,211	6,962

Tabel 2.10

Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan yang mengikuti Diklat Kepemimpinan Tahun 2016 s.d. 2020

NO	JENIS DIKLAT STRUKTURAL	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Diklat PKN. Tk. I	-	-	-	1	-
2	Diklat PKN. Tk. II	-	-	1	7	-
3	Diklat PKA. Tk. III	-	-0	5	18	5
4	Diklat PKP. Tk. IV	35	40	-	19	-
JUMLAH		35	40	6	45	5

Tabel 2.11

Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan yang mengikuti Diklat Prajabatan Tahun 2016 s.d. 2020

NO	GOLONGAN	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	I	-	-	-	-	-
2	II	-	-	70	46	9
3	III	-	-	154	216	1
JUMLAH		-	-	224	262	10

Tabel 2.12

Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan yang mendapatkan Penghargaan Tahun 2016 s.d. 2020

NO	JENIS PENGHARGAAN	MASA KERJA	JUMLAH (ORANG)				
			2016	2017	2018	2019	2020
1	Satyalancana karya satya	XXX	143	215	-	719	32
2	Satyalancana karya satya	XX	145	175	-	173	13
3	Satyalancana karya satya	X	170	379	-	188	107
JUMLAH			458	769	-	1080	152

Tabel 2.13
Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten
Bengkalis berdasarkan Penerimaan PNS dan PPPK Tahun 2016 s.d. 2020

NO	URAIAN	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	PNS	6	225	254	93	1
2	PPPK	-	-	-	-	133
Jumlah		6	225	254	93	134

Tabel 2.14
Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten
Bengkalis berdasarkan Izin Cuti yang diterbitkan Tahun 2016 s.d. 2020

NO	JENIS CUTI	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Cuti Alasan Penting	-	-	-	-	-
2	Cuti Tahunan	-	-	-	-	17
3	Cuti Besar	64	-	-	4	155
4	Cuti diluar tanggungan negara	-	-	-	-	3
5	Cuti Melahirkan	-	-	-	-	16
6	Cuti Bebas Tugas	-	-	-	-	-
7	Cuti Sakit	-	-	-	-	-
8	MPP	-	-	-	-	1
Jumlah		64	-	-	4	192

Tabel 2.15
Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan Izin Perkawinan dan Perceraian diterbitkan Tahun 2016 s.d. 2020

NO	URAIAN	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Berkas Masuk	22	23	21	27	20
2	Terbit SK	22	23	21	27	17
3	Berkas yang dicabut (rujuk)	-	-	-	-	1

Tabel 2.16
Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan SK Kenaikan Pangkat diterbitkan Tahun 2016 s.d. 2020

NO	JENIS KP	Jumlah Orang									
		2016		2017		2018		2019		2020	
		APRIL	OKTOBER	APRIL	OKTOBER	APRIL	OKTOBER	APRIL	OKTOBER	APRIL	OKTOBER
1	Gol. V/c Keatas			-	-	3	-	4	-	5	2
2	Gol. IV/a + IV/b			-	-	78	-	63	86	108	96
3	Gol. III/d ke bawah			773	30	950	600	947	456	668	516
JUMLAH				773	30	1031	600	1014	542	781	614

Tabel 2.17
Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan SK Pindah yang diterbitkan Tahun 2016 s.d. 2020

NO	MUTASI ANTAR DAERAH	TAHUN 2016	TAHUN 2017	TAHUN 2018	TAHUN 2019	TAHUN 2020
1	Dari Kab. Bengkalis ke Luar Kab. Bengkalis					
	- Dalam Proses	-	-	-	-	9
	- Terbit SK	946	17	26	34	12

2	Dari Luar Kab. Bengkalis ke Kab. Bengkalis					
	- Dalam Proses	-	-	-	-	24
	- Terbit SK	52	12	25	12	16
Jumlah		998	29	51	46	61

Tabel 2.18
Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan SK Pensiun yang diterbitkan Tahun 2016 s.d. 2020

NO	JENIS PENSIUN	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Batas Usia Pensiun (BUP)	167	123	185	188	232
2	Atas Permintaan Sendiri (APS)	-	47	15	5	35
3	Janda/Duda/Meninggal Dunia	-	-	9	44	4
JUMLAH		167	170	209	237	271

Tabel 2.19
Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan Ujian Dinas dan Penyesuaian Kenaikan Pangkat yang dilaksanakan Tahun 2016 s.d. 2020

NO	TINGKAT UJIAN/JURUSAN	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Ujian Dinas Tingkat I	-	-	-	28	-
2	Ujian Dinas Tingkat II	-	-	-	12	-
3	Pasca Sarjana (S2)	-	-	-	6	-
4	Sarjana (S1)	-	-	-	161	-

5	Ujian Penyesuaian Paket C	-	-	-	14	-
6	Ujian Penyesuaian Paket B	-	-	-	2	-
JUMLAH			-	-	223	0

Tabel 2.20
Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan Izin Tugas Belajar yang diterbitkan Tahun 2016 s.d. 2020

NO	PROGRAM/TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	D3	-	-	-	-	-
2	D4	-	-	-	-	-
3	S1	-	-	-	-	-
4	S2 / Dokter Spesialis	1	1	1	6	7
5	S3 / Dokter Sub Spesialis	8	10	13	5	5
JUMLAH		9	11	14	11	12

Tabel 2.21
Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan Izin Belajar yang diterbitkan Tahun 2016 s.d. 2020

NO	PROGRAM/TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	PAKET C	-	-	-	-	-
2	D3	8	4	25	11	2
3	D4	8	46	11	19	5
4	S1	141	68	108	48	29
5	S2	19	32	18	36	39
6	S3	2	-	-	0	1

7	PROFESI	4	-	-	26	52
8	S1 + PROFESI	-	-	46	8	0
JUMLAH		182	150	208	148	128

Tabel 2.22
Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan Pencantuman Gelar Pendidikan Tahun 2016 s.d. 2020

NO	PROGRAM/TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Jumlah Pencantuman Gelar	-	8	11	5	7

Tabel 2.23
Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis berdasarkan Capaian Kinerja Lainnya Tahun 2016 s.d. 2020

NO	URAIAN	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Pemrosesan KARPEG	-	178	-	-	-
2	Pemrosesan KARIS	-	62	56	70	70
3	Pemrosesan KARSU	-	123	46	67	78
4	Pemrosesan Kartu TASPEN dan TAPERUM	-	-	-	526	250
5	Data Penempatan dan Perpindahan Jabatan Fungsional	6	19	18	28	17
6	Penempatan dan Perpindahan Jabatan Struktural	-	-	-	-	-
7	Fasilitasi Pemrosesan Penerimaan Calon Praja IPDN	-	-	-	-	-

Untuk melihat Pelaksanaan program dan kegiatan yang disusun dalam Rencana Strategis melalui strategi, kebijakan, program dan kegiatan, hasil evaluasi capaian kinerja

pelayanan, maka disini dipaparkan pelaksanaan program dan kegiatan yang disusun dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2016-2021, sebagaimana tabel berikut :



Tabel 2.24
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Bengkalis sebelum Perubahan Renstra

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra						Realisasi Capaian						Rasio Capaian					
					2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1.	Tersedianya PNS yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya																					
	a) Jumlah Calon Pegawai ASN yang direkrut berdasarkan formasi yang telah ditetapkan	Orang	Jumlah CPNS yang terbit SK CPNS	Terwujudnya PNS yang direkrut berdasarkan formasi	150	200	200	200	200	200	25	229	254				16,67	114,5	127			
	b) Jumlah PNS yang mengikuti program tugas belajar (D3, D4, S1, S2, S3)	Orang	Terlaksananya PNS yang mengikuti program tugas belajar dan	Terwujudnya PNS yang berkualitas	25	25	25	25	25	25	12	11	9				48	44	36			
	c) Persentase usul izin belajar PNS yang ditetapkan.	%			90	90	90	90	90	90	90	82,98						100	92,20			
	d) Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional.	Orang			651	819	439	679	679	679	350	448	12				53,76	54,70	2,73			
	e) Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Penjurangan (Diklat Kepemimpinan TK.II, TK.III dan TK.IV)	Orang			86	47	50	50	50	50		34	6					72,34	12			
	f) Jumlah Calon PNS yang mengikuti Latihan Dasar (Diklat Prajabatan)	Orang			160	0	137	137	137	97			223						162,77			

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra						Realisasi Capaian						Rasio Capaian					
					2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	g) Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Administrasi yang terisi	%			90	90	92	93	95	95		83	99,06					92,22	107,67			
2.	Meningkatnya Disiplin Kerja PNS																					
	a) Persentase kehadiran ASN pertahun	%	Terwujudnya kehadiran PNS yang optimal	Terwujudnya kinerja PNS yang optimal	95	95	95	95	95	95	95	94	96,75				100	98,95	101,84			
	b) Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin PNS	%	Terwujudnya penurunan tingkat pelanggaran disiplin PNS	Terwujudnya disiplin PNS yang optimal	10	12	13	15	15	15	10	12	-123,08				100	100	-946,77			
	c) Jumlah PNS yang memperoleh penghargaan	Orang	Terlaksananya PNS yang memperoleh penghargaan Satyalancana Karya Satya	Terwujudnya motivasi kinerja PNS	480	400	400	400	400	400	476	782					99,17	195,50				
3.	Optimalisasi Kinerja Pelayanan Kepegawaian																					
	a) 1. Persentase Rekomendasi Pindah PNS yang ditetapkan	%	Terlaksananya proses pindah PNS	Terbitnya SK pindah PNS	95	95	95	95	95	95	91,23	100	100				96,03	105,26	105,26			

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra						Realisasi Capaian						Rasio Capaian					
					2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	b) Persentase usul kenaikan gaji berkala yang ditetapkan.	%	Terlaksananya proses kenaikan gaji berkala PNS	TerbitnyaSK Kebaikan gaji berkala PNS	100	100	100	100	100	100	100	100	100				100	100	100			
	c) Persentase usul kenaikan pangkat yang ditetapkan	%	Terlaksananya proses kenaikan pangkat PNS	Terbitnya SK Kenaikan Pangkat	95	95	95	95	95	95	90	100	100				94,74	105,26	105,26			
	d) Persentase Pengangkatan CPNS menjadi PNS yang ditetapkan	%	Terlaksananya proses pengangkatan CPNS menjadi PNS	Terbitnya SK PNS 100%	100	100	100	100	100	100		89	100					89	100			
	e) Persentase usul Karpeg yang ditetapkan	%	Terlaksananya proses penerbitan Karpeg	Terbitnya Karpeg	100	100	100	100	100	100	100	78	100				100	78	100			
	f) Persentase usul Karis/Karsu yang ditetapkan	%	Terlaksananya proses penerbitan Karis/Karsu	Terbitnya Karis/Karsu	100	100	100	100	100	100	100	145	100				100	145	100			
	g) Persentase Kartu Anggota Taspen yang Ditetapkan	%	Terlaksananya proses penerbitan Kartu Anggota Taspen PNS	Terbitnya Kartu Anggota Taspen PNS	100	100	100	100	100	100	100	100	100				100	100	100			
	h) Persentase Pensiun PNS yang ditetapkan	%	Terlaksananya proses Pensiun PNS	Terbitnya Surat Keputusan Pensiun PNS	100	100	100	100	100	100	100	99	92,59				100	99	92,59			
	i) Persentase Cuti Pegawai ASN yang ditetapkan	%	Terlaksananya proses Cuti PNS	Terbitnya Surat Keputusan Cuti PNS	100	100	100	100	100	100	100	83	100				100	83	100			

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra						Realisasi Capaian						Rasio Capaian					
					2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
4.	Tersedianya sistem data informasi kepegawaian yang sistematis																					
	a) Jumlah aplikasi sistem informasi kepegawaian yang aktif baik <i>online</i> maupun <i>offline</i>	Aplikasi	Tersedianya aplikasi sistem informasi kepegawaian yang optimal.	Terwujudnya aplikasi sistem informasi kepegawaian yang optimal.	4	3	3	3	3	3	4	2	3				100	66,67	100			
	b) Persentase data pegawai yang <i>Uptodate</i>	%	Tersedianya data PNSD yang <i>uptodate</i>	Terwujudnya data PNSD yang <i>uptodate</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100				100	100	100			
	c) Persentase dokumen/arsip kepegawaian yang tersedia	%	Tersedianya dokumen/arsip kepegawaian yang optimal	Terwujudnya dokumen/arsip kepegawaian yang optimal	100	100	100	100	100	100	100	98	98				100	98	98			

Tabel 2.25
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
Kabupaten Bengkalis setelah Perubahan Renstra

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra						Realisasi Capaian						Rasio Capaian					
					2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1.	Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Sipil Negara																					
	a) Persentase Aparatur yang lulus Diklat Kepemimpinan	%						95	95	95				96,67	4,35						101,758	4,57895
	b) Persentase Penetapan Aparatur Sipil Negara dalam jabatan	%						95	95	95				78,43	90,98						82,5579	95,7684
2.	Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara																					
	a) Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin	%						15	15	15				33	44,83						220,00	298,87
3.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian																					
	a) Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indek						B	B	B				B	B						100,00	100,00
4.	Meningkatnya Akuntabilitas Capaian Kinerja																					
	a) Nilai Akuntabilitas Kinerja	Hasil Penilaian Inspektorat						BB	BB	BB				B								91,29

Tabel 2.26
Anggaran dan Realisasi Pendanaan
Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis

No	Uraian	Anggaran pada Tahun ke -					Realisasi Anggaran pada Tahun ke -					Rasio antara Realisasi dan Anggaran pada Tahun ke -					Rata - rata Pertumbuhan	
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.302.747.700	2.584.845.400	2.273.557.800	2.559.327.700	2.072.318.050	1.180.183.529	2.076.802.526	2.005.666.923	2.273.246.155	1.933.831.693	90,59	80,35	88,22	88,82	93,32	2.158.559.330	1.893.946.165
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	417.200.000	773.050.000	688.625.500	566.430.500	311.225.000	375.837.423	582.388.978	609.721.907	461.238.841	272.506.473	90,09	75,34	88,54	81,43	87,56	551.306.200	460.338.724
3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	95.350.000	97.000.000			291.900.000	80236000	89.758.000			143.350.708	84,15	92,53			49,11	161.416.667	104.448.236
4	Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS	106.994.450	109.995.400	107.333.600	94.181.400	65.000.000	72.158.900	63.760.100	56.385.400	46.916.400	25.460.000	67,44	57,97	52,53	49,81	39,17	96.700.970	52.936.160
5	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	887.181.800	2.012.307.690	1.342.868.300	5.175.164.800	265.019.600	632636952	1062897350	793.624.757	4.259.599.084	262.632.694	71,31	52,82	59,10	82,31	99,10	1.936.508.438	1.402.278.167
6	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	25.560.000				66.800.000	16.366.000				63.441.000	64,03				94,97	46.180.000	39.903.500
7	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	5.696.555.620	5.748.476.371	4.316.777.850	4.777.201.145	2.203.316.775	2.617.499.343	2.690.765.258	2.280.610.251	2.559.277.248	1.567.386.031	45,95	46,81	52,83	53,57	71,14	4.548.465.552	2.343.107.626
8	Program Pendidikan Kedinasan		111.484.300					69.624.600					62,45				111.484.300	69.624.600
	Jumlah	8.531.589.570	11.437.159.161	8.729.163.050	13.172.305.545	5.275.579.425	4.974.918.147	6.635.996.812	5.746.009.238	9.600.277.728	4.268.608.599						9.610.621.457	6.366.583.179

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal yang dapat menjadi tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan perangkat daerah dimasa depan. Oleh karena itu perlu dilakukan identifikasi terhadap semua kondisi yang ada, yang berpotensi menjadi tantangan maupun peluang pengembangan pelaksanaan tugas dan fungsi.

Berdasarkan hasil analisis eksternal dan internal dilingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dapat dipaparkan tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan Kepegawaian sebagai berikut:

Adapun tantangan yang dapat dimanfaatkan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam mengembangkan pelayanan adalah sebagai berikut:

- 1) Koordinasi antar Perangkat Daerah terkait pengelolaan kepegawaian belum memadai;

Presiden merupakan pemegang kekuasaan pemerintahan yang tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi dan manajemen Aparatur Sipil Negara. Dalam penyelenggaraan kekuasaannya, Presiden dibantu oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB), Lembaga Administrasi Negara (LAN), Badan Kepegawaian Negara (BKN), dan lembaga baru yang dibentuk yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). KASN merupakan lembaga mandiri yang bebas dari intervensi politik yang mempunyai kewenangan untuk mengawasi setiap tahapan proses pengisian Jabatan Tinggi dan mengawasi serta mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar, serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN, dan implementasi merit sistem.

2) Masih banyak Aparatur yang masih melanggar disiplin;

Permasalahan Disiplin merupakan permasalahan yang sering terjadi dilingkungan PNS, baik itu di Pusat maupun didaerah. Berdasarkan data pada BKPP sejak tahun 2016 telah terjadi pelanggaran disiplin PNS sebanyak kasus pelanggaran disiplin, pada tahun 2017 pelanggaran disiplin sebanyak 39 kasus, untuk tahun 2018 terjadi peningkatan pelanggaran disiplin sebanyak 87 kasus pelanggaran disiplin. Pada tahun 2019 pelanggaran disiplin adalah sebanyak 58 kasus dan pada 2020 kasus pelanggaran disiplin adalah sebanyak 32 kasus.

3) Masih ada Aparatur yang ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai kompetensi;

Terdapat sejumlah peluang yang mendukung pengembangan ASN berbasis merit seperti akses menjadi pegawai negeri yang bebas gender, tingkat pendidikan pegawai yang makin tinggi, dan perubahan sistem penilaian kinerja. Namun demikian, ditemukan juga sejumlah tantangan seperti rekrutmen dan pengembangan karier yang bias kepentingan politik dan gender, dan sistem remunerasi yang belum berdampak pada kinerja. Saran yang dapat diajukan adalah pengembangan ASN berbasis merit harus didukung dengan kelembagaan yang independen baik dalam rekrutmen maupun pengawasan pengelolaan ASN.

4) Belum adanya peta jabatan, analisa jabatan dan beban kerja sebagai dasar dalam perencanaan manajemen Sumber Daya Manusia;

Untuk membangun Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tangguh dibutuhkan sumber daya pegawai yang profesional, kompeten, dan berintegritas. Namun demikian, upaya tersebut bukanlah perkara yang mudah dan menuntut perubahan sistematis dalam pengelolaan ASN. Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) telah membuka peluang bagi

pemerintah untuk mengembangkan kebijakan dan manajemen ASN dengan basis sistem merit.

- 5) Quota yang diberikan Pemerintah Pusat dalam Penerimaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) belum sesuai kebutuhan;

Setiap instansi pemerintah wajib menyusun formasi, yaitu jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Penyusunan formasi dilakukan secara sistematis dengan menggunakan metode analisis beban kerja dan/atau metode lainnya serta membandingkan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dengan persediaan yang ada. Penyusunan kebutuhan sebagaimana dimaksud, dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan skala prioritas dan penyusunan tersebut dilakukan setelah penetapan rencana strategis instansi.

Sementara itu, dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil. Calon Pegawai negeri Sipil wajib menjalani masa percobaan (orientasi) melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

- 6) Masih Rendahnya motivasi ASN untuk memangku jabatan fungsional;

Pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan kompetensi, kualifikasi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah. Setiap instansi diwajibkan menyusun rencana pengembangan karier, melalui pola karir (career path) yang didasarkan atas merit system.

Pelaksanaan pola karie Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan dengan berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah; berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan organisasi. Disisi lain, Pegawai Negeri Sipil memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran.

- 7) Peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai untuk peningkatan pelayanan publik.

Berdasarkan amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dimana pelaksanaan penempatan jabatan dilakukan secara terbuka dan kompetitif dikalangan Pegawai Negeri Sipil dengan memperhatikan kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas. Melalui metode pelaksanaan Assessment Center dengan penilaia uji kompetensi diharapkan seleksi yang dilakukan bisa lebih profesional.

Seleksi uji kompetensi yang profesional dalam penempatan jabatan Akses negatif dari sistim pemilihan kepala daerah secara langsung dalam pembinaan dan manajemen kepegawaian adalah munculkan bentuk pembinaan dan manajemen kepegawaian *spoil system* atau imbal jasa, dalam komponen-komponen pembinan mulai dari rekrutmen, promosi dan mutasi.

Pihak-pihak yang memberikan kontribusi terhadap kedudukan seorang kepala daerah, meminta imbal jasa dalam pembinaan dan manajemen kepegawaian. Hal ini tentukan tidak sesuai dengan norma dan pola pembinaan dan manajemen kepegawaian yang mengedepankan profesionalisme, kapasitas dan kinerja. Pola ini dalam beberapa tahun terakhir sangat subur dan berkembang

dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan. Dampak negatif dari hal ini akan dirasakan oleh masyarakat yang menerima pelayanan dari para aparatur sipil Negara yang kurang mengedepankan profesionalisme dalam bekerja.

Adapun peluang yang dihadapi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dalam mengembangkan pelayanan perangkat daerah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Adanya peraturan perundangan yang mendukung tugas dan fungsi BKPP (UU-PP-Perpres-Permen-Perda yang mendukung tugas dan fungsi urusan kepegawaian);

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Sistem Merit.

Secara esensi perubahan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah:

- a. Pegawai Aparatur Sipil Negara harus memiliki profesi dan manajemen Aparatur sipil negara yang berdasarkan pada sistem merit, yaitu adanya perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik;
- b. Manajemen Aparatur Sipil Negara yang terdiri manajemen pegawai negeri sipil dan manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja diatur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standar, dan prosedur;

c. Dibentuk Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang mandiri dan bebas dari intervensi politik dengan tujuan untuk monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara dan menjamin perwujudan sistem merit serta pengawasan terhadap penerapan asas, kode etik dan kode perilaku aparatur Sipil Negara.

2) Adanya teknologi yang dapat mendukung pengelolaan kepegawaian;

Kemajuan teknologi informasi secara langsung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penyelenggaraan fungsi pemerintahan. Dengan penerapan *e.government* dalam memacu semakin baik dan cepatnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi oleh aparatur sipil negara. Disamping itu *e.government* dapat membangun penyelenggaraan pelayanan semakin efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

3) Adanya unit di masing-masing Perangkat Daerah yang mengelola kepegawaian;

4) Adanya berbagai kesempatan pengembangan kompetensi aparatur dari K/L dan Lembaga lain;

Pengembangan kapasitas aparatur sipil negara tidak hanya dilakukan secara mandiri oleh Pemerintah Provinsi Riau melalui Badan Kepegawaian Daerah. Tetapi hal ini dapat dilakukan dengan berkerjasama dengan pihak ketiga yang menawarkan program peningkatan kapasitas aparatur sipil negara. Terdapat beberapa pihak ketiga yang dapat bekerja sama dalam upaya peningkatan kapasitas aparatur sipil negara, yaitu:

a. Kementerian/Kelembagaan yang memiliki program dan kegiatan peningkatan kapasitas aparatur sipil negara antara lain:

- Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia;

- Badan Kepegawaian Negara;
 - Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia;
 - Kementerian Perhubungan Republik Indonesia;
 - Kementerian Pendidikan Republik Indonesia;
- b. Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta yang menyelenggarakan pendidikan formal sarjana strata satu (S.1), sarjana dua (S.2) dan sarjana strata tiga (S.3);
 - c. Lembaga-lembaga pendidikan dari pemeritahan negara lain, seperti Australia Award, Jepang Indonesia Cooperative Assocation (JICA), Kementerian Luar Negeri Singapore melalui Civil College Services);
 - d. Lembaga Non Pemerintah atau Lembaga Sosial Masyarakat yang bergerak dibidang peningkatan kapasitas aparatur sipil negara. Dalam hal ini termasuk pihak swasta dalam negari yang menyedia anggaran peningkatan kapasiatas aparatur sipil negara;
- 5) Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar pegawai berdisiplin dan profesional;
 - 6) Tersedianya sistem dan prosedur kerja yang baku dalam pengelolaan sumber daya aparatur;
 - 7) Adanya potensi Sumber Daya Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil.

Dalam rangka meningkatkan kinerja perangkat daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis akan melaksanakan upaya-upaya pengembangan pelayanan daerah antara lain sebagai berikut :

1. Melaksanakan koordinasi yang lebih intensif dengan pihak kementrian dan lembaga terkait pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur melalui system daring;

2. Penyiapan sarana prasarana dan pembentukan Unit Pelayanan Administrasi Kepegawaian Satu Pintu pada BKPP Kabupaten Bengkalis;
3. Pelaksanaan pembinaan kepegawaian yang lebih komprehensif baik tentang disiplin ASN maupun peraturan tentang kepegawaian;
4. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai ASN sesuai dengan kebutuhan berdasarkan potensi daerah dan prioritas pembangunan;
5. Penerapan Sistem Kinerja Pegawai (SKP) Online dilingkup Pemerintah Kabupaten Bengkalis yang akan terkoneksi dengan absensi secara online dan akan menjadi dasar pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP);
6. Pelaksanaan dan penilaian Sistem Merit secara mandiri sebagai tolak ukur dan evaluasi dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian dilingkup Kabupaten Bengkalis;
7. Peningkatan sarana prasarana UPT BPSDM BKPP Bengkalis;
8. Peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur ASN dilingkup BKPP Bengkalis.

Tabel 2.11
Analisa SWOT

<p>Faktor Eksternal</p> <p>Faktor Internal</p>	<p>Peluang (O) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya Potensi SDM Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil 2. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada terhadap aparatur agar ASN berdisiplin dan profesional 3. Adanya kebijakan Pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola ASN yang profesional dalam penataan Managen ASN. 4. Sistem teknologi informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat. 	<p>Tantangan (T):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya tuntutan pelayanan yang lebih baik terhadap ASN mulai dari proses rekrutmen hingga pensiun. 2. Era globalisasi dan kemajuan Iptek yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan; 3. Adanya perkembangan kebijakan pemerintah yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera ditindaklanjuti. 4. Tuntutan Standar Pelayanan Publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari pegawai Aparatur Sipil Negara secara profesional
<p>Kekuatan (S)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian; 2. Tersedianya aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kinerja yang baik. 3. Tersedianya dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan 4. Kemampuan personil dalam struktur organisasi yang relevan dan profesional; 	<p>Alternatif Strategi (S-O):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mendayagunakan Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian untuk menata potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil yang profesional dan proporsional. 2. Mendayagunakan dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan dalam melakukan pembinaan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional 	<p>Alternatif Strategi (S-T):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terbatasnya sumberdaya personil yang memiliki kemampuan dibidang Informasi Teknologi (IT) dalam menangani sistem informasi aparatur sipil negara, ditingkatkan dengan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen aparatur sipil negara. 2. Terhambatnya penyampaian informasi kepegawaian secara cepat karena jangkauan lokasi Organisasi Perangkat Daerah yang menyebar didaerah dilakukan melalui pengembangan Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat;
<p>Kelemahan (W):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas SDM masih belum memadai; 2. Belum Optimalnya Fungsi Pengelolaan Aset Daerah; 3. Belum Terintegrasinya Sistem Informasi antara Pengelolaan Keuangan dan Aset. 	<p>Kelemahan (W):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan Kualitas SDM; 2. Optimalisasi Fungsi Pengelolaan Aset Daerah; 3. Integrasinya Sistem Informasi antara Pengelolaan Keuangan dan Aset. 	<p>Alternatif Strategi (W-T):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perlu Adanya Evaluasi dan Penataan Ulang Tata Kelola Pengelolaan Aset Daerah; 2. Peningkatan Kualitas SDM Pengelolaan Keuangan dan Aset dengan Program-program Pelatihan dan Sertifikasi.



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tupoksi Pelayanan Perangkat Daerah

Berdasarkan analisis terhadap tugas dan fungsi serta kinerja dimasa lalu, dapat dirumuskan permasalahan utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis adalah **“Masih Rendahnya Kompetensi ASN”**. Permasalahan tersebut dapat dianalisis melalui pendekatan beberapa bidang diantaranya :

1. Permasalahan pada Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi dapat diidentifikasi sebagai berikut :
 - a) Belum terpenuhinya jumlah kebutuhan pegawai;
 - b) Belum optimalnya penataan dan distribusi pegawai;
 - c) Masih terdapatnya jabatan administrasi dan fungsional yang masih lowong;
 - d) Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian bagi pegawai.
2. Permasalahan pada Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian dapat diidentifikasi sebagai berikut :
 - a) Masih Rendahnya Pemahaman PNS Terhadap Peraturan Disiplin Kepegawaian;
 - b) Penerapan sistem Penilaian Kinerja Pegawai masih belum terlaksana dengan baik;
 - c) Penegakan disiplin belum optimal;
 - d) Penyelesaian Administrasi Kepegawaian belum tepat waktu.
3. Permasalahan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi dapat diidentifikasi sebagai berikut :
 - a) Belum Terpenuhinya Aparatur yang memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Bidang Tugasnya, serta sikap

- dan Pengabdian yang berorientasi pada Pelayanan Prima, Pengayoman dan Pemberdayaan Masyarakat;
- b) Belum Optimalnya Pemenuhan akan Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Baik Diklat Struktural, Fungsional maupun Teknis;
 - c) Belum Optimalnya Pemenuhan akan Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Baik Diklat Struktural, Fungsional maupun Teknis;
 - d) Belum terpenuhinya Jumlah Kebutuhan berdasarkan Kompeten Pendidikan ASN;
 - e) Belum optimalnya Penggunaan dokumen kepegawaian dan teknologi informasi untuk pengelolaan Data dan arsip ASN.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat ditampilkan pemetaan permasalahan yang melatar belakangi penyebab Masih Rendahnya Kompetensi ASN Kabupaten Bengkalis yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1

Pemetaan Masalah untuk penentuan Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Masih Rendahnya Kompetensi ASN	Belum optimalnya kuantitas dan kualitas SDM Aparatur	1. Belum terpenuhinya jumlah kebutuhan pegawai; 2. Belum optimalnya penataan dan distribusi pegawai; 3. Masih terdapatnya jabatan administrasi dan fungsional yang masih lowong;
		Belum optimalnya kualitas pelayanan Aparatur	4. Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian bagi pegawai;

	Belum optimalnya Pembinaan terhadap Aparatur Sipil Negara.	<p>5. Masih Rendahnya Pemahaman PNS Terhadap Peraturan Disiplin Kepegawaian;</p> <p>6. Penerapan sistem Penilaian Kinerja Pegawai masih belum terlaksana dengan baik;</p> <p>7. Penegakan disiplin belum optimal;</p> <p>8. Penyelesaian Administrasi Kepegawaian belum tepat waktu.</p>
	Belum optimalnya kuantitas dan kualitas SDM Aparatur	<p>9. Belum Terpenuhinya Aparatur yang memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Bidang Tugasnya, serta sikap dan Pengabdian yang berorientasi pada Pelayanan Prima, Pengayoman dan Pemberdayaan Masyarakat;</p> <p>10. Belum Optimalnya Pemenuhan akan Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Baik Diklat Struktural, Fungsional Maupun Teknis;</p>
	Belum Optimalnya Kapasitas ASN	11. Belum Optimalnya Pemenuhan akan Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Baik Diklat Struktural, Fungsional Maupun Teknis;
	Belum Optimalnya Peningkatan Fasilitas Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi ASN	12. Belum terpenuhinya Jumlah Kebutuhan berdasarkan Kompeten Pendidikan ASN;

	Belum Optimalnya Proses Pengelolaan Data ASN	13. Belum optimalnya Penggunaan dokumen kepegawaian dan teknologi informasi untuk pengelolaan Data dan arsip ASN.
--	--	---

Adanya dukungan sarana dan prasarana dan dukungan pendanaan yang memadai untuk memperlancar program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis untuk meningkatkan kinerja pelayanan OPD kepada masyarakat. Pelaksanaan Program dan Kegiatan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dituangkan dalam Rencana Kerja (Renja) Tahunan, sebagai landasan dan pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan sesuai dengan Renstra yang telah disusun.

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

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis mempunyai tugas membantu Bupati Bengkalis dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah khususnya di Bidang Kepegawaian. Sebagaimana yang tercantum pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026, dinyatakan bahwa visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih adalah ***“Terwujudnya Kabupaten Bengkalis yang bermarwah, Maju dan Sejahtera.”***

Untuk pencapaian visi tersebut diturunkan melalui misi Bupati Bengkalis yang kedua yaitu ***“Mewujudkan Reformasi Birokrasi serta penguatan nilai-nilai agama dan budaya melayu menuju tatakelola pemerintahan yang baik dan masyarakat yang berkarakter”***. Adapun program kerja yang

ingin dicapai adalah “**Peningkatan Kompetensi Aparatur Melalui pendidikan yang jelas dan terukur**”.

Dengan tujuan dari misi tersebut adalah “Mewujudkan birokrasi yang bersih, melayani dan menggerakkan serta memperkuat karakteristik masyarakat yang handal dan berdaya saing, dengan bersandarkan pada nilai-nilai budaya melayu sehingga terciptanya pelayanan public yang baik dan keharmonisan dalam masyarakat”. sasaran yang hendak dicapai ialah “**Terwujudnya Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Aparatur**”.

Tabel 3.2

Visi Misi Tujuan dan Sasaran jangka Menengah Kabupaten Bengkalis 2021-2026

Visi	Misi	Tujuan	Sasaran
<i>Terwujudnya Kabupaten Bengkalis yang bermarwah, Maju dan Sejahtera</i>	<i>Mewujudkan Reformasi Birokrasi serta penguatan nilai-nilai agama dan budaya melayu menuju tatakelola pemerintahan yang baik dan masyarakat yang berkarakter</i>	<i>Mewujudkan Tatakelola Pemerintahan yang baik</i>	<i>Meningkatkan kualitas reformasi birokrasi pada penyelenggaraan Pemerintahan</i>

3.3. Telaah Renstra Kementerian dan Lembaga

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis sebagai salah satu Perangkat Daerah dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dari kebijakan Pemerintah Pusat, selaku lembaga pembina dalam penyelenggaraan/pelaksanaan pembinaan dan manajemen

aparatur sipil negara. Terdapat 5 (lima) kementerian/ lembaga yang memiliki keterkaitan langsung bagi Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Republik Indonesia.

Sebagai lembaga pembina aparatur sipil negara Kementerian PAN-RB memiliki *visi* “Mewujudkan Aparatur Negara yang Berkepribadian, Bersih, dan Kompeten untuk Mencapai Kualitas Pelayanan Publik yang Berkinerja Tinggi” dan dalam rangka mencapai visinya tersebut, Kementerian PANRB telah merumuskan dan menetapkan beberapa misi yang harus diembannya, yaitu:

- a. Mengembangkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan;
 - b. Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif;
 - c. Menciptakan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien;
 - d. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi
- Hal ini dicapai dengan tujuan strategis, yaitu:
- a) Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien;
 - b) Terwujudnya sumber daya manusia aparatur yang kompeten dan kompetitif;
 - c) Terwujudnya pemerintahan yang terbuka dan melayani;
 - d) Mewujudkan aparatur yang bersih, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme serta akuntabel;
 - e) Mewujudkan aparatur Kementerian PAN-RB yang profesional dan berkinerja tinggi.

Dari tujuan yang telah ditetapkan di atas, selanjutnya dijabarkan lebih lanjut ke dalam sasaran-sasaran yang akan dicapai setiap tahunnya oleh Kementerian PANRB, sebagai berikut:

- 1) Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien, dicapai dengan peningkatan efektivitas pelaksanaan

reformasi birokrasi di semua K/L/provinsi/ kabupaten/ kota yang ditandai dengan diperolehnya nilai indeks RB yang “Baik”, yaitu dalam kategori nilai B ke atas. Selain itu, didukung pula dengan tingginya tingkat persepsi masyarakat terhadap program Reformasi Birokrasi yang sedang dijalankan oleh semua lembaga Pemerintah. Pemerintahan yang efisien juga harus dapat diwujudkan dalam struktur kelembagaan dan tata laksana yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses. Kualitas ketatalaksanaan lembaga pemerintahan perlu ditingkatkan dengan diterapkannya teknologi informasi dan komunikasi, yang akan mengefisienkan operasionalisasi pemerintahan.

- 2) Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif, tercapai dengan diwujudkan sasaran SDM Aparatur yang kompeten ditandai dengan telah diterapkannya pengisian jabatan yang sesuai dengan standar kompetensi yang diperlukan, serta diterapkannya pengembangan kompetensi bagi ASN minimal 12 hari kerja dalam 1 tahun. Demikian pula dalam hal kompetisi, dimana setiap lembaga pemerintah harus dapat menciptakan SDM Aparatur yang mampu menunjukkan kinerjanya melalui penerapan sistem penilaian kinerja yang baik dan mampu bersaing dalam mengisi posisi JPT yang lowong secara terbuka.
- 3) Terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi, dicapai antara lain dengan tercapainya sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja yang ditandai dengan indikator kinerja membaiknya nilai akuntabilitas kinerja instansi rata-rata secara nasional, dan meningkatnya penerapan sistem integritas oleh seluruh instansi pemerintah. Hal ini ditandai dengan meningkatnya skor integritas secara nasional, besarnya persentase IP yang penerapan sistem integritasnya sudah

Baik, serta besarnya persentase IP yang satu atau lebih unit kerja telah memperoleh predikat WBK/WBBM.

- 4) Terwujudnya pelayanan publik yang baik dan berkualitas, dicapai antara lain dengan tercapainya sasaran peningkatan kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Pencapaian sasaran Meningkatnya kapasitas penyelenggaraan pelayanan public ditandai dengan indikator semakin banyaknya IP yang inovasinya mendapatkan pengakuan secara internasional. Sedangkan sasaran Meningkatnya kualitas pelayanan publik diukur dengan indikator nilai indeks pelayanan publik secara nasional.
- 5) Terwujudnya Aparatur Kementerian PANRB yang profesional dan berkinerja tinggi, dicapai dengan pencapaian sasaran Terwujudnya Kementerian PANRB yang efektif dan efisien, Terwujudnya Kementerian PANRB yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi, serta sasaran Terwujudnya pelayanan publik Kementerian PANRB yang berkualitas. Paparan diatas memberikan kesimpulan bahwa terdapatnya hubungan yang signifikan antara program Kementerian PAN-RB dengan program Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis, yaitu program pembinaan dan pengembangan aparatur, dan program pelayanan administrasi aparatur sipil negara.

2. Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia

Badan Kepegawaian Negara, disingkat BKN, adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian negara. Visi yang ingin diwujudkan oleh BKN adalah “menjadi pembina dan penyelenggara manajemen kepegawaian yang profesional dan bermartabat

tahun 2025” . Visi tersebut dicapai melalui 6(enam) misi, yaitu:

1. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pelayanan kepegawaian;
2. Mengembangkan dan mengoptimalkan system pengawasan dan pengendalian kepegawaian;
3. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Peraturan perundangundangan, kinerja dan kesejahteraan pegawai;
4. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Informasi manajemen kepegawaian;
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem manajemen internal BKN.

Badan kepegawaian Negara Tahun 2015-2019 dalam hal kebijakan pembangunan di bidang aparatur diarahkan pada perbaikan tata kelola pemerintahan yang baik, dengan strategi sebagai berikut:

- a. Paradigma PNS sebagai aset, bukan expenses dan pelayanan masyarakat sebagai return (*value addedd to consumers*);
- b. Mengelola Aparatur Sipil Negara secara efisien dan efektif;
- c. Membangun dan mengembangkan aliansi kerja sama dengan unit kepegawaian di setiap K/L dan Pemerintah Daerah untuk mendekatkan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat;
- d. Penerapan pengendalian pegawai ASN yang bersifat pencegahan (preventive) baik dalam penempatan pejabat ASN maupun dalam penegakan disiplin ;
- e. Pengintegrasian kinerja dengan kompensasi bagi pegawai ASN;
- f. Pendataan pegawai ASN secara handal dan terkini;
- g. Mengoptimalkan dukungan dan manajemen internal kepegawaian BKN.

Gambaran diatas memberikan arah dalam dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Program dan kegiatan yang dimuat dalam Rencana Strategis, merupakan penjabaran dan tindak lanjut dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara, yaitu program pembinaan dan pengembangan aparatur, dan program pelayanan administrasi aparatur sipil negara.

3. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia

Lembaga Administrasi Negara yang disingkat LAN, adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu dari Presiden. LAN bertugas untuk melaksanakan pengkajian, penelitian dan pengembangan di bidang administrasi negara serta pendidikan dan pelatihan untuk Pegawai Negeri Sipil. Visi yang ingin diwujudkan LAN adalah “Menjadi rujukan bangsa dalam pembaharuan Administrasi Negara”. Sedangkan misinya Memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kapasitas aparatur negara dan sistem administrasi Negara guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik, melalui :

1. Pengembangan Inovasi Administrasi Negara;
2. Pengkajian Kebijakan;
3. Pembinaan dan Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur negara;
4. Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Administrasi.

Sebagai salah satu Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang mengemban amanah untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang administrasi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku, LAN memiliki tujuan organisasi. Tujuan organisasi LAN tersebut meliputi:

- a. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN;

- b. Mengembangkan ilmu administrasi negara;
- c. Meningkatkan kualitas kebijakan;
- d. Meningkatkan pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara.

Untuk mendukung terwujudnya visi dan misi nasional, Lembaga Administrasi Negara berupaya menjadi rujukan bangsa dalam pembaharuan administrasi negara. Ini menjadi visi yang akan dicapai LAN. Upaya yang akan dilaksanakan pada kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang dilaksanakan sejalan dengan misi LAN untuk memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kapasitas aparatur negara dan sistem administrasi negara guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik, dengan sasaran strategis:

- a) Meningkatnya kualitas hasil kebijakan
- b) Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN
- c) Meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi Negara
- d) Terwujudnya pengembangan dan penerapan ilmu administrasi Negara
- e) Terwujudnya peningkatan kelembagaan, tata laksana, dan SDM aparatur LAN yang profesional, serta akuntabilitas lembaga.

Dengan mengacu pada rencana strategis LAN, diketahui bahwa program pembinaan dan pengembangan aparatur dalam rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, mempedomani pembinaan dan pengembangan kapasitas aparatur negara dan sistem administrasi Negara yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

4. Komisi Aparatur Sipil Negara

Komisi Aparatur Sipil Negara yang disingkat KASN merupakan lembaga independen yang baru dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang

Aparatur Sipil Negara yang bertugas menjaga netralitas Pegawai ASN, melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN, dan melaporkan pengawasan dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN kepada Presiden.

Visi yang ingin diwujudkan KASN adalah “Menjadi lembaga pengawas pelaksanaan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku serta sistem merit yang terpercaya dan berwibawa di Asia guna mewujudkan Aparatur Sipil Negara profesional yang berkinerja tinggi, berintegritas dan netral”. Sedangkan misi adalah :

1. Melakukan pengawasan pelaksanaan sistem merit dan nilai dasar kode etik serta kode perilaku pegawai pada semua instansi pemerintah di pusat dan daerah secara objektif, independen dan profesional; dan
2. Menjaga netralitas pegawai ASN dan pelaksanaan fungsi ASN sebagai pemersatu bangsa.

Sesuai dengan visi dan misi KASN untuk menjamin terwujudnya birokrasi Indonesia yang berdasarkan Sistem Merit, maka arah kebijakan yang ditempuh adalah :

- a. Membangun kesadaran dan pemahaman serta kepatuhan terhadap nilai dasar, kode etik dan kode perilaku;
- b. Menerapkan pengawasan yang efektif dan komprehensif terhadap pelaksanaan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku;
- c. Melakukan penanganan pengaduan secara cepat, tepat dan tuntas;
- d. Memfasilitasi penyelesaian sengketa melalui mediasi dan arbitasi secara adil, transparan dan menyeluruh;
- e. Melakukan kajian dan menyusun rekomendasi kebijakan dalam rangka penyempurnaan manajemen ASN; dan
- f. Meningkatkan kapasitas kelembagaan KASN.

Untuk melaksanakan arah kebijakan ini, strategi yang akan ditempuh adalah:

- 1) Melaksanakan promosi dan advokasi implementasi sistem merit dan pelaksanaan nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku;
- 2) Memprioritaskan pengawasan dan pemantauan pengisian JPT melalui seleksi terbuka diK/L dan Pemda;
- 3) Memprioritaskan penanganan pengaduan dan penyelidikan untuk kasus yang berdampak luas;
- 4) Membangun kerjasama lintas instansi terkait (BKN, Kemendagri, Bawaslu, Kemenpan & RB, APSC);
- 5) Melakukan mediasi untuk meningkatkan tindak lanjut rekomendasi; dan
- 6) Melakukan pengkajian dan pengembangan dalam rangka meningkatkan kualitas implemtasi manajemen ASN.

Dengan mengacu pada rencana strategis KASN diketahui bahwa program dan kegiatan peningkatan program pembinaan dan pengembangan Aparatur dan program pelayanan administrasi aparatur sipil negara dalam rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, mempedomani pembinaan pelaksanaan sistem merit yang ditetapkan oleh Komite Aparatur Sipil Negara.

5. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau dan Peraturan Gubernur Nomor 94 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah untuk penyelenggaraan pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian.

Visi yang ingin diwujudkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah **“Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat dan Unggul di Indonesia (Riau Bersatu)** sedangkan Misinya berbunyi **“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Pelayanan Publik yang Prima Berbasis Teknologi Informasi”**

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam hal kebijakan pembangunan di bidang aparatur diarahkan pada perbaikan tata kelola pemerintahan yang baik, dengan strategi sebagai berikut:

1. Optimalisasi Perencanaan Kebutuhan;
2. Kesesuaian antara pengadaan pegawai dan kebutuhan pegawai;
3. Optimalisasi Promosi, Mutasi dan Rotasi;
4. Optimalisasi Manajemen Kinerja;
5. Optimalisasi Sistem Pendukung;
6. Optimalisasi Pemberian Perlindungan dan Kemudahan;
7. Optimalisasi Pembinaan Karier dan Peningkatan Kompetensi;
8. Optimalisasi Penggajian, Penghargaan dan Disiplin.

6. Sasaran Jangka Menengah Renstra Kabupaten Bengkalis

Melihat misi Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026 di atas, maka Perangkat Daerah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis terfokus pada misi kedua yaitu **“Mewujudkan Reformasi Birokrasi serta penguatan nilai-nilai agama dan budaya melayu menuju tatakelola pemerintahan yang baik dan masyarakat yang berkarakter”**.

Kaitan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan RPJMD Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026 yang sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel 3.3 di bawah ini:

Tabel 3.3
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan RPJMD Kab. Bengkalis yang sesuai dengan Tugas dan Fungsi BKPP Kab. Bengkalis

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
<i>Mewujudkan Tatakelola Pemerintahan yang baik</i>	<i>Meningkatkan kualitas reformasi birokrasi pada penyelenggaraan Pemerintahan</i>	<i>Penguatan sistem penempatan pegawai sesuai dengan kualifikasi dan capaian kinerja</i>	<i>Meningkatkan kompetensi aparatur dengan pendidikan dan pelatihan yang profesional dan terukur hasilnya</i>

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

Sesuai Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis mempunyai tugas melaksanakan fungsi Penunjang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Sehubungan dengan tugas pokok dan fungsi tersebut Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis tidak ada hubungan yang cukup signifikan terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

Dari berbagai telaahan dan pemetaan permasalahan diatas, maka isu – isu strategis pembangunan di Kabupaten Bengkalis

yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Identifikasi Isu Strategis Daerah
Kabupaten Bengkalis

No	Tingkat Isu	Isu Strategis Pembangunan Daerah	Faktor Penentu Keberhasilan
1.	Daerah	Masih rendahnya kompetensi Aparatur Sipil Negara	Fasilitasi terhadap peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Adapun yang menjadi fokus penanganan isu strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026 baik secara internal maupun eksternal adalah sebagai berikut:

1. Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif
2. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pelayanan kepegawaian.
3. Pembinaan dan Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur Negara.
4. Pelaksanaan sistem merit dan nilai dasar kode etik serta kode perilaku pegawai pada semua instansi pemerintah.
5. Kesesuaian antara pengadaan pegawai dan kebutuhan pegawai.



BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi, yang merupakan gambaran hasil akhir yang ingin dicapai. Melalui perumusan tujuan diharapkan akan lebih mudah untuk menyusun strategi atau program-program yang akan dilaksanakan pada periode waktu tertentu.

Berdasarkan permasalahan dan isu – isu strategis yang telah diidentifikasi maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dalam lima tahun kedepan telah menetapkan tujuan yaitu “Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki Kompetensi”.

Berdasarkan atas tujuan yang telah ditetapkan, selanjutnya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis merumuskan sasaran sebagai berikut :

1. Meningkatkan pengembangan kompetensi ASN
2. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian
3. Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur

Hubungan antara tujuan dan sasaran Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis tahun 2021-2026 dengan Rancangan RPJMD Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026 serta target – target yang ditetapkan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki Kompetensi	1. Meningkatkan pengembangan kompetensi ASN	1. Rasio PNS berpendidikan Tinggi (PT).	1,5%	1,65%	1,78%	1,93%	2,06%	2,21%	2,21%
			2. Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	3,79%	3,87%	3,94%	4,02%	4,1%	4,17%	4,17%
		2. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	3. Peningkatan Kinerja Pelayanan Kepegawaian	80%	82%	83%	84%	85%	85%	85%
		3. Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur	4. Peningkatan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%



BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi adalah cara yang ditempuh dan ditetapkan dengan maksud untuk memberikan arah, dorongan dan kesatuan pandang dalam melaksanakan dan mencapai tujuan dan sasaran. Adapun Kebijakan adalah arah/tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan tentang bagaimana perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran dengan efektif dan efisien. Rumusan strategi merupakan pernyataan – pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai serta selanjutnya dijabarkan dalam serangkaian kebijakan. Sedangkan arah kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan dalam melaksanakan strategi.

Strategi dan kebijakan pembangunan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis tahun 2021-2026 dapat dilihat pada Tabel 5.1. berikut.

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Jangka Menengah Pelayanan SKPD

VISI : TERWUJUDNYA KABUPATEN BENGKALIS YANG BERMARWAH, MAJU DAN SEJAHTERA			
MISI II : Mewujudkan Reformasi Birokrasi serta Penguatan Nilai-nilai Agama dan Budaya Melayu Menuju Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Masyarakat yang Berkarakter			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Tujuan Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki Kompetensi;	1. Meningkatkan pengembangan kompetensi ASN	1. Menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.	1. Penerapan penyusunan pola karier PNS yang terintegrasi sesuai dengan kebutuhan pola karier nasional. 2. Penerapan proses pengadaan Calon Pegawai ASN secara terbuka, transparan, dan objektif melalui kompetensi, kualifikasi untuk mendapatkan pegawai aparatur sipil negara yang berkualitas.
		2. Peningkatan fasilitas tugas belajar bagi Pegawai Negeri Sipil, serta memberikan kemudahan bagi PNS yang akan meningkatkan pengetahuannya dan keahliannya melalui tugas belajar dan izin belajar.	3. Peningkatan tingkat pendidikan Pegawai Negeri Sipil melalui Tugas Belajar (D3, D4, S1, S2 dan S3) serta Memberi Izin Belajar pada Pegawai Negeri Sipil yang akan melanjutkan pendidikan akademisnya.
		3. Meningkatkan sumberdaya manusia Aparatur Sipil Negara untuk pengembangan karier Aparatur Sipil Negara berdasarkan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran yang bersertifikasi.	4. Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan dan pelatihan bersertifikasi didasarkan prioritas dan hasil analisis kebutuhan pelatihan. 5. Pengembangan dan peningkatan kapasitas dan kapabilitas tenaga pengajar/widyaiswara bersertifikasi.
		4. Penyusunan dan penetapan kebutuhan melalui penataan aparatur sipil negara yang ideal sesuai kebutuhan dan kompetensi dengan pemetaan (mapping).	6. Penerapan sistem merit untuk mutasi dan promosi PNS, dengan melakukan proses Assement Center

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
	2. Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian Kualitas Administrasi	1. Mewujudkan kepuasan atas pelayanan kepegawaian yang diberikan melalui proses pelayanan prima serta mempersiapkan jaringan infrastruktur untuk meningkatkan update data kepegawaian	1. Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian dengan sistem dan mekanisme kerja yang terintegrasi untuk mewujudkan profesionalitas kepegawaian dan melakukan update data kepegawaian yang menyeluruh.
	3. Meningkatnya Kinerja Aparatur Disiplin dan	1. Peningkatan kualitas pegawai Aparatur Sipil Negara yang bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penegakan peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara, kode etik dan perilaku Aparatur Sipil Negara dan kode etik profesi 2. Sosialisasi Peraturan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara 3. Pembinaan dan Pemantauan Pegawai Aparatur Sipil Negara 4. Pemberian penghargaan terhadap Aparatur Sipil Negara yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. 5. Penerapan sistem penilaian prestasi kerja Aparatur Sipil Negara yang didasarkan sistem prestasi dan karier.



BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program dan kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dalam rangka pencapaian visi dan misi Kepala Daerah periode 2021-2026 berdasarkan hasil pemetaan terhadap Permendagri Nomor: 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah adalah sebagai berikut :

- A. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
 1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah;
 - b. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD;
 - c. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD.
 2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN.
 3. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
 - a. Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD.
 4. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - a. Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian;
 - b. Pemindahan Tugas ASN;
 - c. Sosialisasi Peraturan Perundang – undangan;
 - d. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang – undangan.
 5. Administrasi Umum Perangkat Daerah

- a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
 - b. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
 - c. Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
 - d. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
 - e. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan;
 - f. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD;
 - g. Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD.
6. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- a. Pengadaan Mebel;
 - b. Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.
7. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat;
 - b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
 - c. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.
8. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
 - b. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya;
 - c. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.

B. Program Kepegawaian Daerah

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

- a. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN;
 - b. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK;
 - c. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN;
 - d. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian;
 - e. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN;
 - f. Pengelolaan Data Kepegawaian.
2. Mutasi dan Promosi ASN
- a. Pengelolaan Mutasi ASN;
 - b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN;
 - c. Pengelolaan Promosi ASN.
3. Pengembangan Kompetensi ASN
- a. Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN;
 - b. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN;
 - c. Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN.
4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- a. Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 - b. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 - c. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai;
 - d. Pembinaan Disiplin ASN;
 - e. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN;
 - f. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai.
- C. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
1. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
- a. Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan

- Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional
- b. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.



Tabel 6.1
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN PENDANAAN
Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026

NO	TUJUAN	SASARAN	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN PEMBANGUNAN DAERAH	INDIKATOR KINERJA/IMPACT/OUTCOME	SATUAN INDIKATOR KINERJA/IMPACT/OUTCOME	KONDISI KINERJA AWAL (2020)	TAHUN												KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE	BIKIDANG PENANGGUNG JAWAB	
							2021		2022		2023		2024		2025		2026				
							TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp			
VISI RPJMD :							Terwujudnya Kabupaten Bengkalis yang Bermarwah, Maju dan Sejahtera														
MISI RPJMD :							Mewujudkan Reformasi Birokrasi serta penguatan nilai-nilai agama dan budaya melayu menuju tatakala pemerintahan yang baik dan masyarakat yang berakhlak														
TUJUAN RENSTRA :							Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi														
SASARAN RENSTRA :							1. Meningkatkan pengembangan kompetensi ASN 2. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian 3. Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Aparatur														
	Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi	Meningkatkan pengembangan kompetensi ASN	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN KEPEGAWAIAN				858.640.508,00	866.055.445,00	880.252.117,00	891.585.153,00	903.072.269,00	931.903.585,00	5.331.509.077,00								
			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase pemenuhan layanan administrasi kantor (umum dan kepegawaian)	Persentase	100 %	136.305.858,00	137.482.832,00	139.799.182,00	141.656.721,00	143.534.911,00	148.167.265,00	846.946.769,00								
			Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Layanan Administrasi Kepegawaian	Persentase	100 %	136.305.858,00	137.482.832,00	139.799.182,00	141.656.721,00	143.534.911,00	148.167.265,00	846.946.769,00								
			Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah ASN yang mengikuti Sosialisasi PP 30 Tahun 2019	Orang	120 Orang	136.305.858,00	137.482.832,00	139.799.182,00	141.656.721,00	143.534.911,00	148.167.265,00	846.946.769,00								
				Jumlah ASN yang mengikuti Sosialisasi PP 53 Tahun 2010	Orang	120 Orang															
			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Peningkatan Kinerja Pelayanan Kepegawaian	Persentase	100 %	722.334.650,00	728.572.613,00	740.452.935,00	749.928.432,00	759.537.358,00	783.736.320,00	4.484.562.308,00								
			Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kapasitas ASN	Persentase	100 %	722.334.650,00	728.572.613,00	740.452.935,00	749.928.432,00	759.537.358,00	783.736.320,00	4.484.562.308,00								
			Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah ASN yang dikirim untuk mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	Orang	1 Tahun	127.218.396,00	128.316.825,00	130.409.433,00	132.078.276,00	133.770.541,00	138.032.508,00	789.825.979,00								
			Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Program Tugas Belajar	Orang	27 Orang	562.609.228,00	567.468.090,00	576.721.098,00	584.101.327,00	591.585.578,00	610.433.549,00	3.492.918.870,00								
				Jumlah berkas izin belajar belajar yang ditindaklanjuti	Berkas	100 Berkas															
			Facilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang mengajukan kenaikan pangkat	Orang	200 Orang	32.507.026,00	32.787.698,00	33.322.404,00	33.748.828,00	34.181.239,00	35.270.263,00	201.817.459,00								
			PENDIDIKAN DAN PELATHAN				2.538.079.767,00	2.559.995.901,00	2.601.742.545,00	2.635.036.848,00	2.668.799.133,00	2.753.827.641,00	15.757.481.835,00								
			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase peningkatan kompetensi sumber daya aparatur	Persentase	100 %	2.538.079.767,00	2.559.995.901,00	2.601.742.545,00	2.635.036.848,00	2.668.799.133,00	2.753.827.641,00	15.757.481.835,00								
			Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur	Persentase	100 %	2.538.079.767,00	2.559.995.901,00	2.601.742.545,00	2.635.036.848,00	2.668.799.133,00	2.753.827.641,00	15.757.481.835,00								
			Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen HCDP yang disiapkan	Dokumen	1 Dokumen	227.877.000,00	229.795.292,00	233.557.336,00	236.531.764,00	239.533.221,00	247.228.017,00	1.414.522.630,00								
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah CPNS Golongan II dan III yang mengikuti Pelatihan Dasar Calon PNS	Orang	95 Orang	2.310.202.767,00	2.330.200.609,00	2.368.185.209,00	2.398.505.084,00	2.429.265.912,00	2.506.599.624,00	14.342.959.205,00								
				Jumlah Peserta yang mengikuti PKP TK. IV, PKA TK. III dan PKN TK. II	Orang	31 Orang															
			Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN KEPEGAWAIAN			7.405.128.896,00	7.469.071.152,00	7.590.797.802,00	7.687.868.148,00	7.786.308.175,00	8.034.322.354,00	45.973.496.527,00								
			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase pemenuhan layanan administrasi kantor (umum dan kepegawaian)	Persentase	100 %	6.716.598.513,00	6.774.506.101,00	6.884.905.690,00	6.972.942.769,00	7.062.222.748,00	7.287.167.366,00	41.698.254.187,00								
			Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Penyusunan Laporan Perencanaan dan Evaluasi Perangkat Daerah	Persentase	100 %	153.235.323,00	154.558.480,00	157.162.525,00	159.250.773,00	161.362.238,00	166.589.941,00	952.139.280,00								
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yang disiapkan	Dokumen	4 Dokumen	78.314.475,00	78.990.705,00	80.321.563,00	81.388.811,00	82.467.924,00	85.129.442,00	486.612.920,00								
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA yang disiapkan	Dokumen	3 Dokumen	7.048.303,00	7.109.164,00	7.228.941,00	7.324.993,00	7.422.113,00	7.661.650,00	43.795.164,00								
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Akhlar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen Monev yang disiapkan	Dokumen	6 Dokumen	67.872.545,00	68.458.611,00	69.612.021,00	70.536.969,00	71.472.201,00	73.778.849,00	421.731.196,00								

NO	TUJUAN	SASARAN	PROGRAM/KEGIATAN/ANISUB KEGIATAN PEMBANGUNAN DAERAH	INDIKATOR KINERJA/IMPACT/OUTCOME	SATUAN INDIKATOR KINERJA/IMPACT/OUTCOME	KONDISI KINERJA AWAL (2020)	TAHUN																		BIDANG PENANGGUNG JAWAB
							2021		2022		2023		2024		2025		2026		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE						
							TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp			
			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Biaya Administrasi Kantor yang dibayar	Persentase		100 %	4.138.466.704,00	100 %	4.174.201.546,00	100 %	4.244.529.675,00	100 %	4.300.927.557,00	100 %	4.357.952.450,00	100 %	4.498.598.238,00	100 %	25.714.676.170,00					
			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Gaji dan Tunjangan yang dibayar	Bulan	12 Bulan	4.138.466.704,00	12 Bulan	4.174.201.546,00	12 Bulan	4.244.529.675,00	12 Bulan	4.300.927.557,00	12 Bulan	4.357.952.450,00	12 Bulan	4.498.598.238,00	72 Bulan	25.714.676.170,00						
			Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Keamanan Aset Daerah	Persentase		100 %	170.412.298,00	100 %	171.883.774,00	100 %	174.779.721,00	100 %	177.102.052,00	100 %	179.450.203,00	100 %	185.241.665,00	100 %	1.058.869.713,00					
			Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Tenaga Keamanan yang dibutuhkan	Orang	17 Orang	170.412.298,00	17 Orang	171.883.774,00	17 Orang	174.779.721,00	17 Orang	177.102.052,00	17 Orang	179.450.203,00	17 Orang	185.241.665,00	102 Orang	1.058.869.713,00						
			Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Layanan Administrasi Kepegawaian	Persentase		100 %	246.926.009,00	100 %	249.058.167,00	100 %	253.254.369,00	100 %	256.619.408,00	100 %	260.021.860,00	100 %	268.413.640,00	100 %	1.534.293.453,00					
			Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Penyelesaian Taspem, Karis/Karsu	Kartu	300 Kartu	43.399.689,00	300 Kartu	43.774.437,00	300 Kartu	44.511.961,00	300 Kartu	45.103.400,00	300 Kartu	45.701.415,00	300 Kartu	47.176.353,00	1800 Kartu	269.667.255,00						
				Terlaksananya Penyelesaian Cuti Pegawai ASN	Bulan	12 Bulan			12 Bulan		12 Bulan		12 Bulan		12 Bulan		72 Bulan								
			Pemindahan Tugas ASN	Jumlah ASN yang diben bantuan Pindah Tugas	Orang	50 Orang	66.569.966,00	50 Orang	67.144.785,00	60 Orang	68.276.059,00	60 Orang	69.183.256,00	60 Orang	70.100.539,00	60 Orang	72.362.920,00	340 Orang	413.637.525,00						
			Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah ASN dan Non ASN yang mengikuti Bimtek Implementasi Peraturan Perundang-undangan	Orang	35 Orang	136.956.354,00	35 Orang	138.138.945,00	40 Orang	140.466.349,00	40 Orang	142.332.752,00	40 Orang	144.219.906,00	40 Orang	148.874.367,00	230 Orang	850.988.673,00						
			Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Layanan Administrasi Umum	Persentase		100 %	790.713.921,00	100 %	797.541.579,00	100 %	810.978.787,00	100 %	821.754.418,00	100 %	832.649.849,00	100 %	859.522.261,00	100 %	4.913.160.815,00					
			Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Komponen Instalasi Listrik Penerangan yang tersedia	Item	8 Item	21.465.737,00	8 Item	21.651.089,00	8 Item	22.015.873,00	8 Item	22.308.402,00	8 Item	22.604.183,00	8 Item	23.333.696,00	48 Item	133.378.980,00						
			Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah ATK yang Tersedia	Item	105 Item	125.303.160,00	105 Item	126.385.128,00	105 Item	128.514.500,00	105 Item	130.222.097,00	105 Item	131.948.679,00	105 Item	136.207.106,00	630 Item	778.580.670,00						
				Jumlah Peralatan Kebersihan yang Tersedia	Item	72 Item			72 Item		72 Item		72 Item		72 Item		432 Item								
			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Box Konsumsi pada Rapat dan Kegiatan Kantor yang tersedia	Box	1770 Box	28.715.306,00	1770 Box	28.963.256,00	1770 Box	29.451.240,00	1770 Box	29.842.564,00	1770 Box	30.238.239,00	1770 Box	31.214.129,00	10620 Box	178.424.734,00						
			Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	Item	17 Item	78.314.475,00	17 Item	78.990.705,00	20 Item	80.321.563,00	20 Item	81.388.811,00	20 Item	82.467.924,00	20 Item	85.129.442,00	114 Item	486.612.920,00						
				Jumlah Publikasi Kantor yang tersedia	Meter	700 Meter			700 Meter		700 Meter		700 Meter		700 Meter		4200 Meter								
			Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Persentase Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang tersedia	Persentase		100 %	21.614.795,00	100 %	21.801.435,00	100 %	22.168.751,00	100 %	22.463.312,00	100 %	22.761.147,00	100 %	23.495.726,00	600 %	134.305.166,00					
			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Frekuensi Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah	Kali	100 Kali	485.801.996,00	100 Kali	489.996.800,00	110 Kali	498.252.405,00	110 Kali	504.872.780,00	110 Kali	511.566.759,00	110 Kali	528.076.739,00	640 Kali	3.018.567.479,00						
			Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Persentase Pemenuhan Informasi Kantor Ter Update dalam Website	Persentase		100 %	29.498.452,00	100 %	29.753.166,00	100 %	30.254.455,00	100 %	30.656.452,00	100 %	31.062.918,00	100 %	32.065.423,00	600 %	183.290.866,00					
			Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pemenuhan Layanan Administrasi Umum	Persentase		100 %	308.653.009,00	100 %	311.318.166,00	100 %	316.563.343,00	100 %	320.769.581,00	100 %	325.022.583,00	100 %	335.512.155,00	100 %	1.917.838.837,00					
			Pengadaan Mebel	Jumlah Mebeleur yang disediakan	Item	8 Item	215.991.322,00	8 Item	217.856.364,00	9 Item	221.526.870,00	9 Item	224.470.340,00	9 Item	227.446.535,00	9 Item	234.787.000,00	52 Item	1.342.078.431,00						
			Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah peralatan gedung kantor yang disediakan	Item	7 Item	92.661.687,00	7 Item	93.461.802,00	8 Item	95.036.473,00	8 Item	96.299.241,00	8 Item	97.576.048,00	8 Item	100.725.155,00	46 Item	575.760.406,00						
				Jumlah perlengkapan gedung kantor yang disediakan	Item	1 Item			1 Item		2 Item		2 Item		2 Item		10 Item								
			Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemenuhan Layanan Administrasi Umum	Persentase		100 %	263.241.055,00	100 %	265.514.090,00	100 %	266.248.943,00	100 %	266.342.754,00	100 %	266.701.805,00	100 %	272.332.168,00	100 %	1.600.380.815,00					
			Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah surat masuk dan keluar dan jumlah material yang dibutuhkan	Lembar	1500 Lembar	36.651.174,00	1500 Lembar	36.967.650,00	1600 Lembar	37.590.491,00	1600 Lembar	38.089.964,00	1600 Lembar	38.594.989,00	1600 Lembar	39.840.579,00	9400 Lembar	227.734.847,00						
				Jumlah Tenaga Administrasi yang dibutuhkan	Orang	3 Orang			3 Orang		3 Orang		3 Orang		3 Orang		18 Orang								
			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah penyediaan jasa komunikasi, air dan listrik kantor	Bulan	12 Bulan	186.492.870,00	12 Bulan	188.103.199,00	12 Bulan	191.272.415,00	12 Bulan	193.813.888,00	12 Bulan	196.383.617,00	12 Bulan	202.721.577,00	72 Bulan	1.158.787.566,00						
			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Tenaga Supir yang dibutuhkan	Orang	4 Orang	40.097.011,00	4 Orang	40.443.241,00	12 Bulan	37.386.037,00	12 Bulan	34.438.902,00	12 Bulan	31.723.199,00	12 Bulan	29.770.012,00	56 Bulan	213.858.402,00						
			Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pemenuhan Layanan Administrasi Umum	Persentase		100 %	644.861.194,00	100 %	650.430.299,00	100 %	661.388.327,00	100 %	670.176.226,00	100 %	679.061.760,00	100 %	700.977.298,00	100 %	4.006.895.104,00					
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas/ operasional yang dipelihara	Unit	9 Unit	134.904.985,00	9 Unit	136.069.862,00	9 Unit	138.362.406,00	9 Unit	140.200.854,00	9 Unit	142.059.741,00	9 Unit	146.644.487,00	54 Unit	838.242.335,00						
				Jumlah pengurusan izin kendaraan dinas/operasional	Unit	9 Unit			9 Unit		9 Unit		9 Unit		9 Unit		54 Unit								
			Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor yang dipelihara	Unit	5 Unit	434.173.622,00	5 Unit	437.922.625,00	5 Unit	445.300.870,00	5 Unit	451.217.668,00	5 Unit	457.200.247,00	5 Unit	471.955.637,00	30 Unit	2.697.770.669,00						
				Jumlah jasa tenaga kebersihan kantor	Orang	26 Orang			26 Orang		26 Orang		26 Orang		26 Orang		156 Orang								
			Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Frekuensi peralatan kantor yang dipelihara operasionalnya	Kali	100 Kali	75.782.587,00	100 Kali	76.437.812,00	110 Kali	77.725.051,00	110 Kali	78.757.704,00	110 Kali	79.801.772,00	110 Kali	82.377.174,00	640 Kali	470.882.100,00						

**Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan
Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan**

NO	TUJUAN	SASARAN	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN PEMBANGUNAN DAERAH	INDIKATOR KINERJA/IMPACT/OUTCOME	SATUAN INDIKATOR KINERJA/IMPACT/OUTCOME	KONDISI KINERJA AWAL (2020)	TAHUN																BIDANG PENANGGUNG JAWAB
							2021		2022		2023		2024		2025		2026		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE				
							TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	18	19	
1	2	3	4	5	8	9	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Peningkatan Kinerja Pelayanan Kepegawaian	Persentase		100 %	688.619.383,00	100 %	694.565.051,00	100 %	705.892.112,00	100 %	714.925.379,00	100 %	724.085.427,00	100 %	747.154.988,00	100 %	4.275.242.340,00			
			Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Peningkatan Kinerja Pelayanan Kepegawaian	Persentase		100 %	351.127.450,00	100 %	354.159.150,00	100 %	359.934.826,00	100 %	364.540.894,00	100 %	369.211.608,00	100 %	380.974.791,00	100 %	2.179.948.719,00			
			Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Tersedianya Laporan Fomasi Calon Pegawai ASN	Laporan		1 Laporan	15.512.466,00	1 Laporan	15.646.403,00	1 Laporan	15.901.567,00	1 Laporan	16.105.059,00	1 Laporan	16.311.406,00	1 Laporan	16.831.092,00	6 Laporan	96.307.993,00			
			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah calon pegawai ASN yang direkrut berdasarkan formasi yang telah ditetapkan	Orang		600 Orang	212.067.571,00	600 Orang	213.898.602,00	650 Orang	217.386.889,00	650 Orang	220.168.778,00	650 Orang	222.989.711,00	650 Orang	230.094.225,00	3800 Orang	1.316.605.776,00			
			Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah calon ASN yang diambil sumpah menjadi ASN	Orang		300 Orang	18.675.751,00	300 Orang	18.837.001,00	300 Orang	19.144.198,00	300 Orang	19.389.185,00	300 Orang	19.637.611,00	300 Orang	20.263.270,00	1800 Orang	115.947.016,00			
				Jumlah Karpeg terselesaikan Karpeg	Orang		300 Karpeg		300 Karpeg		300 Karpeg		300 Karpeg		300 Karpeg		300 Karpeg		1800 Karpeg				
				Jumlah SK Pegawai ASN yang diterbitkan	SK		300 SK		300 SK		300 SK		300 SK		300 SK		300 SK		1800 SK				
			Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Usulan Pensiun yang diterbitkan	Orang		300 Orang	23.441.718,00	300 Orang	23.644.118,00	300 Orang	24.029.710,00	300 Orang	24.337.217,00	300 Orang	24.649.040,00	300 Orang	25.434.365,00	1800 Orang	145.536.168,00			
			Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Kegiatan dalam rangka memperingati HUT KORPRI	Kegiatan		7 Kegiatan	56.541.510,00	7 Kegiatan	57.029.700,00	7 Kegiatan	57.959.748,00	7 Kegiatan	58.701.456,00	7 Kegiatan	59.453.574,00	7 Kegiatan	61.347.781,00	42 Kegiatan	351.033.769,00			
			Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Data/arsip Kepegawaian yang akurat dan up to date	Orang		7200 Orang	24.888.434,00	7200 Orang	25.103.326,00	7000 Orang	25.512.714,00	7000 Orang	25.838.199,00	7000 Orang	26.170.266,00	7000 Orang	27.004.058,00	42400 Orang	154.517.997,00			
			Mutasi dan Promosi ASN	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya	Persentase		100 %	337.491.933,00	100 %	340.405.901,00	100 %	345.957.286,00	100 %	350.384.485,00	100 %	354.873.819,00	100 %	366.180.197,00	100 %	2.095.293.621,00			
			Pengelolaan Mutasi ASN	Rasio Persentase Penetapan Kenaikan Gaji Berkala, pemindahan PNS, Peninjauan Masa Kerja PNS dan Perbaikan Masa Kerja PNS, rekomendasi pindah PNS yang diusulkan	KGB		1800 KGB	23.781.525,00	1800 KGB	23.986.859,00	1800 KGB	24.378.040,00	1800 KGB	24.690.005,00	1800 KGB	25.006.348,00	1800 KGB	25.803.057,00	10800 KGB	147.645.834,00			
					SK		400 SK		400 SK		400 SK		400 SK		400 SK		400 SK		2400 SK				
					Rekom		150 Rekom		150 Rekom		150 Rekom		150 Rekom		150 Rekom		150 Rekom		900 Rekom				
			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah SK penetapan kenaikan pangkat PNS yang disiapkan	SK		1500 SK	52.865.575,00	1500 SK	53.322.026,00	800 SK	54.191.609,00	800 SK	54.885.096,00	800 SK	55.588.317,00	800 SK	57.359.376,00	6200 SK	328.211.999,00			
			Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah jabatan yang terisi sesuai kompetensi	SK		800 SK	260.844.833,00	800 SK	263.097.016,00	800 SK	267.387.637,00	800 SK	270.809.384,00	800 SK	274.279.154,00	800 SK	283.017.764,00	4800 SK	1.619.435.788,00			
			Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN KEPEGAWAIAN				196.496.486,00		198.193.073,00		201.425.232,00		204.002.859,00		206.616.666,00		213.199.531,00		1.219.933.847,00			
			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Peningkatan Kinerja Pelayanan Kepegawaian	Persentase		100 %	196.496.486,00	100 %	198.193.073,00	100 %	201.425.232,00	100 %	204.002.859,00	100 %	206.616.666,00	100 %	213.199.531,00	100 %	1.219.933.847,00			
			Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Penilaian Disiplin Aparatur	Persentase		100 %	196.496.486,00	100 %	198.193.073,00	100 %	201.425.232,00	100 %	204.002.859,00	100 %	206.616.666,00	100 %	213.199.531,00	100 %	1.219.933.847,00			
			Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Perbup yang diterbitkan	Peraturan		2 Peraturan	38.407.291,00	2 Peraturan	38.738.907,00	3 Perbup	39.370.666,00	3 Perbup	39.874.490,00	3 Perbup	40.385.386,00	3 Perbup	41.672.075,00	16 Perbup	238.448.815,00			
			Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Laporan Kinerja Tahunan ASN Kabupaten Bengkalis	Persentase		100 %	74.603.770,00	100 %	75.247.913,00	100 %	76.475.066,00	100 %	77.453.713,00	100 %	78.446.096,00	100 %	80.945.411,00	600 %	463.171.969,00			
				Persentase Penerapan SKP Online Berbasis Beban Kerja	Persentase		100 %		100 %		100 %		100 %		100 %		100 %		600 %				
				Persentase Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Bengkalis	Persentase		100 %		100 %		100 %		100 %		100 %		100 %		600 %				
			Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang menerima penghargaan sayalancans karya saya dan Presiden RI	Orang		500 Orang	24.908.420,00	500 Orang	25.123.484,00	500 Orang	25.533.201,00	500 Orang	25.859.948,00	500 Orang	26.191.281,00	500 Orang	27.025.743,00	3000 Orang	154.642.077,00			
			Pembinaan Disiplin ASN	Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	Persentase		15 %	22.616.604,00	15 %	22.811.880,00	15 %	23.183.899,00	15 %	23.480.582,00	15 %	23.781.430,00	15 %	24.539.113,00	90 %	140.413.508,00			
			Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah kasus yang terselesaikan	Kasus		15 Kasus	21.485.774,00	15 Kasus	21.671.286,00	15 Kasus	22.024.704,00	15 Kasus	22.306.553,00	15 Kasus	22.592.358,00	15 Kasus	23.312.157,00	90 Kasus	133.392.832,00			
			Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Proses Izin Perceraian yang terselesaikan	SK		17 SK	14.474.627,00	17 SK	14.599.603,00	17 SK	14.837.696,00	17 SK	15.027.573,00	17 SK	15.220.115,00	17 SK	15.705.032,00	102 SK	89.864.646,00			



BAB VII

KINERJA PENYELENGGARA BIDANG DAN URUSAN

Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026 merupakan acuan dan pedoman dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya bahwa renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026, karena Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu Perangkat Daerah yang mengelola aparatur sehingga ada keterkaitan dengan **Misi-2** yakni ***“Mewujudkan Reformasi Birokrasi serta penguatan nilai-nilai agama dan budaya melayu menuju tatakelola pemerintahan yang baik dan masyarakat yang berkarakter”***

Keterkaitan misi terdapat pada :

- Tujuan :
 1. Mewujudkan ASN yang memiliki kompetensi
- Sasaran :
 1. Meningkatkan pengembangan kompetensi ASN
 2. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian
 3. Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur

Untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan

Pelatihan Kabupaten Bengkalis selama periode 2021-2026 mendatang dengan mengoptimalkan semua sumberdaya yang ada, seperti tertuang dalam tabel 7.1 tentang Indikator Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD.

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten
Bengkalis

NO	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	Target Capaian Setiap Tahun Tahun						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	3	4	5	6	7	8	9	
1.	Rasio PNS berpendidikan Tinggi (PT).	1,5%	1,65%	1,78%	1,93%	2,06%	2,21%	2,21%
2.	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	3,79%	3,87%	3,94%	4,02%	4,1%	4,17%	4,17%
3.	Peningkatan Kinerja Pelayanan Kepegawaian	80%	82%	83%	84%	85%	85%	85%
4.	Peningkatan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%



BAB VIII PENUTUP

Bertitik tolak dari program-program Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkalis sebagai pelaksanaan dari Visi Kabupaten, maka rancangan akhir rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis sangat diperlukan sebagai sarana untuk mengimplementasikan program dan kegiatan pembangunan di bidang Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam kurun 2021 - 2026.

Keberhasilan pelaksanaan rencana strategis tersebut sangat ditentukan oleh kesamaan pandangan terhadap visi, misi dan keterpaduan serta komunikasi dalam menciptakan sinergi dalam upaya segenap unit kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dengan peran serta masyarakat sebagai mitra yang semakin berkembang.

Demikian Rancangan Awal Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan ini disusun, diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dalam penetapan kebijakan dan perumusan program dalam kurun waktu 2021 - 2026.

Sebagai suatu dokumen perencanaan yang bersifat strategis, masih diperlukan langkah-langkah penyempurnaan dan penyesuaian terhadap perkembangan dan perubahan situasi dan kondisi Bangsa, Negara dan Daerah.

Bengkalis, 30 Agustus 2021
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KABUPATEN BENGKALIS



DJAMALUDIN, AP, M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19740210 199311 1 001