



RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) TAHUN 2017 – 2022



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BULELENG

Jl. Laksamana (LC) Baktiseraga Telp. (0362) 3301891
web : www.bkpsdm.bulelengkab.go.id email : bkd@bulelengkab.go.id



**PEMERINTAH KABUPATEN BULELENG
BADAN KEPEGAWAIAN & PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**
Jl. Laksamana (LC) Baktiseraga Telp. (0362) 3301891
SINGARAJA

web : www.bkpsdm.bulelengkab.go.id

email : bkd@bulelengkab.go.id

**KEPUTUSAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BULELENG
NOMOR : 800 / 517.1 / BKPSDM / 2018**

TENTANG

**RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KABUPATEN BULELENG
TAHUN 2017 – 2022**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BULELENG**

Menimbang : a. bahwa dalam rangka penyelenggaraan Pemerintah Kabupaten Buleleng Telah ditetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor : 1 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2017 – 2022;
b. bahwa untuk penyelenggaraan pengawasan Pemerintah Kabupaten Buleleng perlu ditetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022.

Mengingat : 1. Undang – undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah – daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah – daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
2. Undang – undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara 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 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
5. 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);
6. Undang – Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
7. Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005 – 2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
8. Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 50938);
9. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ;
10. Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang – Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
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 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 54 tahun 2010 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah

14. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Manajemen ASN
15. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
16. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
17. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 Tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
19. 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
20. Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 3 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2013 Nomor 3);
21. Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2016 Nomor 13);
22. Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 1 Tahun 2018 tentang RPJMD Tahun 2017 – 2022.
23. Peraturan Bupati Buleleng Nomor 75 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah.

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN BULELENG TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BULELENG TAHUN 2017 – 2022

Pasal 1

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng Tahun 2017 - 2022 Tahunan yang menggambarkan Tujuan, Sasaran, Strategi, program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng yang akan menjadi acuan dalam melaksanakan pengawasan terhadap penyelenggaraan Pemerintah Kabupaten Buleleng periode 2017 – 2022.

Pasal 2

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022 sebagaimana dimaksud pada pasal 1 terdiri dari

- BAB I : Pendahuluan, Latar Belakang, Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan, Sistematika Penulisan
- BAB II : Gambaran Umum Pelayanan Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng, Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi, Sumber Daya Aparatur, Kinerja Pelayanan, Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan
- BAB III : Permasalahan dan Isu – Isu Strategis Berdasarkan Tugas Pokok Dan Fungsi Badan Kepegawaian Pengembangan Dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng, Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi, Telaahan Visi, Misi dan Program RPJMD, Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi, Penentuan Isu – isu Strategis
- BAB IV : Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM
- BAB V : Strategi dan Arah Kebijakan BKPSDM, Strategi dan Arah kebijakan yang mengacu pada RPJMD, Indikasi Pembiayaan program dalam jangka menengah
- BAB VI : Rencana program dan kegiatan serta pendanaan BKPSDM, rencana program dan kegiatan, rencana program, kegiatan dan pendanaan indikatif
- BAB VII : Kinerja penyelenggaraan BKPSDM, IKU yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD, Indikator Kinerja Kunci (IKK) urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan
- BAB VIII : Penutup

Pasal 3

Rincian lebih lanjut Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022 sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 tercantum dalam lampiran keputusan ini.

Pasal 4

Lampiran sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keputusan ini.

Pasal 5

Apabila terjadi kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Pasal 6

Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Singaraja

Pada tanggal 14 Maret 2018

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Buleleng



Wi Made Rousmini, S.Sos

Pembina Utama Muda (IV/c)

NIP. 19650526 198503 2 005

Tembusan :

1. Bupati Buleleng di Singaraja
2. Wakil Bupati Buleleng di Singaraja
3. Sekretaris Daerah Kabupaten Buleleng di Singaraja
4. Para Asisten Sekretaris Daerah Kabupaten Buleleng di Singaraja
5. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng di Singaraja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karuniaNya, maka Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dapat kami susun dengan segala keterbatasan yang ada.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buleleng 2017 – 2022 disusun dalam kerangka akuntabilitas Instansi Pemerintah, disamping itu juga sebagai alat kendali, alat penilai kualitas kerja dan alat pendorong terwujudnya *Good Government* atau Tata Pemerintahan yang baik. Penyusunan Renstra untuk mendapatkan gambaran kinerja yang lebih terukur sehingga, pelaksanaan program dan kegiatan dapat lebih merefleksikan pencapaian dari Visi, Misi dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buleleng.

Pada kesempatan ini pula, kami mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah memberikan kontribusi sehingga terwujudnya penyusunan dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) ini. Kami berharap penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022 dapat bermanfaat bagi semua pihak.



Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng

Ni Made Rousmini, S.Sos

Pembina (IV/c)

NIP. 19650526 198503 2 005

DAFTAR ISI

	Hal
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	4
1.3. Maksud dan Tujuan	6
1.4. Sistematika Penulisan	7
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BULELENG	10
2.1. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM	10
2.2. Sumber Daya BKPSDM Kab. Buleleng	17
2.3. Kinerja Pelayanan BKPSDM Kab. Buleleng	21
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM Kab. Buleleng	27
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS BKPSDM KAB. BULELENG	31
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi	32
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala dan Wakil Kepala Terpilih	33
3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi/Kabupaten	35
3.4. Penentuan Isu – Isu Strategis	41
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN BKPSDM	43
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kab. Buleleng	44
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BKPSDM	47
5.1. Strategi dan Arah Kebijakan yang mengacu pada RPJMD	47
5.2. Indikasi Pembiayaan Program Dalam Jangka Menengah	47
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN BKPSDM	49
6.1. Rencana Program dan Kegiatan	49
6.2. Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Indikatif	51
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BKPSDM	61
7.1. Indikator Kinerja (IKU) yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	61

7.2. Indikator Kinerja Kunci (IKK) Urusan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan	62
BAB VII PENUTUP	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan pada dasarnya merupakan proses implementasi dari suatu perencanaan, baik perencanaan yang bersifat jangka panjang (RPJP), jangka menengah (RPJM) maupun yang bersifat jangka pendek (RKP). Perencanaan pembangunan daerah merupakan satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional yang dilakukan pemerintah daerah bersama para pemangku kepentingan berdasarkan peran dan kewenangannya serta berdasarkan kondisi dan potensi yang dimiliki masing – masing daerah sesuai dinamika pembangunan.

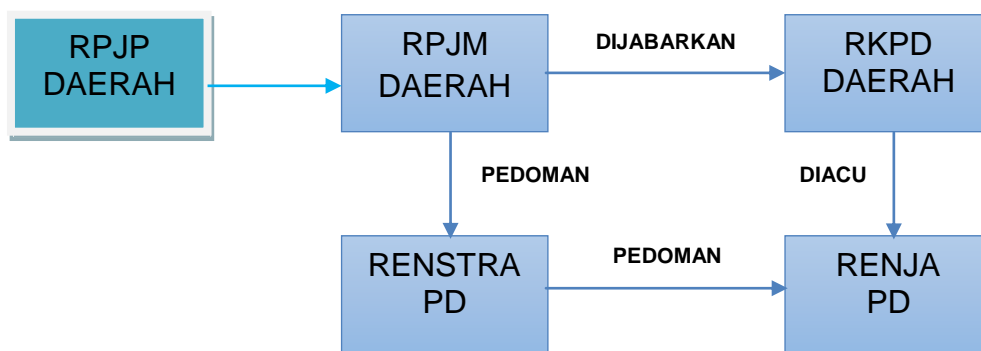
Undang – undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional mengamanatkan kepada Satuan Kerja Pemerintahan Daerah (SKPD) untuk menyusun Rencana Strategis (RENSTRA – SKPD) yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan pembangunan sesuai dengan fungsinya secara spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai.

Dokumen RENSTRA Perangkat Daerah disusun berpedoman kepada RPJMD yang isinya antara lain: Tujuan, Sasaran dan Cara Mencapai Tujuan dan Sasaran serta memuat program – program dan kegiatan indikatif. RENSTRA Perangkat Daerah dijabarkan dalam Rencana Kerja (RENJA) Perangkat Daerah. RENJA Perangkat Daerah memuat kebijakan perangkat daerah dan program kegiatan pembangunan. Program Kegiatan Pembangunan disusun sebagai acuan untuk pelaksanaan pembangunan dan mendorong partisipasi masyarakat, sebagaimana diamanatkan dalam Undang – undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022 merupakan rencana pembangunan 5 (lima) tahun yang memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022, dengan memperhatikan Peraturan Pemerintah Nomor 54 tahun 2010 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara

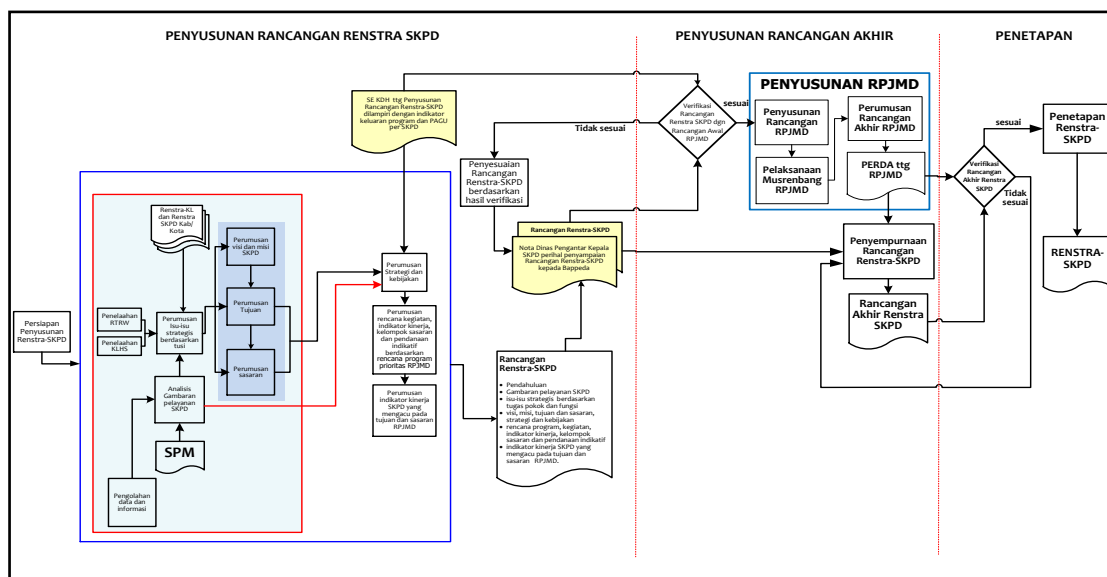
Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah sebagai pedoman penyusunannya.

Gambar 1.1
Keterkaitan antara dokumen RPJMD dengan dokumen RKPD dan RENSTRA PD



Dokumen RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng sangat terkait dengan berbagai dokumen perencanaan lainnya baik yang ada di tingkat Nasional, Provinsi Dan Kabupaten, yang ditunjukkan dengan penentuan isu strategis serta tujuan, sasaran, program dan kegiatan sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan target indikator serta isu strategis sehingga penanganan ditingkat nasional hingga daerah mampu berjalan secara sinergis dan berkelanjutan.

Gambar 1.2
Bagan penyusunan RENSTRA OPD



Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat mencerminkan adanya kerangka pikir komprehensif

dan terpadu, serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, karena dalam penyusunannya telah melakukan berbagai pendekatan, antara lain:

1. Pendekatan Teknokratis (Strategis dan berbasis kinerja), perencanaan diawali dengan melakukan evaluasi secara menyeluruh tentang kinerja pembangunan lima tahun terakhir dan identifikasi kondisi saat ini maupun lima tahun ke depan, baik mengenai sumberdaya internal maupun lingkungan eksternal serta permasalahannya. Kondisi tersebut kemudian dianalisis sehingga diketahui kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*) dan tantangan (*threats*). Berdasarkan analisis tersebut dapat dirumuskan kebijakan, strategi, prioritas program dan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Pendekatan Demokratis dan Partisipatif, perencanaan melibatkan peran serta berbagai pihak yang berkepentingan terhadap pembangunan ketahanan pangan. Kesetaraan antara pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan disetiap tahapan penyusunan RENSTRA, yang dilakukan secara transparan dan akuntabel akan menghasilkan konsensus atau kesepakatan terhadap perumusan prioritas isu dan permasalahan, perumusan tujuan, kebijakan dan strategi serta prioritas program dan kegiatan.
3. Pendekatan Politis, perencanaan mengacu pada RPJMD Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022 yang merupakan penjabaran Visi, Misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih.
4. Pendekatan *Top Down*, perencanaan dilaksanakan menurut jenjang pemerintahan yang kemudian diselaraskan melalui penyelenggaraan musyawarah perencanaan pembangunan dan rapat koordinasi/kerja, mulai dari tingkat nasional, propinsi dan kabupaten, sehingga terjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, sinergi dan konsistensi dalam perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan antara pemerintah pusat dan daerah.
5. Pendekatan *Bottom Up*, perencanaan dilaksanakan dengan menampung aspirasi dari masyarakat secara partisipatif kemudian diselaraskan melalui penyelenggaraan musyawarah perencanaan pembangunan (musrenbang) mulai dari tingkat desa/kelurahan, tingkat kecamatan dan tingkat kabupaten, sehingga terjamin terciptanya perencanaan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Proses penyusunan RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng diawali dengan tahapan persiapan penyusunan yang meliputi penyusunan rancangan keputusan kepala daerah tentang pembentukan tim penyusun RENSTRA, orientasi RENSTRA, penyusunan

agenda kerja tim penyusun RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dan pengumpulan data dan informasi. Tahap selanjutnya penyusunan rancangan awal RENSTRA, penyusunan rancangan akhir RENSTRA dan penetapan RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng. Selanjutnya RENSTRA ini akan dijadikan pedoman bagi semua pihak dalam menyusun perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan untuk nantinya dituangkan kembali ke dalam Rencana Kerja (RENJA) yang dibuat setiap tahunnya, untuk mempermudah dalam pelaksanaan dan melakukan evaluasi capaiannya.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022 ini merupakan penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Buleleng 2017 – 2022 yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 1 Tahun 2018 tentang RPJMD Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022.

1.2. Landasan Hukum

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022 disusun berlandaskan peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang – Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah – daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah – daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
2. Undang – Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara 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 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
5. 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);

6. Undang – Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
7. Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005 – 2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
8. Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 50938);
9. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ;
10. Undang – Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang – Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
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 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 54 tahun 2010 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Manajemen ASN;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
16. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015 – 2019;
17. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 Tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
19. 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;
20. Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 3 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2013 Nomor 3);
 21. Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2016 Nomor 13);
 22. Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 1 Tahun 2018 tentang RPJMD Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022.
 23. Peraturan Bupati Buleleng Nomor 75 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah.

1.3. Maksud dan Tujuan

RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng merupakan penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022 disusun dengan maksud menyediakan dokumen perencanaan strategis jangka menengah 5 (lima) tahun sebagai acuan resmi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dalam menyusun program dan kegiatan serta rencana kerja (RENJA).

Tujuan Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng yaitu :

1. Menggambarkan kondisi penyelenggaraan pemerintahan di bidang kepegawaian.
2. Sebagai gambaran dan acuan bagi seluruh jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dalam penentuan prioritas program dan kegiatan selama lima tahun.
3. Merumuskan indikator pencapaian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan kepegawaian Daerah selama lima tahun.
4. Menjaga kesinambungan pelaksanaan program dan kegiatan tahunan selama lima tahun yang sesuai dengan visi dan misi dan menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan serta menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan dan berkelanjutan.

5. Sebagai tolok ukur penilaian kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng beserta jajarannya.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022 terdiri atas:

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang latar belakang, landasan hukum penyusunan, maksud dan tujuan, hubungan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dengan Dokumen Perencanaan lainnya dan Sistematika Penulisan RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BULELENG

Pada bagian ini memuat informasi tentang tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng periode 2012 – 2017, mengemukakan capaian program prioritas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode 2012 – 2017, dan mengulas hambatan – hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng tahun 2017 – 2022.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BULELENG

Bab ini memuat berbagai isu – isu strategis berdasarkan permasalahan yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kabupaten Buleleng seperti identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi, telaahan visi, misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dan telaahan RENSTRA K/L, serta penentuan isu – isu strategis. Disamping itu pada bab ini akan mengulas tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BULELENG

Bab ini menjelaskan tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan, yang diturunkan dari RPJMD Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022. Selain itu juga diuraikan mengenai kebijakan umum yang akan diambil dalam pembangunan jangka menengah dan disertai dengan program layanan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang akan direncanakan.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BULELENG

Dalam bagian ini dikemukakan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng selama 5 (lima) tahun kedepan, dengan mengacu pada tujuan dan sasaran yang akan dicapai dalam mewujudkan tujuan pembangunan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Buleleng.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BULELENG

Dalam Bab ini diuraikan indikator yang akan dicapai melalui sejumlah program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dalam kurun waktu 2017 – 2022 sesuai target capaian kinerja pada RPJMD Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022 yang merupakan penjabaran dari sasaran rencana strategis.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BULELENG

Pada bagian ini mengemukakan indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022 sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII PENUTUP

Pada bagian ini menjelaskan kembali mengenai kedudukan RENSTRA dalam proses pembangunan daerah mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah, serta kaidah – kaidah pelaksanaan RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BULELENG

2.1. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng

2.1.1. Tugas Pokok

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng merupakan instansi pelaksana dan bagian dari Pemerintah Kabupaten Buleleng. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia bertanggung jawab kepada Bupati Buleleng melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan Peraturan Bupati Buleleng Nomor 75 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng mempunyai **Tugas Pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.**

2.1.2. Fungsi

Dalam melaksanakan Tugas Pokok tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng memiliki fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi – fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Seperti terlihat pada gambar di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng terdiri dari 1 (satu) sekretariat dan 4 (empat) bidang, yang masing – masing dibagi lagi menjadi sub bagian dan sub bidang sebagai berikut:

- a. Sekretariat, terdiri dari:
 1. Sub Bagian Perencanaan
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 3. Sub Bagian Keuangan
- b. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian, terdiri dari:
 1. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian
 2. Sub Bidang Data dan Informasi
 3. Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN
- c. Bidang Mutasi dan Penghargaan, terdiri dari:
 1. Sub Bidang Pensiun
 2. Sub Bidang Mutasi
 3. Sub Bidang Penghargaan dan Kesejahteraan
- d. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, terdiri dari:
 1. Sub Bidang Diklat Penjenjangan
 2. Sub Bidang Diklat Teknis
 3. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi
- e. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Promosi, terdiri dari:
 1. Sub Bidang Kinerja Aparatur
 2. Sub Bidang Disiplin
 3. Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi

Uraian tugas dari masing Pejabat Struktural lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng selengkapnya sebagai berikut :

1. Kepala Badan, mempunyai tugas :
 - a. Menyusun rencana kegiatan dan merumuskan kebijakan operasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati serta sesuai ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku;
 - b. Memimpin dan mendistribusikan tugas kepada bawahan;
 - c. Mengevaluasi dan menilai prestasi hasil kerja bawahan;
 - d. Merumuskan dan mengkoordinasikan pengadaan, pemberhentian dan informasi pegawai;

- e. Merumuskan dan mengkoordinasikan pelaksanaan mutasi, pensiun, pemberian penghargaan dan kesejahteraan pegawai;
- f. Merumuskan dan mengkoordinasikan pengembangan kompetensi pegawai;
- g. Merumuskan petunjuk teknis pelaksanaan diklat pegawai;
- h. Merumuskan dan mengkoordinasikan penilaian kinerja aparatur,
- i. Merumuskan dan mengkoordinasikan pelaksanaan disiplin, pengembangan karier dan promosi pegawai;
- j. Merumuskan pelaksanaan pembinaan organisasi, tata laksana dan Badan Kepegawaian dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- k. Merumuskan pengelolaan tata usaha, keuangan dan aset di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- l. Merumuskan penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA), Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- m. Merumuskan penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- n. Mengkoordinasikan pelaksanaan reformasi birokrasi dan system pengawasan internal (SPIP) di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- o. Merumuskan dan mengkoordinasikan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- p. Merumuskan dan mengkoordinasikan penyusunan Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK) di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- q. Melaksanakan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya sesuai bidang tugas dan permasalahannya;
- r. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugasnya kepada Bupati melalui Sekda; dan
- s. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

2. Sekretariat, mempunyai tugas dan fungsi:
- a. Menyusun rencana kegiatan Sekretariat, berdasarkan data dan program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta ketentuan Perundang – undangan yang berlaku;
 - b. Memimpin dan mendistribusikan tugas kepada bawahan;
 - c. Mengevaluasi dan menilai prestasi hasil kerja bawahan;
 - d. Mengkoordinasikan dan memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh satuan organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - e. Mengkoordinasikan dan melaksanakan urusan surat menyurat, tata usaha, keuangan, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, keprotokolan, dokumentasi, kearsipan dan perpustakaan;
 - f. Mengkoordinasikan pelaksanaan pembinaan organisasi, tata laksana dan kepegawaian di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - g. Mengkoordinasikan dan memberikan pelayanan administrasi kepegawaian di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - h. Mengkoordinasikan penyusunan Analisa Jabatan (ANJAB) dan Analisa Beban Kerja (ABK) di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - i. Mengkoordinasikan dan melaksanakan penatausahaan dan pengelolaan barang/inventaris di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - j. Mengkoordinasikan penyusunan rencana kerja, rencana anggaran, membuat laporan kegiatan dan laporan pertanggungjawaban keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - k. Mengkoordinasikan penyusunan Standar Pelayanan (SP) dan Standard Operasional Prosedur (SOP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - l. Mengkoordinasikan dan menghimpun bahan kebijakan sebagai masukan dalam penyusunan dan evaluasi Rencana Strategik (RENSTRA), dan Indikator Kinerja Utama (IKU) serta Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - m. Mengkoordinasikan penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kerja, dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

- (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- n. Mengkoordinasikan dan melaporkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan System Pengawasan Intern Pemerintah (SPIP);
 - o. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugasnya kepada atasan; dan
 - p. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, mempunyai tugas dan fungsi:
- a. Menyusun rencana kegiatan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, berdasarkan data dan program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
 - b. Memimpin dan mendistribusikan tugas kepada bawahan;
 - c. Mengevaluasi dan menilai prestasi hasil kerja bawahan;
 - d. Melaksanakan penyusunan kebutuhan dan formasi pegawai;
 - e. Melaksanakan proses pengadaan Calon Pegawai ASN;
 - f. Mengumpulkan, menyusun dan menganalisa data ASN dalam rangka penyusunan formasi dan penyampaian formasi kepada pihak yang membutuhkan;
 - g. Melaksanakan kerjasama dan konsultasi dengan pihak terkait dalam penentuan susunan formasi;
 - h. Melaksanakan pemberhentian Pegawai ASN;
 - i. Merencanakan dan melaksanakan pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian;
 - j. Melaksanakan urusan administrasi kepegawaian tentang pengusulan KARPEG, KARIS/KARSU, Kartu Identitas ASN dan Fasilitasi Kelembagaan Profesi ASN (KORPRI & Lembaga Profesi ASN lainnya);
 - k. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugasnya kepada atasan; dan
 - l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.
4. Bidang Mutasi dan Penghargaan, mempunyai tugas dan fungsi :
- a. Menyusun rencana kegiatan Bidang Mutasi dan Penghargaan, berdasarkan data dan program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta ketentuan perundang – undangan yang berlaku;

- b. Memimpin dan mendistribusikan tugas kepada bawahan;
 - c. mengevaluasi dan menilai prestasi hasil kerja bawahan;
 - d. Memfasilitasi pelaksanaan urusan administrasi kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, infasing pimpinan SKPD dan Penetapan pensiun pegawai ASN;
 - e. Memfasilitasi pelaksanaan usulan penyesuaian penetapan masa kerja dan PAK Fungsional Guru Gol. II;
 - f. Memfasilitasi, menyusun data dan menginventarisir tentang pensiun Pegawai ASN;
 - g. Memfasilitasi pelaksanaan urusan administrasi proses usulan Taspen, JKK/JKM dan usulan Pemberian penghargaan bagi Aparatur;
 - h. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugasnya kepada atasan; dan
 - i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.
5. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, mempunyai tugas dan fungsi :
- a. Menyusun rencana kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, berdasarkan data dan program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai ketentuan perundang – undangan yang berlaku;
 - b. Memimpin dan mendistribusikan tugas kepada bawahan;
 - c. Mengevaluasi dan menilai prestasi hasil kerja bawahan;
 - d. Memfasilitasi dan mengkoordinasikan penyelenggaraan Diklat pegawai yang meliputi Diklat Penjurusan dan Diklat Teknis Fungsional, Diklat Prajabatan, Tugas Belajar, memberi ijin belajar bagi pegawai atas biaya sendiri dan ujian dinas dalam rangka kenaikan pangkat;
 - e. Memfasilitasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan Pengembangan Kompetensi, Seleksi Jabatan, Kompetensi Teknis, Managerial dan Sosial;
 - f. Memfasilitasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan Ujian Penyesuaian Ijazah;
 - g. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugasnya kepada atasan;
 - h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

6. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Promosi, mempunyai tugas dan fungsi :
- a. Menyusun rencana kegiatan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Promosi, berdasarkan data dan program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta ketentuan perundang – undangan yang berlaku;
 - b. Memimpin dan mendistribusikan tugas kepada bawahan;
 - c. mengevaluasi dan menilai prestasi hasil kerja bawahan;
 - d. Memfasilitasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan pembinaan disiplin terhadap Pegawai ASN;
 - e. Memfasilitasi administrasi pengangkatan Pegawai ASN kedalam Jabatan Struktural dan Fungsional;
 - f. Memfasilitasi administrasi perpindahan Pegawai ASN antar daerah atau perpindahan antar pusat dan daerah;
 - g. Memfasilitasi administrasi Pengembangan dan Promosi pegawai baik pelaksana, fungsional dan struktural;
 - h. Memfasilitasi administrasi ijin Pegawai ASN untuk menjadi Bakal Calon Perbekel;
 - i. Menyiapkan bahan dan melaksanakan koordinasi pelaksanaan bimbingan teknis/sosialisasi peraturan kepegawaian;
 - j. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugasnya kepada atasan; dan
 - k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng sebagai satuan kerja perangkat daerah yang bertanggungjawab dan memiliki kewenangan dalam menyelenggarakan pembangunan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Buleleng, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai kinerja yang ditargetkannya melalui pelaksanaan sejumlah program dan kegiatan, tentunya perlu mengoptimalkan berbagai sumber daya yang ada.

Dalam upaya mencapai target kinerja selama 5 (lima) tahun kedepan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng didukung sejumlah sumberdaya, baik sumber daya manusia, sumber daya sarana prasana/aset maupun sarana penunjang lainnya. Data sumber daya

yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng tersaji pada Tabel 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 dan 2.5.

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng menurut Status Kepegawaian

No	Klasifikasi Pegawai	Jumlah (Orang)	Keterangan	
			L	P
1	2	3	4	5
1	Pegawai Negeri Sipil	67	34	33
2	Pegawai Harian Daerah	2	2	0
3	Pegawai Kontrak	36	22	14
Jumlah		105	58	47

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa sumber daya aparatur yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng sebanyak 105 orang (L = 58, P = 47), terdiri dari PNS sebanyak 67 orang (L = 34, P = 33), Pegawai Harian Daerah sebanyak 2 orang (L = 2) serta tenaga kontrak sebanyak 36 Orang (L = 22, P = 14).

Tabel 2.2
Klasifikasi Golongan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Golongan Pegawai	Jumlah (orang)	Keterangan	
			L	P
1	2	3	4	5
1	Golongan I	0	0	0
2	Golongan II	20	10	10
3	Golongan III	40	19	21
4	Golongan IV	7	5	2
Jumlah		67	34	33

Dilihat dari tingkat golongan, PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng sebanyak 67 orang (L= 34, P = 33), terdiri dari 0 orang Golongan I, 20 orang Golongan II (L= 10, P= 10), Golongan III sebanyak 40 orang (L = 19, P = 21) dan Golongan IV sebanyak 7 orang (L = 5, P = 2).

Tabel 2.3
Klasifikasi Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Pendidikan Pegawai	Jumlah (orang)	Keterangan	
			L	P
1	2	3	4	5
1	SD	0	0	0
2	SMP/SLTP	0	0	0
3	SMA/SMU/SLTA	17	7	10
4	Diploma	7	4	3
5	Perguruan Tinggi (S1)	37	19	18
6	Perguruan Tinggi (S2)	6	2	4
Jumlah		67	32	35

Berdasarkan klasifikasi tingkat pendidikan PNS yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng sebanyak 67 orang (L= 32, P = 35), terdiri atas 0 orang dengan tingkat Pendidikan SD, 0 orang dengan tingkat pendidikan SMP/SLTP, 7 orang (L = 4, P = 3) dengan tingkat pendidikan Diploma, 37 orang (L= 19, P = 18) dengan tingkat pendidikan S1, dan sebanyak 6 orang (L = 2, P = 4) dengan tingkat pendidikan S2.

Tabel 2.4
Klasifikasi Jabatan sesuai dengan Tingkat Eselon
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Jabatan	Eselon												Jumlah		
		II.B			III.A			III.B			IV.A					
		L	P	Jmlh	L	P	Jmlh	L	P	Jmlh	L	P	Jmlh	L	P	Jmlh
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Struktural	0	1	1	0	1	1	4	0	4	7	8	15	11	10	21
2	Fungsional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		0	1	1	0	1	1	1	0	4	7	8	15	11	10	21

Berdasarkan tabel tersebut di atas bahwa berdasarkan klasifikasi jabatan sesuai dengan tingkat eselon yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dilihat dari PNS yang menduduki jabatan struktural sebanyak 21 orang (L = 11, P = 10), terdiri dari jabatan struktural eselon II.B sebanyak 1 orang (P = 1), eselon III.A sebanyak 1 orang (P = 1), eselon III.B sebanyak 4 orang (L = 4), dan eselon IV.A sebanyak 15 orang (L = 7, P = 8). Sedangkan untuk jabatan fungsional masih kosong, padahal

dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya memberikan pelayanan di bidang kepegawaian yang berbasis informasi dan teknologi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng membutuhkan tenaga arsiparis dalam mengelola arsip kepegawaian, analisis kepegawaian dalam merencanakan jumlah kebutuhan dan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya dan pranata komputer dalam mengelola data kepegawaian.

Selain sumber daya manusia, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng juga memiliki sumber daya sarana prasarana/aset berupa 1 unit bangunan/gedung kantor, kendaraan dinas dan prasarana penunjang lainnya sebagaimana tersaji pada Tabel 2.5.

Tabel 2.5
Sarana Prasarana/Aset Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng

No	Nama Kategori Aset	Jumlah (unit)	Kondisi
1	2	3	4
1	Kendaraan Roda Empat	3	Baik
2	Kendaraan Roda Dua	24	Baik
3	Alat kantor dan Rumah Tangga	580	Baik
4	Alat studio dan Komunikasi	10	Baik
5	Bangunan Kantor	1	Baik
Jumlah		618	Baik

Terhadap daya dukung sarana prasarana yang ada, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng menempati Gedung Kantor yang beralamat di Jalan Laksamana Baktiseraga, Nomor Telp (Fax) : (0362) 21248 sesuai dengan Berita Acara Serah Terima Gedung Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng Nomor : 028/1788.a/Perl/2013, tertanggal 8 Mei 2013, dengan luas tanah 2500 m² sedangkan luas bangunan 1243,2 m². Dengan jumlah gedung bangunan kantor sebanyak 1 unit, dengan kondisi ruangan yang baik dan refresentatif, terdiri atas Lobby lantai bawah dan atas, Ruang Kepala Badan, Ruang Layanan PILKB, Ruang Arsip/Takah, Gudang, Ruang Sekretaris, Ruang Sekretariat, Ruang Rapat, Ruang Bidang Mutasi dan Penghargaan, Ruang Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Ruang Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, Ruang Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Promosi, tempat parkir kendaraan roda empat dan kendaraan roda dua.

Sarana prasarana pendukung lainnya seperti kendaraan dinas operasional dengan jumlah kendaraan roda 4 sebanyak 5 buah, terdiri dari 3 unit

kendaraan digunakan untuk operasional kantor, dimana salah satu kendaraan dimanfaatkan juga sebagai mobil keliling Pusat Informasi Layanan Kepegawaian Buleleng (*PILKB on The Road*) dengan menysasar PNS Kecamatan di Lingkup Pemkab Buleleng), dan 2 kendaraan sewa untuk operasional Kepala Badan dan Sekretaris dengan kondisi layak pakai. Sedangkan tercatat 24 kendaraan roda 4 sebagai sarana penunjang operasional dengan kondisi baik, namun perlu diadakan peremajaan mengingat umur ekonomisnya yang sudah tua, untuk itu maka dalam Renja maupun RKA/DPA 2018 telah dianggarkan pengadaan belanja modal kendaraan roda 4 sebanyak 5 unit. Sarana lainnya seperti komputer, printer, meja dan kursi kerja dan sarana pendukung lainnya sudah memadai hanya saja perlu dilakukan perawatan untuk kelancaran dalam melaksanakan tugas.

2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng selalu berpedoman pada peraturan perundang – undangan yang berlaku, salah satu yang utama adalah Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang – undang ini mengamanatkan tentang perlunya aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila.

Sasaran/target yang telah dicapai pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng periode 2012 – 2017 adalah :

1. Meningkatnya Kapasitas SDM aparatur;
2. Meningkatnya profesionalisme dan kemandirian aparatur;
3. Meningkatnya kualitas layanan bidang kepegawaian.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng telah melaksanakan sejumlah program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Program – program yang menjadi prioritas kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng adalah:

1. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur;
2. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

Untuk mendukung program – program prioritas di atas agar dapat berjalan dengan lancar, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng juga melaksanakan program – program yang bersifat rutin yaitu :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran;
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur;
3. Program peningkatan Disiplin Aparatur;
4. Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS;
5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan;
6. Program Perencanaan Anggaran SKPD.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng menyadari bahwa dalam rangka peningkatan kompetensi dan kapasitas sumber daya manusia aparatur untuk dapat berkembang sesuai dengan perkembangan informasi dan teknologi saat ini, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng telah melakukan upaya – upaya kegiatan pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi CPNS, penyelenggaraan diklatpim, workshop, bimtek bagi PNS di Lingkup Pemerintah Kabupaten Buleleng.

Dalam rangka mewujudkan aparatur yang profesional, maka diharapkan aparatur memiliki kompetensi yang cukup sebagai prasyarat yang harus terpenuhi, tetapi itu saja belum mencukupi, selain itu harus dilanjutkan dengan melakukan pembinaan dan pengembangan aparatur secara terus menerus. Hal ini dilakukan melalui Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur yang terdiri dari sejumlah kegiatan. Beberapa kegiatan yang menonjol dalam program ini antara lain :

1. Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS;
2. Seleksi Penerimaan Calon PNS;
3. Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah;
4. Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi;
5. Proses penanganan kasus – kasus pelanggaran disiplin PNS;
6. Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas;
7. Penyelenggaraan Seleksi Jabatan.

Secara umum program serta target yang dirancang telah dapat dilaksanakan dengan baik. Dalam menjabarkan tupoksinya, Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng melaksanakan program kegiatan dengan pembiayaan anggaran yang sepenuhnya bersumber dari APBD Kabupaten Buleleng. Hal ini dapat dilihat dari tingkat capaian kinerja, anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng Tahun 2012 – 2017, seperti terlihat pada tabel 2.6 dan Tabel 2.7 berikut ini :

Tabel 2.6
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng Tahun 2012 – 2016

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi	Target Indikator RPJMD	Target Renstra Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-					Rata-Rata Capaian (5 Tahun)
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
			2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	
1	2	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	Jumlah Pejabat Fungsional yang mengikuti diklat fungsional	227 orang	12	92	20	30	40	-	-	59	56	136	0	0	295%	186,66%	340%	164.33%
2	Jumlah CPNSD yang mengikuti diklat prajabatan	927 orang	644	27	200	225	225	644	26	1	281	142	100%	96,29%	0,50%	124,88%	63,11%	76,95%
3	Jumlah pejabat struktural yang mengikuti diklat struktural	447 orang	49	93	84	88	90	41	77	50	29	52	83,67%	82,79%	59,52%	32,95%	57,77%	63.34%
4	Jumlah rekrutmen CPNS	1.250 orang	250	200	225	225	250	0	27	422	415	423	0	13,50%	187,55%	184,44%	169,20%	110.93%
5	Tersedianya data dan informasi kepegawaian	9.420 orang	2.800	2.800	1.775	1.656	1.682	2800	2800	2800	2800	3000	100%	100%	157,74%	169,08%	178,35%	141.03%

Dari uraian tabel tersebut di atas dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap target RPJMD Kabupaten Buleleng tahun 2012 – 2017 yaitu:

Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur melalui pelaksanaan diklat – diklat fungsional, diklat prajabatan, dan diklat struktural rata – rata tercapai antara 63,34% sampai dengan 164,33%, sedangkan capaian kinerja terhadap Pembinaan dan Pengembangan Aparatur melalui pelaksanaan rekrutmen/seleksi CPNS dan peningkatan kualitas layanan kepegawaian melalui tersedianya data dan informasi kepegawaian yang *up to date* tercapai antara 110,93% sampai dengan 141,03%.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi terhadap capaian kinerja tersebut diantaranya tersedianya anggaran dari APBD dalam upaya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dan pembinaan dan pengembangan aparatur, adanya koordinasi dan kerjasama yang baik antar SKPD maupun lintas SKPD dalam upaya peningkatan dan pengembangan aparatur, serta tersedianya sarana prasarana dalam rangka menunjang operasional pelaksanaan kegiatan.

Sedangkan faktor – faktor yang mempengaruhi belum berhasilnya pelayanan khususnya dalam hal pelaksanaan diklat struktural dikarenakan adanya perubahan regulasi pelaksanaan Diklat Kepemimpinan dengan pola baru yang pelaksanaannya semestinya 1 bulan menjadi 3 bulan sesuai dengan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara (PERKA LAN) RI Nomor 11 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tk. II, Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tk. III, dan Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tk. IV, sehingga memerlukan proses identifikasi yang cermat dan anggaran yang besar dalam proses pelaksanaannya untuk lima tahun kedepan.

Dalam melaksanakan tugas – tugasnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng memperoleh dukungan anggaran yang bersumber dari APBD. Besarnya anggaran dan capaian kinerja keuangan dan pencapaian kinerja pelayanan selama 5 (lima) tahun dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.7
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng Tahun 2012 – 2016

Uraian/ Program	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-Rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Pelayanan Administrasi Perkantoran	332.393.100	678.443.934	1.108.240.100	1.433.137.500	1.139.782.200	314.295.568	618.760.867	1.062.783.525	1.401.992.155	1.104.377.370	94,56	91,20	95,90	97,83	96,89	48,58	50,28
Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	402.016.600	693.134.560	1.452.740.050	547.047.500	473.301.000	399.608.400	683.148.458	1.446.342.399	530.346.208	468.181.297	99,40	98,56	99,56	96,95	98,92	3,55	3,43
Peningkatan Disiplin Aparatur	26.465.000	21.350.000	24.750.000	52.750.000	26.550.000	26.130.000	20.431.950	24.750.000	49.950.000	26.550.000	98,73	95,70	100	94,69	100	0,06	0,32
Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	43.131.870	55.368.305	52.400.000	81.630.000	32.032.900	43.111.400	55.368.305	52.400.000	81.630.000	32.032.900	99,95	100	100	100	100	(5,15)	(5,14)
Informasi Pembangunan Daerah	25.000.000	-	-	-	-	25.000.000	-	-	-	0	100	-	-	-	-	-	-
Program Perencanaan Anggaran SKPD	-	-	-	-	77.159.700	-	-	-	-	77.159.700	-	-	-	-	100	-	-
Fasilitas Pindah / Purna Tugas PNS	908.518.500	171.881.000	82.000.000	88.000.000	66.800.000	861.861.000	169.009.103	76.355.900	87.236.751	66.189.103	94,86	98,33	93,12	99,13	99,09	(18,53)	(17,98)

Uraian/ Program	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-Rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	3.024.876.850	2.939.338.791	2.396.295.100	2.595.918.760	3.401.275.900	2.796.521.730	2.489.613.038	2.278.133.274	2.444.199.149	3.183.540.472	92,45	84,70	95,07	94,16	93,60	2,49	2,77
Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	965.783.080	1.026.933.410	1.035.259.900	1.137.339.500	1.304.908.300	615.042.420	915.220.610	932.245.297	1.029.172.576	1.254.915.253	63,68	89,12	90,05	90,50	96,17	7,02	20,81
JUMLAH	5.728.185.000	5.586.450.000	6.151.685.150	5.935.823.260	6.521.810.000	5.081.570.518	4.951.552.331	5.873.010.395	5.624.526.839	6.212.946.095	88,71	88,64	95,47	94,76	95,26	2,77	4,45

Dari tabel tersebut di atas rasio rata – rata antara realisasi dengan anggaran dapat dikatakan baik yaitu tercapai diatas 90% dan pada tahun tertentu ada beberapa kegiatan yang rata – rata realisasinya tidak tercapai diatas 90% dikarenakan ada beberapa kegiatan seperti pelaksanaan Diklatpim yang harus mengikuti regulasi pola baru sesuai PERKA LAN RI, adanya moratorium/penundaan sementara penerimaan CPNS berdasarkan Surat Keputusan Bersama tiga (3) Menteri, yaitu Menpan RB, Mendagri dan Menteri Keuangan No. 02/SBP/M.Pan-RB/8/2011, No.800 – 632 Tahun 2011 dan No.141/PMK.01/2011, TMT 1-9-2011 s/d 31-12-2012 serta pada tahun yang sama terdapat kekurangan pagu anggaran. Sedangkan rata – rata pertumbuhan anggaran selama 5 tahun pada keseluruhan program adalah sebesar 2,77% serta pertumbuhan rata – rata realisasi anggaran sebesar 4,45 %.

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng

Berdasarkan data pegawai per 31 Desember 2017 jumlah PNS di lingkup Pemerintah Kabupaten Buleleng sebanyak 8.363 orang, dengan kondisi tersebut BKPSDM sebagai instansi yang memiliki tugas dan fungsi dalam mengelola manajemen kepegawaian tentunya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut akan menghadapi berbagai tantangan dan peluang dalam pengembangan pelayanan di bidang kepegawaian untuk lima tahun ke depan, yang dikaji ke dalam lingkungan internal dan eksternal sebagai berikut:

2.4.1. Kajian Internal dan Eksternal

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya tidak terlepas dari faktor lingkungan strategis, baik internal maupun eksternal. Salah satu teknik yang sangat populer untuk mengidentifikasi faktor – faktor lingkungan strategis adalah analisis SWOT. Dalam analisis SWOT sebuah organisasi menilai kondisi internalnya untuk mengidentifikasi kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*) yang dimiliki.

Kekuatan dan kelemahan merupakan faktor – faktor yang berada dibawah kendali organisasi. Selain melihat ke dalam, organisasi juga menilai kondisi eksternal yang dihadapi untuk memahami peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*). Penilaian ini kemudian dijadikan dasar untuk merumuskan pilihan langkah – langkah yang akan diambil untuk mewujudkan visi dan misi. Kajian internal dan eksternal terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Buleleng dijabarkan dengan menggunakan metode analisis SWOT sebagai berikut:

A. Lingkungan Internal

1. Kekuatan (*Strength*)

- a) Dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak 105 orang, dengan rata – rata tingkat pendidikan formal yang tinggi;
- b) Tersedianya sarana dan prasarana untuk mendukung pelayanan dibidang kepegawaian;
- c) Terbentuknya susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang mengacu pada peraturan perundang – undangan;
- d) Tersedianya peraturan perundang – undangan berkaitan dengan Kepegawaian.

2. Kelemahan (*Weakness*)

- a) Belum optimalnya kompetensi sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan administrasi kepegawaian;
- b) Kurangnya anggaran yang dialokasikan untuk pengembangan kapasitas pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.

B. Lingkungan Eksternal

1. Tantangan (*Threath*) Pengembangan Pelayanan:

- a) Sistem manajemen kepegawaian belum mampu mendorong peningkatan profesionalisme, kompetensi dan remunerasi yang adil dan layak sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja;
- b) Penempatan pegawai belum sesuai dengan kompetensi pegawai;
- c) Ketimpangan antara jumlah jabatan struktural dengan jumlah pegawai yang memiliki golongan yang memenuhi syarat untuk menjabat;
- d) Menguatnya/semakin kritisnya tuntutan masyarakat akan transparansi proses perekrutan, pemindahan dan promosi jabatan;
- e) Kualitas layanan aparatur pemerintah belum optimal;
- f) Ketersediaan dan pemuktahiran data yang akurat dan up to date dari unit – unit kerja dengan memanfaatkan dukungan teknologi belum optimal;
- g) Kompetensi teknis pegawai masih harus ditingkatkan.

2. Peluang (*Opportunity*) Pengembangan Pelayanan

- a) Tersedianya sumber daya manusia sebagai calon-calon berkualitas dari lulusan perguruan tinggi, baik di Bali maupun luar Bali yang berminat menjadi PNS.
- b) Adanya kesempatan untuk mengikuti pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.
- c) Adanya kesempatan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan formal.
- d) Tersedianya sistem teknologi informasi untuk mendukung pelayanan kepegawaian.
- e) Perhatian Pemerintah semakin meningkat terhadap kesejahteraan aparatur pemerintah.
- f) Tersedianya regulasi sebagai pedoman dalam mendukung peningkatan dan pencapaian kinerja aparatur.

Adanya tantangan dan peluang tersebut mendorong BKPSDM untuk melakukan Inovasi dalam rangka meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian, sehingga sejak Tahun 2017 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng telah berkomitmen meningkatkan mutu penyelenggaraan layanan kepegawaian yang responsive, lengkap, dan akurat, serta telah melaksanakan sertifikasi ISO 9001:2015 tentang Sistem Manajemen Mutu. Pemberdayaan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi menjadi modal dasar layanan **PENUH C-I-N-T-A** melalui **Pusat Informasi Layanan Kepegawaian** Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng yang menysasar pada seluruh layanan kepegawaian yaitu: Penerbitan SK kenaikan pangkat jabatan fungsional tertentu, penerbitan SK kenaikan pangkat penyesuaian ijazah, penerbitan SK kenaikan pangkat struktural, pengusulan SK kenaikan pangkat regular, Penetapan Angka Kredit (PAK) guru golongan II, pengusulan Peninjauan Masa Kerja (PMK), pengusulan SK pensiun, pengusulan kartu Taspen, pengusulan JKK dan JKM, Pengusulan Satya Lencana Karya Satya (SLKS), penerbitan SK CPNS, pengusulan SK perbaikan konversi NIP, pengusulan Kartu Pegawai (Karpeg), pengusulan SK jabatan fungsional, penerbitan rekomendasi pindah tugas (keluar), pengusulan surat izin belajar dan pengusulan SK tugas belajar.

Pusat Informasi Layanan Kepegawaian (PILK) BKPSDM Kabupaten Buleleng dirancang berbasis web yang terintegrasi dengan *database* Sistem Informasi dan Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Sehingga segala bentuk

pembaharuan data kepegawaian berkaitan satu dengan yang lainnya. PILKB memfasilitasi :

- 1) **Layanan internal**, yaitu penerimaan berkas usulan kepegawaian berbasis elektronik yang memberikan kemudahan dalam proses pencatatan (*recording*), disposisi, pengelolaan berkas usulan, pelaporan dan pelacakan (*tracking*). Sehingga berkas usulan menyangkut kepegawaian yang masuk ke BKPSDM Kabupaten Buleleng menjadi lebih terstruktur, terukur, efektif, dan efisien. **Terstruktur**, aplikasi ini menunjukkan alur penerimaan dan proses pengelolaan berkas usulan secara jelas, menyangkut waktu penerimaan berkas, siapa penerima berkas, dan siapa yang melakukan pengelolaan berkas pada masing – masing bidang. **Terukur**, PILKB mampu memberikan informasi secara detail menyangkut jumlah permintaan layanan secara harian, mingguan, dan bulan atas permintaan layanan yang diajukan oleh PNS. Ditampilkan pula grafik per-bidang pengelola layanan, sehingga tampak jelas *record* pengelolaan layanan kepegawaian sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya pada setiap bidang. **Efektif**, layanan PILKB sangat efektif dalam proses penerimaan berkas, dimana berkas diterima satu pintu (*one gate services*) menyangkut layanan kepegawaian. Disamping itu, hal ini memberikan kenyamanan kepada seluruh pengelola layanan, karena tidak disibukkan dengan penerimaan berkas, sehingga mereka dapat fokus hanya pada proses pengelolaan berkas usulan. **Efisien**, efisiensi penerapan PILKB dapat dicermati pada tahap penginformasian atas pengelolaan berkas yang dilakukan, dimana pengelola berkas setiap bidang dapat mengefisiensikan biaya dan waktu dalam menyampaikan status berkas yang diajukan. Disamping itu, efisiensi waktu juga dapat dicermati pada informasi yang bersifat *realtime*. PILKB juga terintegrasi dengan sistem *SMS Gateway*, dimana sistem menginformasikan melalui pesan singkat (SMS) menyangkut ketidaksesuaian berkas (BTL/TMS) dan status “Selesai” usul layanan yang diajukan.
- 2) **Layanan eksternal**, BKPSDM Kabupaten Buleleng berkomitmen nyata untuk memberikan pelayanan kepada seluruh PNS Lingkup pemerintah Kabupaten Buleleng secara **Cermat, Ikhlas, Nyaman, Transparan, dan Akurat (C-I-N-T-A)**. **Cermat**, petugas PILKB memberikan pelayanan kepada PNS dengan penuh perhatian, teliti, dan seksama menyangkut syarat, kelengkapan, informasi, dan status atas pengajuan layanan kepegawaian. **Ikhlas**, PNS diberikan kemudahan dalam melakukan pelayanan, konsultasi, komunikasi, bebas biaya, dan perhatian secara

tulus. **Nyaman**, pelayanan menyajikan suasana sejuk, ramah, sopan, dapat dipercaya, dan bebas dari keragu – raguan dalam 1 (satu) pintu (*one gate service*), meliputi seluruh layanan kepegawaian, *check ticket*, informasi syarat, konsultasi proses kenaikan pangkat, proses pindah tugas, dan sebagainya. **Transparan**, PNS memperoleh jaminan (*assurance*) bebas biaya dan informasi alur pengelolaan layanan yang diajukan secara jelas sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditentukan. **Akurat**, PNS diberikan informasi secara detail dan *realtime* menyangkut informasi tentang proses pengelolaan berkas usulan melalui **<https://pilbkd.bulelengkab.go.id>** dengan memasukkan nomor tiket yang diperoleh pada saat pengajuan layanan. Informasi yang ditampilkan menyangkut status syarat operator pengelola berkas, dan informasi lainnya secara *online*.

Pusat Informasi Layanan Kepegawaian merupakan produk layanan kepegawaian sebagai bentuk komitmen dalam melayani dengan prima seluruh PNS lingkup pemerintah Kabupaten Buleleng. Komitmen ini sebagai implementasi program Bapak Bupati Buleleng tentang penataan Birokrasi dan Aparatur menyangkut Informasi Kepegawaian yang Lengkap dan Akurat. Komitmen Jangka panjang tentunya kami berusaha menghadirkan loket – loket pelayanan yang semakin dekat dengan PNS melalui sistem *mobile* pegawai (*m-Pegawai*) berbasis android yang rencananya *release* pada Mei 2018. Sistem ini mengadopsi *mobile banking* (*m-Banking*). Segala bentuk informasi dan transaksi layanan kepegawaian tersedia didalamnya. Hal ini merupakan Reformasi Birokrasi guna memberikan efisiensi pelayanan, mengubah paradigma, dan *mindset* bahwa Aparatur Sipil Negara senantiasa menjadi pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat pemersatu bangsa.

Seluruh permasalahan yang dikemukakan di atas merupakan tantangan sekaligus peluang bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai organisasi perangkat daerah dalam memberikan pelayanan bidang kepegawaian di Kabupaten Buleleng, karena dengan adanya berbagai permasalahan tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng diharapkan akan mendapatkan berbagai kemudahan dalam upaya peningkatan jumlah anggaran maupun sarana dan prasarana guna peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng ditahun – tahun mendatang.

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BULELENG

Permasalahan sumber daya manusia adalah persoalan kompleks yang mencakup sejumlah aspek seperti perencanaan, pengadaan (*rekrutmen*), mutasi, promosi, kenaikan pangkat, pengembangan kapasitas melalui pendidikan dan pelatihan maupun tugas belajar, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penjatuhan hukuman dan regulasi. Kompleksitas permasalahan kepegawaian makin meningkat karena urusan kepegawaian tidak berdiri sendiri tetapi terkait juga dengan aspek kelembagaan dan pendanaan.

Kompleksitas urusan kepegawaian makin tinggi karena jumlah pegawai yang ada di Pemerintah Kabupaten Buleleng yang ditangani sebanyak 8.363 orang dengan jenjang kepangkatan/golongan dan klasifikasi jabatan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Klasifikasi Golongan Pegawai Negeri Sipil
Pemerintah Kabupaten Buleleng
Keadaan Per Desember 2017

No.	Golongan Pegawai	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	2	3	4	5
1	Golongan I	83	19	102
2	Golongan II	1.022	572	1.594
3	Golongan III	1.682	1.670	3.352
4	Golongan IV	1.893	1.422	3.315
Jumlah		4.680	3.683	8.363

Tabel 3.2
Klasifikasi Jabatan Pegawai Negeri Sipil
Pemerintah Kabupaten Buleleng
Keadaan Per Desember 2017

No	Klasifikasi Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	2	3	4	5
1	Jabatan Struktural			
	a. Eselon II	33	5	38
	b. Eselon III	140	37	177
	c. Eselon IV	443	218	661

No	Klasifikasi Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	2	3	4	5
	Jumlah	616	260	876
2	Jabatan Fungsional	2.645	2.785	5.430
3	Jabatan Pelaksana	1.419	638	2.057
	Jumlah Keseluruhan	4.680	3.683	8.363

Berdasarkan data kepegawaian yang disajikan secara terpilah tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah PNS yang ada di Pemerintah Kabupaten Buleleng pada tahun 2017 sebanyak 8.363 orang, dengan rincian jumlah PNS Laki-Laki sebanyak 4.680 orang dan PNS Perempuan sebanyak 3.683 orang, yang tersebar diberbagai Perangkat Daerah maupun lokasi geografis yang memiliki kekhasan masing-masing. Dengan melihat kompleksitas urusan kepegawaian yang semakin tinggi, maka hal ini mungkin saja akan menimbulkan berbagai permasalahan dalam manajemen kepegawaian yang ditangani oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng sehingga perlu mendapatkan perhatian yang serius serta segera melakukan identifikasi terhadap sebab permasalahan yang ada.

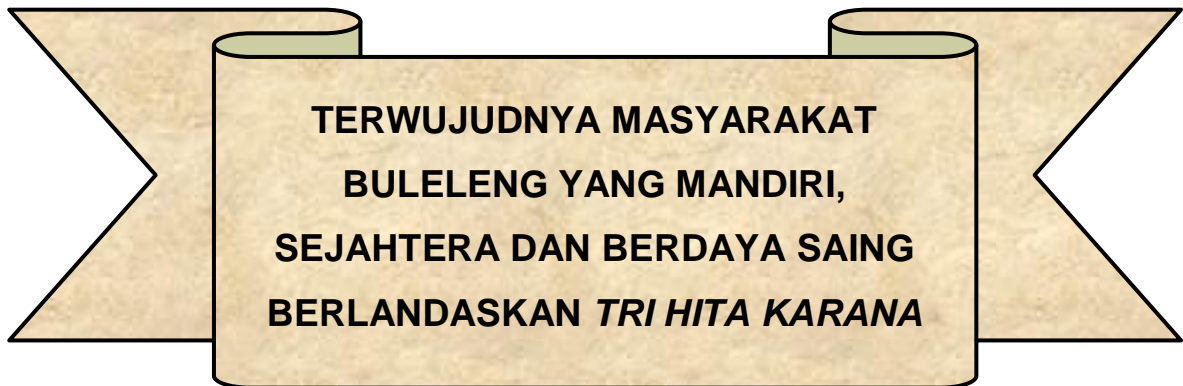
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Berdasarkan telaahan dan evaluasi terhadap capaian kinerja dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagaimana digambarkan pada bab sebelumnya, belumlah sempurna sesuai harapan kita bersama, masih ada permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dalam kurun waktu lima tahun mendatang. Adapun identifikasi permasalahan yang berkaitan dengan Tupoksi dimaksud mencakup:

- a. Kapasitas, integritas dan disiplin aparatur belum optimal dalam pencapaian kinerja yang maksimal;
- b. Sistem manajemen kepegawaian belum mampu mendorong peningkatan profesionalisme, kompetensi dan remunerasi yang adil dan layak sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja;
- c. Penempatan pegawai belum sesuai dengan kompetensi pegawai;
- d. Masyarakat semakin kritis menuntut transparansi proses – proses pengadaan, pemindahan dan promosi jabatan;
- e. Ketimpangan antara jumlah jabatan struktural dengan jumlah pegawai yang memiliki golongan yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan;
- f. Pemutahiran data dari unit – unit kerja masih lambat.

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

Pemerintah Kabupaten Buleleng telah menyusun dan menetapkan RPJMD Kabupaten Buleleng 2017 – 2022 yang substansinya merupakan penjabaran dari Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati terpilih. Sebagaimana diketahui bahwa Visi Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022 adalah:



Visi pembangunan ini menjadi arah cita – cita pembangunan yang sistematis bagi penyelenggara pemerintah Kabupaten Buleleng dan segenap pemangku kepentingan untuk menjabarkannya sesuai dengan tupoksinya. Untuk mendukung visi tersebut maka ditetapkan misi pembangunan Kabupaten Buleleng untuk 5 (lima) tahun kedepan sebagai berikut:

- a) Memantapkan Pembangunan Ekonomi untuk Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif;
- b) Pengembangan Ekonomi Kerakyatan yang Berbasis pada Produk Unggulan Daerah;
- c) Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Profesional, Berbudaya dan Berintegritas;**
- d) Memantapkan Partisipasi Pemangku Kepentingan dalam Pembangunan;
- e) Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Infrastruktur Daerah untuk Pemenuhan Pelayanan Publik;
- f) Mewujudkan Pembangunan Buleleng yang Berbudaya dan Berkelanjutan (*sustainable development*).

Misi pembangunan yang menjadi fokus untuk dijabarkan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng tertuang dalam **Misi 3** yaitu: **“Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia yang Profesional, Berbudaya dan Berintegritas”** yang dilaksanakan melalui Program Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Program Pengembangan Karier dan Penilaian Kinerja Aparatur, dimana program tersebut menjadi prioritas dalam rangka peningkatan profesionalisme Aparatur Pemerintah

serta mewujudkan *Good Governance* dalam mengelola potensi serta penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepegawaian yang optimal.

Selanjutnya dari misi tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng menyajikan faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan kepegawaian yang dapat mempengaruhi pencapaian Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati tersebut dalam tabel 3.3

Tabel 3.3

Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

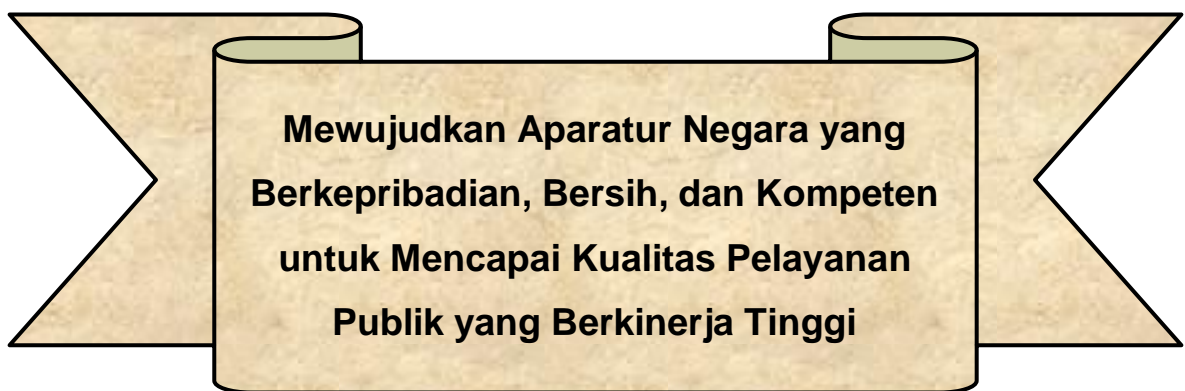
Visi : Terwujudnya Masyarakat Buleleng yang Mandiri, Sejahtera, dan Berdaya Saing Berlandaskan <i>Tri Hita Karana</i>				
No	Misi dan Program KDH dan Wakil KDH terpilih	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Misi 3 : Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Profesional, Berbudaya dan Berintegritas	Kurangnya tenaga PNS/P3K sesuai kebutuhan formasi	Terbatasnya jumlah formasi yang diberikan Pemerintah pusat karena adanya kebijakan moratorium	Tersusunnya kebutuhan formasi jabatan dalam ABK/E-Formasi sebagai dasar usulan penambahan formasi
		Penempatan pegawai belum seluruhnya sesuai dengan formasi yang ditetapkan	Masih rendahnya komitmen pimpinan SKPD untuk menempatkan pegawai sesuai dengan formasi yang ditetapkan	Peraturan Perundang - undangan tentang kepegawaian
		Pengembangan jabatan Fungsional tertentu belum optimal	Pegawai masih berorientasi pada jabatan struktural (masih rendahnya minat pegawai terhadap jabatan fungsional)	Kebijakan pemerintah pusat dan daerah dalam aspek peningkatan kesejahteraan dan kemudahan administrasi kepegawaian
		Masih belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian dari SKPD	Masih banyak Pengelola kepegawaian yang belum memahami Peraturan perundang – undangan di bidang kepegawaian	Pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan administrasi kepegawaian
		Aplikasi system informasi kepegawaian belum maksimal dimanfaatkan	Pengembangan sistem aplikasi kepegawaian belum dapat diterapkan dengan baik	Dukungan dari pemerintah daerah untuk pengembangan sistem berbasis informasi dan teknologi
		Masih rendahnya Tingkat Disiplin pegawai	Kurangnya pembinaan dari pimpinan SKPD terhadap bawahan	Pembinaan kepada seluruh pegawai tentang peraturan kepegawaian secara berkesinambungan

3.3. Telaah RENSTRA Kementerian/Lembaga (K/L) dan RENSTRA Provinsi/Kabupaten

Dokumen RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng adalah dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun, dengan berpedoman pada RPJMD Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022. Sedangkan RPJMD Kabupaten Buleleng bersumber dari RPJMD Propinsi, dengan RPJP Nasional dan RPJM Nasional sebagai acuannya. Dalam hal ini ada beberapa RENSTRA yang menjadi acuan/telaahan dalam penyusunan RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.

3.3.1 Telaah RENSTRA Kementerian PANRB

Dalam rangka mewujudkan cita – cita dan harapan untuk menjadikan seluruh aparatur negara di lingkungan instansi pemerintah pusat dan daerah memiliki kepribadian yang bersih dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari serta memiliki kompetensi yang dapat diandalkan untuk selalu berkinerja tinggi dalam menjalankan perannya sebagai pelayan masyarakat, maka Kementerian PANRB telah menyusun Rencana Strategis Kementerian PANRB seperti yang tertuang di dalam Permen PANRB RI No.7 Tahun 2015, dengan rumusan Visi Tahun 2015 – 2019, yaitu:



Dalam rangka mencapai visi tersebut, Kementerian PANRB telah merumuskan dan menetapkan beberapa misi yaitu:

1. Mengembangkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan;
2. Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif;
3. Menciptakan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien;
4. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi

Berdasarkan Visi dan Misi Kementerian PANRB, selanjutnya ditetapkan tujuan Kementerian PANRB sebagai berikut:

1. Terwujudnya Pemerintahan yang Efektif dan Efisien;

2. Terwujudnya SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif;
3. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih, Akuntabel, dan Berkinerja Tinggi;
4. Terwujudnya Pelayanan Publik yang Baik dan Berkualitas;
5. Terwujudnya Aparatur Kementerian PANRB yang profesional dan berkinerja tinggi.

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

- Tujuan 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.
- Tujuan 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.
- Tujuan 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.
- Tujuan 4, Terwujudnya pelayanan publik yang baik dan berkualitas, dicapai antara lain dengan tercapainya sasaran peningkatan kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
- Tujuan 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”

Adapun faktor penghambat dan pendorong dalam rangka pengelolaan pelayanan kepegawaian di Kementerian PANRB, sebagai berikut:

Faktor Penghambat :

1. SDM Aparatur yang belum kompeten dan kompetitif;
2. Kinerja Aparatur belum optimal;
3. Komitmen pimpinan untuk menyelenggarakan pelayanan yang berkualitas pada umumnya masih rendah;
4. Penerapan standar pelayanan yang masih rendah;
5. Belum tersedia sistem monitoring dan evaluasi kinerja pelayanan yang efektif.

Faktor Pendorong:

1. Sistem perencanaan dan rekrutmen SDM secara terbuka dan independen melalui sistem CAT;
2. Pengembangan SDM Aparatur yang berbasis kompetensi jabatan secara terus menerus;
3. Pelaksanaan penempatan dan promosi pegawai secara kompetitif dan terbuka;
4. Diberlakukannya sistem remunerasi yang berbasis pada jabatan dan kinerja;
5. Penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam pengelolaan administrasi;
6. Penerapan standar kinerja individu dengan diberlakukannya PP No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS melalui sasaran kerja pegawai (SKP).

3.3.2 Telaah RENSTRA Badan Kepegawaian Negara

Dalam menjalankan peran strategisnya di bidang aparatur sesuai dengan tugas fungsinya, Badan Kepegawaian Negara menetapkan Visi dan Misi sebagai berikut:

Visi “Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”

Misi :

1. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian;
2. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian;
3. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang-undangan, Kinerja, dan Kesejahteraan Pegawai;

4. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian;
5. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN.

Sebagai penjabaran dari Visi dan Misi, maka tujuan yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Negara periode 2015 – 2019, yaitu :

1. Mewujudnya Kualitas Manajemen ASN;
2. Terwujudnya Kualitas ASN;
3. Mewujudnya Pelayanan Prima dibidang Kepegawaian;
4. Terwujudnya Manajemen Internal yang Akuntabel.

Adapun faktor penghambat dan pendorong pengelolaan pelayanan kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara, sebagai berikut:

Faktor Penghambat :

1. Masih rendahnya kompetensi dan belum sesuai dengan kebutuhan/penempatan PNS dalam jabatan;
2. Kinerja/Produktivitas PNS belum optimal;
3. Integritas PNS masih rendah;
4. Sistem remunerasi belum layak dan berbasis kinerja;
5. Ketersediaan data PNS yang belum lengkap dan terkini (*up to date*).

Faktor Pendorong :

1. Pengembangan assessment center untuk mendukung dan mendata profil kompetensi kader – kader birokrasi;
2. Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada instansi pusat dan daerah;
3. Penerapan sistem promosi terbuka bagi jabatan tertentu;
4. Penerapan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK online) yang terintegrasi pada seluruh instansi pusat dan daerah dan digitalisasi tata naskah kepegawaian serta layanan kepegawaian yang berbasis ISO;
5. Perumusan kebijakan pengawasan, pengendalian dan pembinaan terhadap pelanggaran peraturan kepegawaian melalui kegiatan sosialisasi, bimtek peraturan perundang – undangan kepada seluruh instansi pemerintah pusat dan daerah.

3.3.3 Telaah RENSTRA Kantor Regional X BKN Denpasar

Sesuai dengan Keputusan Kepala BKN No.59/Kep/2001, Kantor Regional BKN adalah instansi BKN di daerah yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Kepala BKN. Kemudian melalui Peraturan Kepala BKN Nomor 14 tahun 2006 tentang Pembentukan Kantor Regional X, XI, dan XII BKN, Kantor

Regional X BKN Denpasar berupaya maksimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk melaksanakan fungsi pelayanan publik yang terintegrasi, serta melayani secara profesional dan bermartabat.

Visi dan Misi Kantor Regional X BKN Denpasar, diserap dari Visi dan Misi BKN secara umum. Visi **“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat di Tahun 2025”** Profesional dalam visi tersebut merupakan wujud komitmen BKN sebagai lembaga yang mengedepankan kompetensi yang memadai dan bekerja dengan dedikasi yang tinggi serta berorientasi pada prestasi kerja dalam melaksanakan tugas pembinaan manajemen kepegawaian secara nasional. Bermartabat dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan manajemen kepegawaian dengan mengedepankan kode etik PNS yang menjunjung tinggi nilai – nilai dasar meliputi jujur, tanggung jawab, disiplin, bersemangat, kerjasama dan pelayanan prima.

Adapun Misi Kantor Regional X BKN Denpasar yaitu 1) Mengembangkan Sistem Manajemen Kepegawaian Negara; 2) Mengembangkan Sistem Pelayanan Kepegawaian; 3) Mengembangkan Sistem manajemen Internal BKN. Dalam pengelolaan pelayanan kepegawaian di Kantor Regional X BKN Denpasar terdapat beberapa faktor penghambat dan pendorong, sebagai berikut:

Faktor Penghambat :

1. Perencanaan dalam menentukan kebutuhan pegawai belum sepenuhnya dilakukan dengan baik;
2. Penempatan pegawai yang belum sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi jabatan;
3. Belum optimalnya penggunaan SAPK;
4. Pengawasan kepegawaian yang belum efektif dan efisien.

Faktor Pendorong :

1. Penerapan sistem CAT (*Computer Assisted Test*) dalam rekrutmen CPNS secara obyektif dan transparan;
2. Penilaian Kompetensi PNS dengan *assessment center*;
3. Penerapan Layanan kepegawaian berstandar ISO & berbasis IT (SAPK online), *SMS Gateway* kepegawaian serta serta pengelolaan tata naskah berbasis IT;
4. Implementasi Penilaian Prestasi Kerja PNS/ASN mengacu pada PP No.46 Tahun 2011.

3.3.4 Telaah RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali

Visi : Menjadi Pengelola Aparatur Sipil Negara yang Profesional

Misi :

1. Meningkatkan kualitas perencanaan kepegawaian;

2. Menciptakan SDM aparatur yang memiliki kompetensi tinggi;
3. Menerapkan sistem merit dalam manajemen kepegawaian.

Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali :

1. Meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur melalui pengiriman diklat dan bimbingan teknis;
2. Meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur melalui pengiriman PNS dalam tugas belajar dan ijin belajar;
3. Penyusunan formasi CPNS berdasarkan analisis beban kerja, prediksi pegawai yang pensiun dan mutasi, serta rencana penataan organisasi dimasa depan;
4. Pengangkatan calon pejabat struktural Eselon IV dilakukan dengan memperhatikan hasil tes psikologi (Prioritas diberikan pada pegawai yang memperoleh hasil tes lebih baik);
5. Mutasi pejabat struktural dilakukan secara berkala sesuai kebutuhan organisasi dan pengembangan karir pegawai;
6. Pemberian penghargaan bagi PNS yang berkinerja baik;
7. Pelaksanaan pembinaan disiplin PNS serta sosialisasi peraturan – peraturan tentang kepegawaian (aparatur sipil negara);
8. Menumbuhkan minat pegawai untuk meniti karir pada jalur fungsional melalui sosialisasi, diklat fungsional, serta peningkatan tunjangan;
9. Perbaiki sarana dan prasarana;
10. Pembangunan dan pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian terintegrasi;
11. Pemutakhiran data kepegawaian secara berkala bekerja sama dengan SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali;
12. Implementasi SOP pelayanan kepegawaian;
13. Pelaksanaan survei kepuasan pegawai terhadap pelayanan yang diberikan BKD Provinsi Bali secara berkala minimum sekali setahun.

Adapun faktor penghambat dan pendorong pengelolaan pelayanan kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali, sebagai berikut:

Faktor Penghambat :

1. Kompetensi pegawai yang belum optimal;
2. Sebagian besar pelayanan kepegawaian belum dilaksanakan berdasarkan sebuah SOP (*standard operating procedure*) baku;
3. Pemenuhan pemerataan distribusi pegawai;

4. Implementasi Undang – undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengubah secara mendasar beberapa aspek manajemen PNS menjadi Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN).

Faktor Pendorong :

1. Tersedianya sistem teknologi informasi untuk mendukung pelayanan kepegawaian;
2. Adanya program reformasi birokrasi sebagai agenda nasional untuk memperbaiki kinerja birokrasi;
3. Perubahan regulasi kepegawaian yang diarahkan untuk membangun aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas intervensi politik, bebas dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat;
4. Makin banyak calon – calon potensial lulusan perguruan tinggi yang ingin meniti karir menjadi Pegawai Negeri Sipil.

3.4. Penentuan Isu – Isu Strategis

Berdasarkan analisis isu – isu strategis yang termuat dalam RPJMD Kabupaten Buleleng, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dihadapkan pada sejumlah isu strategis dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang jika tidak diantisipasi akan menyebabkan tidak terwujudnya tujuan, sasaran, misi serta visi yang hendak diraih. Isu – isu yang paling utama yang dihadapi adalah “**masih rendahnya kualitas SDM Aparatur**”, yang antara lain mencakup:

1. Kompetensi Aparatur Belum Memadai

Dalam menjalankan sebuah sistem birokrasi modern agar mampu memberikan pelayanan publik yang cepat dan responsive diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi, dalam arti menguasai bidang kerjanya serta cepat mempelajari pengetahuan dan keahlian baru (*fast learner*) sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Belum memadainya kompetensi Aparatur di lingkup Pemerintah Kabupaten Buleleng disebabkan minimnya kesempatan pegawai untuk meningkatkan kompetensinya melalui keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan teknis, fungsional ataupun manajerial, sehingga untuk menanggulangi permasalahan tersebut diperlukan adanya kontribusi alokasi anggaran yang mencukupi dalam rangka pengembangan kapasitas dan peningkatan kompetensi aparatur melalui keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan teknis, fungsional ataupun manajerial.

2. Sistem merit belum terlaksana sepenuhnya dalam manajemen ASN di lingkungan Pemkab Buleleng

Undang – undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) diselenggarakan berdasarkan sistem merit (*merit system*), yaitu kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Inti dari sistem merit adalah bahwa semua keputusan manajemen kepegawaian semata – mata didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja, serta sama sekali tidak boleh dicemari oleh praktek – praktek KKN. Penyelenggaraan manajemen ASN berdasarkan sistem merit diharapkan dapat membuat semua pegawai ASN terpacu untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensinya serta menunjukkan kinerja maksimum karena dalam sistem merit setiap orang dihargai berdasarkan ketiga faktor tersebut.

3. Belum optimalnya kualitas pelayanan kepegawaian.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai organisasi yang bertugas memberikan pelayanan kepegawaian kepada Perangkat Daerah maupun para pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng, menyadari bahwa kualitas pelayanan yang diberikannya belum optimal, masih ada kendala dalam pemutakhiran data, pengembangan kapasitas sumber daya ASN serta masih terbatasnya kemampuan dan pengetahuan pengelola kepegawaian terhadap peraturan perundang – undangan di bidang kepegawaian.

BAB IV

**TUJUAN DAN SASARAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BULELENG**

Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Buleleng tahun 2017 – 2022 ditetapkan berdasarkan masing – masing misi pembangunan daerah dan setiap tujuan dijabarkan menjadi sasaran dengan indikator – indikatornya. Dalam upaya mendukung pencapaian Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022, dan dikaitkan dengan isu strategis, dimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng mendukung dari Misi 3 (tiga) yaitu : **“Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Profesional, Berbudaya dan Berintegritas”**, maka dirumuskan tujuan dan sasaran dalam kurun 5 (lima) tahun kedepan. Adapun tujuan dan sasaran beserta masing – masing indikator yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dalam RPJMD Kabupaten Buleleng 2017 – 2022 sesuai Misi 3 (tiga) yang telah ditetapkan di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD
Kabupaten Buleleng 2017 – 2022

Misi 3: Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Profesional, Berbudaya dan Berintegritas”

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kondisi Awal (2017)	Target					Kondisi Akhir (2022)
						2018	2019	2020	2021	2022	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Profesional, Berbudaya dan Berintegritas	Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatnya kualitas SDM	Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional memiliki Kompetensi sesuai Standar	85%	87%	90%	92%	95%	97%	97%

Berdasarkan tabel tersebut di atas, apabila dikaitkan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng, maka dapat diuraikan bahwa yang menjadi tujuan yang ditetapkan dalam RPJMD Kab. Buleleng yaitu **“Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Profesional, Berbudaya dan Berintegritas”** dengan sasaran yaitu **“Meningkatnya kualitas SDM”**, dan indikator sasaran **“Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional memiliki**

Kompetensi sesuai Standar". Dari Penyelenggaraan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran yang diuraikan dalam RPJMD Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022, dan dikaitkan dengan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng maka ditetapkan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng sebagai berikut:

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kabupaten Buleleng

4.1.1. Tujuan

Dalam upaya mendukung pencapaian Visi, Misi yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022, dan dikaitkan dengan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dalam penyelenggaraan pembangunan bidang kepegawaian, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan tujuannya yaitu: **"Meningkatnya profesionalisme Aparatur"**.

4.1.2. Sasaran

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan tersebut, maka sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dalam upaya penyelenggaraan pembangunan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yaitu:

1. Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara;
2. Meningkatnya kualitas SDM;
3. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian.

Tabel 4.2
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Buleleng 2017 – 2022

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kondisi Awal (2017)	Target Kinerja Sasaran pada Tahun					Kondisi Akhir
					2018	2019	2020	2021	2022	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Meningkatnya profesionalisme Aparatur	Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase peningkatan kompetensi ASN	11,99%	17,8%	23,51%	29,18%	34,85%	40,52%	40,52%
		Meningkatnya kualitas SDM	Persentase pejabat struktural dan fungsional memiliki kompetensi	85%	87%	90%	92%	95	97%	97%

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kondisi Awal (2017)	Target Kinerja Sasaran pada Tahun					Kondisi Akhir
					2018	2019	2020	2021	2022	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
			sesuai dengan standar							
		Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Persentase kepuasan pegawai terhadap kualitas layanan BKPSDM	85%	87%	90%	92%	95%	97%	97%

Sesuai dengan sasaran RPJMD Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022 yaitu Meningkatkan kualitas SDM, dengan strategi Mendorong peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur melalui pendidikan dan penjenjangan karier, dimana Penerapan sistem rekrutmen dan pengembangan karier ASN secara transparan, akuntabel dan berdasarkan prestasi (*merit based*) sebagai arah kebijakan, serta Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional memiliki Kompetensi sesuai Standar sebagai indikator kinerja (*outcome*), maka untuk menunjang hal tersebut diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng mewujudkannya melalui 2 program yaitu :

1. Program Pengembangan Kompetensi Aparatur, dengan kegiatan antara lain:
 - a) Pendidikan dan Pelatihan Teknis (Bimtek, Workshop);
 - b) Penyelenggaraan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah (S1, S2);
 - c) Pendidikan dan Pelatihan Pimpemdagri (Diklat Struktural/Diklat Pim II, III dan IV);
 - d) Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Aparatur;
 - e) Penyelenggaraan Ujian Dinas Aparatur;
 - f) Pemberian Bantuan Tugas Belajar (S1, S2);
 - g) Penyelenggaraan Seleksi Kompetensi Aparatur (Seleksi JPT, Talent Fool);
 - h) Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS.

2. Program Pengembangan Karier dan Penilaian Kinerja Aparatur, dengan kegiatan antara lain:
 - a) Sosialisasi Peraturan Kepegawaian;
 - b) Pembinaan Aparatur Sipil Negara;
 - c) Penyusunan Rencana Pembinaan Karier ASN;
 - d) Penanganan Pelanggaran Disiplin Aparatur;
 - e) Pengelolaan Administrasi Jabatan Fungsional;
 - f) Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN.

Pelaksanaan program dan kegiatan tersebut dalam rangka memenuhi standar kompetensi, peningkatan profesionalisme aparatur pemerintah dan mewujudkan *Good Governance* dalam mengelola potensi serta penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepegawaian yang optimal sesuai dengan apa yang menjadi tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.

BAB V

**STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BULELENG**

5.1. Strategi dan Arah Kebijakan yang Mengacu pada RPJMD

Strategi Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng diharapkan dijadikan pedoman dalam mengimplementasikan program – program yang diprioritaskan oleh Kepala Daerah. Strategi Pembangunan yang telah dirumuskan oleh Kepala Daerah diperjelas dengan arah kebijakan untuk mengarahkan rumusan strategi yang telah ditetapkan agar memiliki fokus dan target dalam pelaksanaannya 5 tahun kedepan. Strategi Pembangunan Buleleng yang disertai arah kebijakan untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan Buleleng disajikan pada tabel 5.1.

Tabel 5.1
Strategi dan Arah Kebijakan

VISI “Terwujudnya masyarakat Buleleng yang Mandiri, Sejahtera, dan Berdaya Saing Berlandaskan <i>Tri Hita karana</i> ”			
MISI 3 : Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Profesional, Berbudaya dan Berintegritas			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1	2	3	4
Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang professional, berbudaya dan berintegritas	Meningkatnya kualitas SDM	Mendorong peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur melalui pendidikan dan penjurangan karier	Penerapan sistem rekrutmen dan pengembangan karier ASN secara transparan, akuntabel dan berdasarkan prestasi (<i>merit based</i>)

5.2. Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Rumusan strategi merupakan pernyataan tentang bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai dan selanjutnya rumusan strategi dijabarkan ke dalam kebijakan – kebijakan. Selain itu, rumusan strategi mencerminkan komitmen dan keinginan kuat dari Perangkat Daerah untuk menciptakan nilai tambah dalam pelayanan yang diberikan kepada para *stakeholder*.

Berdasarkan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dalam lima tahun ke depan serta dengan mempertimbangkan berbagai peluang dan ancaman yang dihadapi serta kekuatan dan kelemahan yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng menetapkan sejumlah strategi dan kebijakan yang akan ditempuh. Rumusan strategi dan kebijakan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang ada di Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dalam 5 (lima) tahun mendatang disajikan pada Tabel 5.2. berikut ini:

Tabel 5.2
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan BKPSDM

VISI : “Terwujudnya masyarakat Buleleng yang Mandiri, Sejahtera, dan Berdaya Saing Berlandaskan <i>Tri Hitakarana</i>”				
MISI 3 : Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Profesional, Berbudaya dan Berintegritas				
No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
1	Meningkatnya profesionalisme Aparatur	Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara	Peningkatan pendidikan dan pelatihan ASN	1. Pelaksanaan Diklat Penjurangan, Diklat Teknis dan Uji Kompetensi
		Meningkatnya kualitas SDM	Mewujudkan sistem merit dalam manajemen kepegawaian	1. Penerapan sistem rekrutmen dan pengembangan karier PNS secara transparan, akuntabel dan berdasarkan prestasi (<i>merit based</i>) 2. Pengoptimalan pembinaan disiplin ASN
		Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian terhadap ASN	1. Pengoptimalan sistem layanan kepegawaian berbasis elektronik

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BULELENG

6.1. Rencana Program dan Kegiatan

Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah. Rencana program dan kegiatan, disusun berdasarkan pedoman yang ada dan mengacu pada kebijakan dan peraturan perundang – undangan yang terkait dengan dokumen perencanaan, baik dari tingkat Kabupaten maupun daerah yang disesuaikan dengan tugas dan fungsi masing – masing bidang dan sekretariat sebagai upaya untuk mendukung tercapainya tujuan pembangunan secara efektif dan efisien atas dasar kebutuhan nyata dalam memberikan pelayanan administrasi kepegawaian termasuk didalamnya pembinaan kepegawaian, rekrutmen dan kegiatan lainnya.

Secara umum program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam 5 tahun kedepan adalah mencakup 10 program dengan 52 kegiatan. Adapun Program dan Kegiatan yang akan dilaksanakan antara lain mencakup:

a) Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Program ini dilaksanakan untuk meningkatkan dan kelancaran operasional kantor dan pelayanan administrasi perkantoran. Pelaksanaan program ini dijabarkan melalui 14 Kegiatan antara lain:

- 1) Penyediaan Jasa Surat Menyurat;
- 2) Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
- 3) Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
- 4) Penyediaan jasa Pemeliharaan dan Perijinan Kendaraan Dinas/Operasional;
- 5) Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan;
- 6) Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor;
- 7) Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja;
- 8) Penyediaan Alat Tulis Kantor;
- 9) Penyediaan barang Cetak dan Penggandaan;
- 10) Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan bangunan Kantor;
- 11) Penyediaan Peralatan dan Pelengkapan Kantor;
- 12) Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang – Undangan;
- 13) Penyediaan makanan dan Minuman;

14) Rapat – rapat Koordinasi ke Luar Daerah/Dalam Daerah.

b) Program Peningkatan Sarana Prasarana Aparatur

Program ini dilaksanakan dalam rangka memenuhi ketersediaan Sarana Prasarana Kantor dalam mendukung operasional dan pelayanan administrasi perkantoran. Pelaksanaan program ini dijabarkan dalam 9 kegiatan antara lain:

- 1) Pembangunan Gedung Kantor;
- 2) Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional;
- 3) Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor;
- 4) Pengadaan Mebeleur;
- 5) Penyelenggaraan dan Pengadaan Sarana Prasarana Upacara;
- 6) Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor;
- 7) Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional;
- 8) Pemeliharaan Rutin/Berkala Meubeleur;
- 9) Pendataan dan Inventarisasi Aset Barang Milik Daerah.

c) Program Peningkatan Disiplin Aparatur

Program ini dilaksanakan untuk menguatkan jati diri dan sikap mental aparatur. Program ini dilaksanakan melalui 2 kegiatan yaitu:

- 1) Pengadaan Pakaian Dinas dan Atributnya.
- 2) Pengadaan Pakaian Khusus Hari – Hari Tertentu.

d) Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

Pelaksanaan program ini dalam rangka mewujudkan sistem pengelolaan anggaran yang tertib administrasi dan pelaporannya. Program ini dilaksanakan melalui kegiatan:

- 1) Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD.

e) Program Perencanaan Anggaran SKPD

Pelaksanaan program ini dalam rangka mewujudkan perencanaan anggaran yang tepat dan akurat, dengan output dan outcome yang jelas. Program ini dilaksanakan melalui kegiatan:

- 1) Penyusunan Anggaran SKPD.

f) Program Informasi Pembangunan Daerah

Pelaksanaan program ini dalam rangka kegiatan pameran memperingati Hari Kemerdekaan RI, Program ini dilaksanakan melalui kegiatan:

- 1) Penyelenggaraan Pameran.

g) Program Penyelenggaraan Mutasi dan Penghargaan Aparatur

Pelaksanaan Program ini dimaksudkan untuk memberikan layanan administrasi kepegawaian. Program ini dilaksanakan melalui 4 kegiatan:

- 1) Penanganan Pegawai yang Pensiun;
- 2) Pemberian Penghargaan Bagi Aparatur;
- 3) Penyelenggaraan Administrasi Mutasi Kepegawaian;
- 4) Pengelolaan Pemberian Kesejahteraan Aparatur.

h) Program Pengelolaan Data, Informasi dan Profesi ASN

Pelaksanaan Program ini dimaksudkan untuk memberikan data dan informasi yang up to date. Program ini dilaksanakan melalui 6 kegiatan:

- 1) Penanganan Proses Pemberhentian Aparatur;
- 2) Penyelenggaraan Seleksi CPNS/ASN;
- 3) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian;
- 4) Pengelolaan Tata Naskah Kepegawaian;
- 5) Pengelolaan Kartu Identitas Aparatur;
- 6) Pengelolaan Kelembagaan Profesi ASN;

i) Program Pengembangan Kompetensi Aparatur

Pelaksanaan program ini dalam rangka memenuhi standar kompetensi aparatur. Program ini dilaksanakan melalui 8 kegiatan:

- 1) Pendidikan dan Pelatihan Teknis;
- 2) Penyelenggaraan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah;
- 3) Pendidikan dan Pelatihan Pimpemdagri;
- 4) Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Aparatur;
- 5) Penyelenggaraan Ujian Dinas Aparatur;
- 6) Pemberian Bantuan Tugas Belajar;
- 7) Penyelenggaraan Seleksi Kompetensi Aparatur;
- 8) Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS;

j) Program Pengembangan Karier dan Penilaian Kinerja Aparatur

Pelaksanaan program ini dalam rangka memenuhi meriet Sistem. Program ini dilaksanakan melalui 6 kegiatan:

- 1) Sosialisasi Peraturan Kepegawaian
- 2) Pembinaan Aparatur Sipil Negara;
- 3) Penyusunan Rencana Pembinaan Karier ASN;
- 4) Penanganan Pelanggaran Disiplin Aparatur;
- 5) Pengelolaan Administrasi Jabatan Fungsional;
- 6) Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN.

6.2. Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Indikatif

Dalam rangka penjabaran tupoksinya melalui pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan, maka untuk memudahkan dalam perencanaan dan penganggaran disusun matrik kerja berupa program, kegiatan dan target capaian

kinerja dalam kurun waktu 2017 sampai dengan tahun 2022. Adapun matrik dimaksud terlihat pada tabel 6.1.

**TABEL 6.1 RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA KELOMPOK, SASARAN & PENDANAAN INDIKATIF
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KAB. BULELENG
TAHUN 2017 - 2022**

Urusan Pemerintahan : 3.00.03.
Organisasi : 3.00.03.01.

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	2017	2018		2019		2020		2021		2022		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD		Unit Kerja SKPD Penanggung Jawab	Lokasi
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
							8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
Meningkatnya profesionalisme aparatur	Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase peningkatan kompetensi ASN	20	Program Pengembangan Kompetensi Aparatur	Persentase peningkatan kompetensi pegawai/ASN	11,99%	17,84%	2.970.163.450,00	23,51%	3.407.004.178,65	29,18%	3.659.199.109,98	34,85%	3.934.880.226,92	40,52%	4.232.666.212,52	41%	18.203.913.178,07	BKPSDM	Kab. Buleleng
			001	Pendidikan dan Pelatihan Teknis	Jumlah Aparatur yang mengikuti Bimtek, Workshop, Rakor dan Seminar	-	235 Orang	922.103.400,00	255 Orang	1.064.313.740,65	170 Orang	1.170.745.114,00	170 Orang	1.247.580.832,00	170 Orang	1.326.636.880,52	1.000 Orang	5.731.379.967		
			002	Penyelenggaraan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah	Jumlah PNS yang Lulus Ujian Penyesuaian Ijazah	-	50 Orang	65.120.000,00	60 Orang	71.632.000,00	50 Orang	78.795.200,00	50 Orang	86.674.720,00	50 Orang	95.342.192,00	260 Orang	397.564.112		
			003	Pendidikan dan Pelatihan Pimpemdagri	Jumlah Pejabat yang Lulus Diklatpim Tk. II, III dan Diklatpim Tk. IV	-	27 Orang	1.039.737.000,00	25 Orang	1.193.710.700,00	27 Orang	1.264.576.283,00	27 Orang	1.341.033.911,00	27 Orang	1.425.137.302,00	133 Orang	6.264.195.196		
			004	Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Aparatur	Jumlah PNS yang mengikuti diklat fungsional	-	53 Orang	423.122.750,00	55 Orang	505.259.408,00	35 Orang	515.723.397,00	35 Orang	567.363.883,00	35 Orang	624.100.271,00	213 Orang	2.635.569.709		
			005	Penyelenggaraan Ujian Dinas Aparatur	Jumlah PNS yang lulus Ujian Dinas Tk I dan Tk. II	-	50 Orang	92.897.200,00	25 Orang	102.186.920,00	50 Orang	112.405.612,00	40 Orang	123.646.175,92	40 Orang	136.010.793,00	205 Orang	567.146.701		
			006	Pemberian Bantuan Tugas Belajar	Jumlah PNS yang mengikuti Tugas Belajar, Ikatan Dinas dan Ijin Belajar	-	2 Orang	49.948.800,00	2 Orang	54.943.680,00	1 Orang	60.500.000,00	1 Orang	66.481.852,00	1 Orang	73.130.037,00	7 Orang	305.004.369		
			007	Penyelenggaraan Seleksi Kompetensi Aparatur	Jumlah PNS yang mengikuti seleksi kompetensi	-	12 Orang	161.304.000,00	40 Orang	177.434.400,00	25 Orang	195.177.870,98	25 Orang	214.695.624,00	25 Orang	236.165.186,00	127 Orang	984.777.081		
			008	Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS	Jumlah CPNS yang lulus diklat prajabatan	-	50 Orang	215.930.300,00	364 Orang	237.523.330,00	25 Orang	261.275.633,00	25 Orang	287.403.229,00	25 Orang	316.143.551,00	489 Orang	1.318.276.043		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	2017	2018										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD		Unit Kerja SKPD Penanggung Jawab	Lokasi
							2018		2019		2020		2021		2022		Target	Rp		
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Meningkatnya kualitas SDM	Peningkatan kualitas SDM	Persentase pejabat struktural dan fungsional memiliki kompetensi sesuai dengan standar	21	Program Pengembangan Karier dan Penilaian Kinerja Aparatur	Persentase pejabat struktural dan fungsional yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar.	85,00%	87,00%	1.155.650.000	90%	1.325.618.756,45	92%	1.423.744.357,05	95%	1.531.008.111,44	97%	1.646.872.568,07	97%	7.082.893.793,01		
			001	Sosialisasi Peraturan Kepegawaian	Jumlah PNS yang memahami peraturan kepegawaian	-	300 Orang	177.480.000	300 Orang	209.631.756,45	300 Orang	216.158.657,05	300 Orang	232.663.841,44	300 Orang	248.693.871,07	1.500 Orang	1.084.628.126		
			002	Pembinaan Aparatur Sipil Negara	Jumlah dokumen pembinaan aparatur sipil negara yang disusun	-	22 Dokumen	45.820.000	22 Dokumen	50.402.000,00	22 Dokumen	55.442.200,00	22 Dokumen	60.986.420,00	22 Dokumen	67.085.062,00	110 Dokumen	279.735.682		
			003	Penyusunan Rencana Pembinaan Karier ASN	Jumlah Surat Keputusan Mutasi yang terbit	-	50 SK	365.200.000	50 SK	421.720.000,00	50 SK	443.892.000,00	50 SK	478.281.200,00	50 SK	511.109.320,00	250 Kali	2.220.202.520		
			004	Penanganan Pelanggaran Disiplin Aparatur	Jumlah Kasus - Kasus PNS Indisipliner yang diselesaikan	-	14 Kasus	280.000.000	20 Kasus	328.000.000,00	20 Kasus	360.800.000,00	20 Kasus	376.880.000,00	20 Kasus	399.568.000,00	94 Kasus	1.745.248.000		
			005	Pengelolaan Administrasi Jabatan Fungsional	Jumlah Surat Keputusan Jabatan Fungsional yang terbit	-	300 SK	87.150.000	300 SK	95.865.000,00	300 SK	105.451.500,00	300 SK	115.996.650,00	300 SK	127.596.315,00	1.500 SK	532.059.465		
			006	Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN	Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	-	42 Dokumen	200.000.000	42 Dokumen	220.000.000,00	42 Dokumen	242.000.000,00	42 Dokumen	266.200.000,00	42 Dokumen	292.820.000,00	210 Dokumen	1.221.020.000		
Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian	Persentase kepuasan pegawai terhadap kualitas pelayanan kepegawaian	19	Program Pengelolaan Data, Informasi dan Profesi ASN	Persentase ketersediaan data kepegawaian/ASN yang valid dan akurat.	53,85%	59,84%	822.120.800	59,84%	943.035.307,01	65,82%	1.012.841.128,21	71,80%	1.089.147.763,93	77,79%	1.171.572.875,15	78,00%	5.038.717.874,30		
			001	Penanganan Proses Pemberhentian Aparatur	Jumlah SK Pemberhentian ASN yang diterbitkan	-	5 SK	15.369.000	5 SK	16.905.900,00	5 SK	14.081.490,00	5 SK	15.489.639,00	5 SK	22.501.752,00	25 SK	84.347.781		
			002	Penyelenggaraan Seleksi CPNS/ASN	Jumlah kebutuhan formasi CPNS	-	50 Orang	220.566.700	100 Orang	242.623.370,00	400 Orang	275.387.997,00	100 Orang	277.615.819,00	100 Orang	272.424.585,00	750 Orang	1.288.618.471		
			003	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah data ASN yang update	-	5.000 orang	95.601.600	5.000 orang	123.864.187,01	5.000 orang	207.765.606,21	6.000 orang	209.875.666,93	6.500 orang	164.863.236,15	27.500 orang	801.970.296		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	2017	2018										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD		Unit Kerja SKPD Penanggung Jawab	Lokasi
							2018		2019		2020		2021		2022		2022			
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
			004	Pengelolaan Tata Naskah Kepegawaian	Jumlah dokumen Tata Naskah Kepegawaian yang disusun	-	300 Dokumen	118.107.300	500 Dokumen	139.918.030,00	300 Dokumen	133.909.833,00	300 Dokumen	169.300.816,00	300 Dokumen	186.230.897,00	1.700 Dokumen	747.466.876		
			005	Pengelolaan Kartu Identitas Aparatur	Jumlah usulan kartu identitas aparatur yang terbit	-	300 Kartu Identitas	57.815.600	200 Kartu Identitas	73.597.160,00	200 Kartu Identitas	80.956.876,00	200 Kartu Identitas	89.052.565,00	200 Kartu Identitas	97.957.822,00	1.100 Kartu Identitas	399.380.023		
			006	Pengelolaan Kelembagaan Profesi ASN	Jumlah dokumen Kelembagaan Korpri yang disusun	-	12 Dokumen	314.660.600	12 Dokumen	346.126.660,00	12 Dokumen	300.739.326,00	12 Dokumen	327.813.258,00	12 Dokumen	427.594.583,00	60 Dokumen	1.716.934.427		
			18	Program Penyelenggaraan Mutasi dan Penghargaan Aparatur	Persentase pemenuhan layanan administrasi kepegawaian yang tertib dan tepat waktu.	85,00%	87,00%	612.679.200	90%	702.789.805,92	92%	754.812.057,01	95%	811.678.990,10	97%	873.105.669,98	97%	3.755.065.723,01		
			001	Penanganan Pegawai yang Pensiun	Jumlah SK Pensiun ASN yang terbit tepat waktu	-	400 SK	119.600.000	400 SK	140.402.685,92	370 SK	158.158.400,00	380 SK	162.190.575,00	380 SK	157.668.413,00	1.930 SK	738.020.074		
			002	Pemberian Penghargaan Bagi Aparatur	Jumlah usulan Satya Lencana Karya Satya yang ditindaklanjuti	-	1.200 Dokumen	127.584.300	1.200 Dokumen	150.342.730,00	500 Dokumen	133.844.200,00	500 Dokumen	165.914.703,00	500 Dokumen	167.006.174,98	3.900 Dokumen	744.692.108		
			003	Penyelenggaraan Administrasi Mutasi Kepegawaian	Jumlah SK Kenaikan pangkat pegawai struktural dan non struktural yang dterbit tepat waktu	-	1.300 SK	323.312.600	1.300 SK	365.643.860,00	1.300 SK	404.102.257,00	1.300 SK	422.429.070,00	1.300 SK	486.671.977,00	6.500 SK	2.002.159.764		
			004	Pengelolaan Pemberian Kesehatan Aparatur	Jumlah usulan JKK,JKM, THT dan Kartu Taspen yang ditindaklanjuti	-	450 Dokumen	42.182.300	400 Dokumen	46.400.530,00	350 Dokumen	58.707.200,01	380 Dokumen	61.144.642,10	380 Dokumen	61.759.105,00	1.960 Dokumen	270.193.777		
			01	Pelayanan Administrasi Perkantoran	Prosentase peningkatan kualitas pelayanan perkantoran untuk mendukung kinerja aparatur	100%	100%	2.294.588.250	100%	2.632.067.860,11	100%	2.826.900.075,88	100%	3.039.876.453,21	100%	3.269.929.861,07	100%	14.063.362.500,27		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	2017	2018										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD		Unit Kerja SKPD Penanggung Jawab	Lokasi
							2018		2019		2020		2021		2022		Target	Rp		
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
			001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah surat masuk dan keluar yang ditangani	5.000 surat/109.790.000	5.000 surat	86.774.000	5.000 surat	95.451.400,00	5.000 surat	187.894.000,00	5.000 surat	206.683.400,00	5.000 surat	217.045.813,00	25.000 surat	793.848.613		
			002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Pembayaran jasa komunikasi, Sumber Daya Air, Listrik dan telpon	36 Rekening/124.000.000	36 Rekening	136.140.000	36 Rekening	159.754.000,00	36 Rekening	195.729.400,00	36 Rekening	205.302.340,00	36 Rekening	225.832.574,00	36 Rekening	922.758.314		
			003	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Persentase terbayarnya sewa kendaraan roda 4 (empat) untuk Kepala badan dan sekretaris	100% / 179.880.000	100 %	179.880.000	100 %	197.868.000,00	100 %	227.654.800,00	100 %	250.420.280,00	100 %	275.462.308,00	100 %	1.131.285.388		
			006	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah Surat perijinan kendaraan dinas operasional yang terbayar	27 STNK/8.430.000	27 STNK	9.273.000	31 STNK	10.200.300,00	38 STNK	11.175.000,00	33 STNK	12.292.500,00	35 STNK	13.576.599,00	35 STNK	56.517.399		
			007	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Jumlah laporan keuangan yang selesai tepat waktu	15 Dokumen/370.000.000	15 Dokumen	400.000.000	15 Dokumen	460.000.000,00	15 Dokumen	496.000.000,00	15 Dokumen	525.600.000,00	15 Dokumen	558.160.000,00	75 Dokumen	2.439.760.000		
			008	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Persentase bahan/alat kebersihan yang tersedia	100%/105.498.900	100 %	116.048.000	100 %	145.652.800,00	100 %	170.217.100,00	100 %	187.238.810,00	100 %	195.763.876,00	100 %	814.920.586		
			009	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	Jumlah Peralatan kerja yang diperbaiki	32 Unit/24.200.000	32 Unit	26.620.000	38 Unit	29.282.000,00	52 Unit	57.210.200,00	40 Unit	62.931.220,00	40 Unit	79.224.342,00	40 Unit	255.267.762		
			010	Penyediaan Alat Tulis Kantor	Persentase alat tulis kantor yang tersedia	100%/156.709.400	100 %	39.364.400	100 %	43.300.840,00	100 %	140.131.200,00	100 %	152.394.016,00	100 %	163.133.417,00	100 %	538.323.873		
			011	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Persentase barang cetakan dan pengadaan yang tersedia	100%/27.183.450	100 %	34.943.250	100 %	38.437.575,00	100 %	53.640.600,00	100 %	60.509.465,00	100 %	70.660.411,00	100 %	258.191.301		
			012	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Komponen listrik yang disediakan	384 Buah/9.159.800	384 buah	24.159.800	400 buah	26.575.780,00	632 buah	54.228.900,00	400 buah	62.156.693,00	400 buah	80.372.362,00	2.216 buah	247.493.535		
			013	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Persentase Peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia	100%/454.250.000	100 %	960.000.000	100 %	876.000.000,00	100 %	473.000.000,00	100 %	493.931.051,00	100 %	516.105.153,00	100 %	3.319.036.204		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	2017	2018										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD		Unit Kerja SKPD Penanggung Jawab	Lokasi
							2018		2019		2020		2021		2022		Target	Rp		
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
			015	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - undangan	Jumlah Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - undangan yang disediakan	2.912 Eksemplar/ 14.924.000	2.912 Eksemplar	15.106.000	2.912 Eksemplar	16.616.600,00	2.692 Eksemplar	23.180.000,00	2.912 Eksemplar	25.498.000,00	2.912 Eksemplar	29.116.694,00	2.912 Eksemplar	109.517.294		
			017	Penyediaan Makanan dan Minuman	Persentase makanan dan minuman yang disediakan	100%/ 111.102.000	100 %	100.830.000	100 %	130.913.000,00	100 %	154.005.000,00	100 %	169.405.500,00	100 %	191.346.050,00	100 %	746.499.550		
			018	Rapat - rapat Kordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah/Dalam Daerah	Jumlah dokumen Rapat - rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar/Dalam daerah	65 Dokumen 187.431.000	65 Dokumen	165.449.800	65 Dokumen	402.015.565,11	70 Dokumen	582.833.875,88	65 Dokumen	625.513.178,21	65 Dokumen	654.130.262,07	330 Dokumen	2.429.942.681		
			02	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Prosentase peningkatan sarana dan prasarana aparatur untuk mendukung kualitas kinerja aparatur	100%	100%	982.007.146	100%	1.126.437.149,40	100%	1.209.818.831,57	100%	1.300.965.608,98	100%	1.399.420.785,18	100%	6.018.649.521,13		
			003	Pembangunan Gedung Kantor	Jumlah gedung yang diselesaikan	-	1 Unit	101.000.000	1 Unit	137.329.288,00	1 Unit	55.000.000,00	- Unit	-	- Unit	0,00	3 Unit	293.329.288		
			005	Pengadaan Kendaraan Dinas/ Operasional	Jumlah Sepeda Motor yang disediakan	2 Unit/ 40.000.000	5 Unit	113.000.000	4 Unit	124.300.000,00	5 Unit	136.730.000,00	4 Unit	150.403.000,00	2 Unit	176.041.700,00	20 Unit	700.474.700		
			007	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Persentase Perlengkapan Gedung Kantor yang memadai	100%/ 78.600.000	100 %	123.400.000	100 %	155.740.000,00	100 %	144.600.000,00	100 %	159.060.000,00	100 %	166.668.163,00	100 %	749.468.163		
			010	Pengadaan Mebeleur	Jumlah Mebeleur yang memadai	23 Unit/ 56.420.000	114 Unit	124.000.000	25 Unit	136.400.000,00	120 Unit	160.000.000,00	50 Unit	149.456.000,00	60 Unit	164.401.600,00	369 Unit	734.257.600		
			012	Penyelenggaraan dan Pengadaan Sarana/ Prasarana Upacara	Persentase sarana upacara yang disediakan	100%/ 205.365.000	100 %	170.965.000	100 %	188.061.500,00	100 %	226.867.650,00	100 %	279.554.415,00	100 %	292.509.856,00	100 %	1.157.958.421		
			022	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	Jumlah gedung kantor yang terpelihara	1 Unit/ 127.000.000	1 Unit	81.684.000	1 Unit	89.852.400,00	2 Unit	138.837.640,00	1 Unit	162.721.404,00	1 Unit	170.993.544,00	1 Unit	644.088.988		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	2017	2018										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD		Unit Kerja SKPD Penanggung Jawab	Lokasi
							2018		2019		2020		2021		2022		Target	Rp		
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
			024	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah Kendaraan Dinas/ operasional yang terpelihara	12 Unit/ 119.493.000	12 Unit	139.217.146	16 Unit	153.138.861,40	38 Unit	188.452.751,57	38 Unit	217.298.026,98	38 Unit	229.386.441,18	38 Unit	927.493.227		
			029	Pemeliharaan Rutin/Berkala Mebeleur	Jumlah meja dan kursi yang dipelihara	210 Unit/ 18.700.000	220 Unit	18.500.000	250 Unit	20.350.000,00	170 Unit	22.385.000,00	170 Unit	24.623.500,00	170 Unit	27.085.850,00	170 Unit	112.944.350		
			045	Pendataan dan Inventarisasi Aset Barang Milik Daerah	Jumlah Laporan barang dan aset yang tersusun tepat waktu	5 Dokumen/ 61.291.000	5 Dokumen	110.241.000	5 Dokumen	121.265.100,00	5 Dokumen	136.945.790,00	5 Dokumen	157.849.263,00	5 Dokumen	172.333.631,00	25 Dokumen	698.634.784		
			03	Peningkatan Disiplin Aparatur	Prosentase peningkatan disiplin dalam mendukung kualitas kinerja aparatur	100%	100%	60.994.954,00	100%	69.965.867,76	100%	75.144.915,47	100%	80.806.272,95	100%	86.921.573,60	100%	373.833.583,78		
			002	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Kelengkapannya	Jumlah Pakaian Dinas beserta kelengkapannya yang disediakan	0	0 stel	0	60 Stel	34.983.000,00	98 Stel	5.859.915,47	60 Stel	40.403.000,00	60 Stel	43.461.000,00	300 Stel	124.706.915,47		
			005	Pengadaan Pakaian Khusus Hari - Hari Tertentu	Jumlah pakaian endek dan olahraga yang disediakan	65 Stel/ 61.291.000	57 Stel	60.994.954,00	57 Stel	34.982.867,76	95 Stel	69.285.000,00	57 Stel	40.403.272,95	57 Stel	43.460.573,60	323 Stel	249.126.668,31		
			04	Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS	Prosentase pindah/purna tugas PNS yang difasilitasi	100%	100%	200.000	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%	200.000,00		
			001	Pemulangan Pegawai Yang Pensiun	Jumlah SK Pensiun ASN yang terealisasi tepat waktu		400 Orang	100.000	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	0,00	400 Orang	100.000		
			005	Penanganan Pemberhentian Aparatur	Jumlah ASN yang diberhentikan tanpa hak pensiun		5 Orang	100.000	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	0,00	5 Orang	100.000		
			05	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Prosentase peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dalam mendukung kinerja (%)	100%	100%	800.000	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%	800.000		
			001	Pendidikan dan Pelatihan Formal	Jumlah Aparatur yang mengikuti Bimtek, Workshop, Rakor dan Seminar		205 Orang	100.000	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	0,00	205 Orang	100.000		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	2017	2018										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	Unit Kerja SKPD Penanggung Jawab	Lokasi		
							2018		2019		2020		2021		2022					Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp				Target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
			002	Sosialisasi Peraturan Perundang - undangan	Jumlah PNS yang memahami peraturan kepegawaian		300 Orang	100.000	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	0,00	300 Orang	100.000			
			004	Pembinaan Pegawai Daerah	Jumlah Pembinaan dan Pengembangan Aparatur yang dilaksanakan		5 Kali	100.000	0 Kali	-	0 Kali	-	0 Kali	-	0 Kali	0,00	5 Kali	100.000			
			006	Penyelenggaraan Ujian Penyesuaian Ijazah	Jumlah Ujian Penyesuaian Ijazah yang diselenggarakan		1 Kali	100.000	0 Kali	-	0 Kali	-	0 Kali	-	0 Kali	0,00	1 Kali	100.000			
			007	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	Jumlah Diklatpim yang diselenggarakan		3 Kali	100.000	0 Kali	-	0 Kali	-	0 Kali	-	0 Kali	0,00	3 Kali	100.000			
			008	Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah	Jumlah PNS yang Mengikuti Diklat Fungsional		53 Orang	100.000	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	0,00	53 Orang	100.000			
			009	Penyelenggaraan Ujian Dinas	Jumlah PNS yang lulus Ujian Dinas Tk I dan Tk. II		50 Orang	100.000	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	0,00	50 Orang	100.000			
			010	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi CPNS Daerah	Jumlah Diklat Prajabatan Gol II dan III yang dilaksanakan		2 Kali	100.000	0 Kali	-	0 Kali	-	0 Kali	-	0 Kali	0,00	2 Kali	100.000			
			06	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Prosentase kualitas pelaporan capaian kinerja dan keuangan SKPD	100%	100%	65.640.000	100%	75.294.090,06	100%	80.867.546,05	100%	86.960.041,91	100%	93.541.050,81	100%	402.302.728,83			
			001	Penyusunan Laporan Capaian kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah dokumen perencanaan dan laporan evaluasi kinerja yang selesai tepat waktu	28 Dokumen/ 60.640.000	31 Dokumen	65.640.000	31 Dokumen	75.294.090,06	31 Dokumen	80.867.546,05	31 Dokumen	86.960.041,91	31 Dokumen	93.541.050,81	155 Dokumen	402.302.728,83			

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	2017	2018										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD		Unit Kerja SKPD Penanggung Jawab	Lokasi
							2018		2019		2020		2021		2022		Target	Rp		
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
			07	Program Perencanaan Anggaran SKPD	Prosentase perencanaan anggaran Perangkat Daerah yang tertib dan sesuai peraturan perundang-undangan	100%	100%	189.545.000	100%	217.422.582,26	100%	233.516.743,09	100%	251.109.706,64	100%	270.113.322,30	100%	1.161.707.354,29		
			001	Penyusunan Anggaran SKPD	Jumlah dokumen perencanaan anggaran yang selesai tepat waktu	5 Dokumen/158.037.500	11 Dokumen	189.545.000	11 Dokumen	217.422.582,26	11 Dokumen	233.516.743,09	11 Dokumen	251.109.706,64	11 Dokumen	270.113.322,30	55 Dokumen	1.161.707.354,29		
			08	Program Informasi Pembangunan Daerah	Prosentase pelaksanaan informasi pembangunan daerah	100%	100%	12.600.000	100%	17.206.144,89	100%	18.479.786,58	100%	19.872.038,83	100%	21.375.925,69	100%	89.533.895,99		
			001	Penyelenggaraan Pameran	Jumlah Pameran Pembangunan yang dilaksanakan	-	1 Paket	12.600.000	1 Paket	17.206.144,89	1 Paket	18.479.786,58	1 Paket	19.872.038,83	1 Paket	21.375.925,69	5 Paket	89.533.895,99		
			17	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Prosentase pembinaan dan pengembangan aparatur	100%	100%	1.400.000	100%	-	100%	-	100%	-	100%	0,00	100%	1.400.000,00		
			001	Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS	Jumlah Rencana Pembinaan Karir PNS yang dilaksanakan		4 Kali	100.000	0 Kali	-	0 Kali	-	0 Kali	-	0 Kali	0,00	4 Kali	100.000		
			002	Seleksi Penerimaan Calon PNS	Jumlah Kebutuhan Formasi CPNS		50 Orang	100.000	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	0,00	50 Orang	100.000		
			005	Pembangunan/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah data ASN yang update		5.000 orang	100.000	0 orang	-	0 orang	-	0 orang	-	0 orang	0,00	5.000 orang	100.000		
			008	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi	Jumlah Usulan Satya Lencana Karya Satya yang ditindaklanjuti		1000 Orang	100.000	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	0,00	1.000 Orang	100.000		
			009	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Jumlah Kasus - Kasus PNS Indisipliner yang ditangani		14 Kasus	100.000	0 Kasus	-	0 Kasus	-	0 Kasus	-	0 Kasus	0,00	14 Kasus	100.000		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	2017	2018										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	Unit Kerja SKPD Penanggung Jawab	Lokasi		
							2018		2019		2020		2021		2022					Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp				Target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
			011	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Jumlah PNS yang mengikuti Tugas Belajar, Ikatan Dinas dan Ijin Belajar		2 Orang	100.000	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	0,00	2 Orang	100.000			
			017	Penyelenggaraan Administrasi Jabatan Fungsional	Jumlah Surat Keputusan Jabatan Fungsional yang terbit		300 SK	100.000	0 SK	-	0 SK	-	0 SK	-	0 SK	0,00	300 SK	100.000			
			018	Pengelolaan data aparatur	Jumlah Data Aparatur yang dikelola		300 Orang	100.000	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	0,00	300 Orang	100.000			
			019	Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai	Jumlah usulan Kartu Identitas Pegawai yang terbit		100 Kartu Identitas	100.000	0 Kartu Identitas	-	0 Kartu Identitas	-	0 Kartu Identitas	-	0 Kartu Identitas	0,00	100 Kartu Identitas	100.000			
			023	Penyelenggaraan seleksi jabatan	Jumlah PNS yang mengikuti Seleksi Jabatan		12 Orang	100.000	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	-	0 Orang	0,00	12 Orang	100.000			
			024	Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Jumlah Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		42 SKPD	100.000	- SKPD	-	- SKPD	-	- SKPD	-	- SKPD	0,00	42 SKPD	100.000			
			025	Pengelolaan Kelembagaan Profesi Kepegawaian	Jumlah Fasilitas Kelembagaan Profesi Kepegawaian	-	13 Kali	100.000	- Kali	-	- Kali	-	- Kali	-	- Kali	0,00	13 Kali	100.000			
			026	Penyelenggaraan Proses Mutasi Kepangkatan	Jumlah SK kenaikan pangkat pegawai struktural dan non struktural yang diselesaikan tepat waktu	-	1.300 Orang	100.000	- Orang	-	- Orang	-	- Orang	-	- Orang	0,00	1.300 Orang	100.000			
			027	Pengelolaan Proses Pemberian Kesejahteraan Aparatur	Jumlah pegawai yang mengusulkan JKK, JKM dan Kartu Taspen, THT	-	300 Orang	100.000	- Orang	-	- Orang	-	- Orang	-	- Orang	0,00	300 Orang	100.000			
TOTAL								9.168.388.800,00		10.516.841.742,51		11.295.324.550,89		12.146.305.214,91		13.065.519.844,37		56.192.380.152,68			

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN

SUMBER DAYA MANUSIA

7.1. Indikator Kinerja (IKU) yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

Pemerintah Kabupaten Buleleng telah menyusun dan menetapkan RPJMD Kabupaten Buleleng 2017 – 2022 yang substansinya merupakan penjabaran dari Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati terpilih. Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

Penetapan indikator kinerja atau pengukuran kinerja yang akan digunakan untuk mengukur kinerja atau keberhasilan BKPSDM Kabupaten Buleleng serta mengukur keberhasilan pembangunan Kabupaten Buleleng, harus didasarkan pada perkiraan yang realistis dan memperhatikan tujuan dan sasaran yang ditetapkan serta data pendukung yang jelas dan spesifik serta dapat diukur secara obyektif.

Dalam upaya mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) maka menjadi kewajiban bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buleleng untuk melaksanakan dan mensinkronisasikan indikator kinerja dengan RPJMD. Adapun indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buleleng yang disinkronisasikan dengan RPJMD Kabupaten Buleleng tahun 2017 – 2022 adalah sebagaimana tersaji pada Tabel 7.1.

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Utama BKPSDM
yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
Kabupaten Buleleng Tahun 2017 – 2022

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran (IKU)	Kondisi Awal (2017)	Target Kinerja Sasaran pada Tahun					Kondisi Akhir
					2018	2019	2020	2021	2022	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Meningkatnya profesionalisme Aparatur	Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase peningkatan kompetensi ASN	11,99%	17,84%	23,51%	29,18%	34,85%	40,52%	40,52%
		Meningkatnya kualitas SDM	Persentase pejabat struktural dan fungsional memiliki kompetensi sesuai dengan standar	85%	87%	90%	92%	95	97%	97%
		Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Persentase kepuasan pegawai terhadap kualitas layanan BKPSDM	85%	87%	90%	92%	95%	97%	97%

7.2. Indikator Kinerja Kunci (IKK) Urusan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan

Dalam pelaksanaan Program dan kegiatan perlu ditetapkan indikator kinerja yang akan dilaksanakan sehingga memiliki arah, tujuan dan sasaran yang jelas dalam pelaksanaannya. Indikator Kinerja yang ditetapkan dalam pelaksanaan Program dan Kegiatan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Indikator Kinerja Kunci (IKK) terdapat 6 indikator, yaitu:

1. Rata – rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan
2. Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal
3. Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural
4. Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah
5. Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah
6. Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah.

Aspek dan Indikator Kinerja menurut Bidang Urusan Penyelenggaraan Tingkat Outcome sebagaimana dalam lampiran Permendagri 86 Tahun 2017 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 7.2
Aspek dan Indikator Kinerja menurut
Bidang Urusan Penyelenggaraan Tingkat Outcome

No	Bidang Urusan/Indikator	Tahun												Penanggung Jawab
		2017		2018		2019		2020		2021		2022		
3.	Kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan													
3.1	Rata – rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	3 hari		3 hari		3 hari		3 hari		3 hari		3 hari		Bidang Peningkatan Kompetensi Aparatur
3.2	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	1,60%		2,80%		1,80%		1,90%		1,90%		2%		
3.3	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	57,70%		60,75%		63,60%		66,40%		69,23%		72,05%		
3.4	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	39 orang		39 orang		39 orang		39 orang		39 orang		39 orang		Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Promosi
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
		34	5	33	6	32	7	31	8	30	9	29	10	
3.5	Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	186 orang		186 orang		186 orang		186 orang		186 orang		186 orang		
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
		149	37	145	41	144	42	143	43	142	44	140	46	
3.6	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	5.055 orang		5.055 orang		5.100 orang		5.150 orang		5.200 orang		5.250 orang		
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
		2.460	2.595	2.434	2.621	2.440	2.660	2.445	2.705	2.500	2.700	2.525	2.725	

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng 2017 – 2022 berfungsi sebagai pedoman, penentu arah, sasaran dan tujuan dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah, pengelolaan pembangunan, dan pelaksanaan pelayanan selama periode 5 (lima) tahun.

Rumusan strategi dan program yang telah berhasil dirumuskan dalam dokumen ini mencerminkan kerjasama, koordinasi dan integrasi unit – unit kerja dalam jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng untuk mencapai tujuan Program Pembangunan Kabupaten Buleleng di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur. Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng 2017 – 2022, termasuk didalamnya tahapan pencapaian kegiatan untuk setiap tahun anggaran yang diharapkan dapat mempunyai nilai operasional bagi peningkatan dan pengembangan layanan kepegawaian dan kompetensi sumber daya aparatur.

Sebagai tindak lanjut dari selesainya penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng 2017 – 2022 adalah tersosialisasikannya dokumen ini kepada semua pihak yang berkepentingan. Segenap jajaran unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng harus segera menyelaraskan perencanaan kegiatan yang spesifik di unit kerjanya dengan strategi yang telah digariskan dalam dokumen ini. Dalam pelaksanaannya, dokumen ini diharapkan dapat menjadi arahan pihak – pihak yang berkepentingan dalam penyusunan program kegiatan tahunan.

Singaraja, 14 Maret 2018

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng



Ni Made Rousmini, S.Sos

Perbina (IV/c)

NIP. 19650526 198503 2 005

LAMPIRAN
HASIL PEMETAAN

HASIL PEMETAAN PERMENDAGRI NO. 90 TAHUN 2019 TENTANG TENTANG KLASIFIKASI, KODEFIKASI DAN NOMENKLATUR PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN KEUANGAN DAERRAH DENGAN RPJMD/RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2017-2022

RPJMD KABUPATEN BULELENG TAHUN 2017-2022 / RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2017-2022							PERMENDAGRI NO. 90 TAHUN 2019 TENTANG TENTANG KLASIFIKASI, KODEFIKASI DAN NOMENKLATUR PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN KEUANGAN DAERRAH							TAHUN ANGGARAN					CATATAN PENTING		
Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target					Kode	Program / Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan (output)	Target					2018	2019	2020		2021	2022
			2018	2019	2020	2021	2022				2018	2019	2020	2021	2022						
1	2	3	4					5	6	7	8					9					10
3.00.01.3.00.01.01.01	Pelayanan Administrasi Perkantoran	Prosentase peningkatan kualitas pelayanan perkantoran untuk mendukung kinerja aparatur	100%	100%	100%	100%	100%	3.00.01.3.00.01.01.01	Pelayanan Administrasi Perkantoran	Prosentase peningkatan kualitas pelayanan perkantoran untuk mendukung kinerja aparatur	100%	100%	100%	100%	100%	2.294.588.250,00	2.632.067.860,11	2.826.900.075,88	3.039.876.453,21	3.269.929.861,07	
3.00.01.3.00.01.01.01.001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah surat masuk dan keluar yang ditangani	5000 Surat	5000 Surat	5000 Surat	5000 Surat	5000 Surat	3.00.01.3.00.01.01.01.001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah surat masuk dan keluar yang ditangani	5000 Surat	5000 Surat	5000 Surat	5000 Surat	5000 Surat	86.774.000,00	95.451.400,00	187.894.000,00	206.683.400,00	217.045.813,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Pembayaran jasa komunikasi, Sumber Daya Air, Listrik dan telepon tepat waktu	36 Rekening	36 Rekening	36 Rekening	36 Rekening	36 Rekening	3.00.01.3.00.01.01.01.002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Pembayaran jasa komunikasi, Sumber Daya Air, Listrik dan telepon tepat waktu	36 Rekening	36 Rekening	36 Rekening	36 Rekening	36 Rekening	136.140.000,00	159.754.000,00	195.729.400,00	205.302.340,00	225.832.574,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.003	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Persentase terbayarnya sewa kendaraan roda 4 (empat) untuk Kepala badan dan sekretaris	100%	100%	100%	100%	100%	3.00.01.3.00.01.01.01.003	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Persentase terbayarnya sewa kendaraan roda 4 (empat) untuk Kepala badan dan sekretaris	100%	100%	100%	100%	100%	179.880.000,00	197.868.000,00	227.654.800,00	250.420.280,00	275.462.308,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.006	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perbaikan Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah Surat perijinan kendaraan dinas operasional yang terbayar	27 STNK	31 STNK	38 STNK	43 STNK	49 STNK	3.00.01.3.00.01.01.01.006	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perbaikan Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah Surat perijinan kendaraan dinas operasional yang terbayar	27 STNK	31 STNK	38 STNK	43 STNK	49 STNK	9.273.000,00	10.200.300,00	11.175.000,00	12.292.500,00	13.576.599,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.007	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Jumlah laporan keuangan yang selesai tepat waktu	15 Dokumen	15 Dokumen	15 Dokumen	15 Dokumen	15 Dokumen	3.00.01.3.00.01.01.01.007	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Jumlah laporan keuangan yang selesai tepat waktu	15 Dokumen	15 Dokumen	15 Dokumen	15 Dokumen	15 Dokumen	400.000.000,00	460.000.000,00	496.000.000,00	525.600.000,00	558.160.000,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.008	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Persentase bahan/ alat kebersihan yang tersedia	100%	100%	100%	100%	100%	3.00.01.3.00.01.01.01.008	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Persentase bahan/ alat kebersihan yang tersedia	100%	100%	100%	100%	100%	116.048.000,00	145.652.800,00	170.217.100,00	187.238.810,00	195.763.876,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.009	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	Jumlah Peralatan kerja yang diperbaiki	32 Unit	38 Unit	52 Unit	40 Unit	40 Unit	3.00.01.3.00.01.01.01.009	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	Jumlah Peralatan kerja yang diperbaiki	32 Unit	38 Unit	52 Unit	40 Unit	40 Unit	26.620.000,00	29.282.000,00	57.210.200,00	62.931.220,00	79.224.342,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.010	Penyediaan Alat Tulis Kantor	Persentase alat tulis kantor yang tersedia	100%	100%	100%	100%	100%	3.00.01.3.00.01.01.01.010	Penyediaan Alat Tulis Kantor	Persentase alat tulis kantor yang tersedia	100%	100%	100%	100%	100%	39.364.400,00	43.300.840,00	140.131.200,00	152.394.016,00	163.133.417,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.011	Penyediaan Barang Cetak dan Pengandaan	Persentase barang cetakan dan pengandaan yang tersedia	100%	100%	100%	100%	100%	3.00.01.3.00.01.01.01.011	Penyediaan Barang Cetak dan Pengandaan	Persentase barang cetakan dan pengandaan yang tersedia	100%	100%	100%	100%	100%	34.943.250,00	38.437.575,00	53.640.600,00	60.509.465,00	70.660.411,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.012	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Komponen listrik yang disediakan	384 Unit	400 Unit	632 Unit	400 Unit	400 Unit	3.00.01.3.00.01.01.01.012	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Komponen listrik yang disediakan	384 Unit	400 Unit	632 Unit	400 Unit	400 Unit	24.159.800,00	26.575.780,00	54.228.900,00	62.156.693,00	80.372.362,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.013	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Persentase Peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia	100%	100%	100%	100%	100%	3.00.01.3.00.01.01.01.013	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Persentase Peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia	100%	100%	100%	100%	100%	960.000.000,00	876.000.000,00	473.000.000,00	493.931.051,00	516.105.153,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.015	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - undangan	Jumlah Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - undangan yang disediakan	2912 Eksemplar	2912 Eksemplar	2692 Eksemplar	3947 Eksemplar	3947 Eksemplar	3.00.01.3.00.01.01.01.015	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - undangan	Jumlah Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - undangan yang disediakan	2912 Eksemplar	2912 Eksemplar	2692 Eksemplar	3947 Eksemplar	3947 Eksemplar	15.106.000,00	16.616.600,00	23.180.000,00	25.498.000,00	29.116.694,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.017	Penyediaan Makanan dan Minuman	Persentase makanan dan minuman yang disediakan	100%	100%	100%	100%	100%	3.00.01.3.00.01.01.01.017	Penyediaan Makanan dan Minuman	Persentase makanan dan minuman yang disediakan	100%	100%	100%	100%	100%	100.830.000,00	130.913.000,00	154.005.000,00	169.405.500,00	191.346.050,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.018	Rapat - rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah/Dalam Daerah	Jumlah dokumen Rapat - rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar/Dalam daerah	65 Dokumen	65 Dokumen	70 Dokumen	65 Dokumen	65 Dokumen	3.00.01.3.00.01.01.01.018	Rapat - rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah/Dalam Daerah	Jumlah dokumen Rapat - rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar/Dalam daerah	65 Dokumen	65 Dokumen	70 Dokumen	65 Dokumen	65 Dokumen	165.449.800,00	402.015.565,11	582.833.875,88	625.513.178,21	654.130.262,07	
3.00.01.3.00.01.01.02	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Prosentase peningkatan sarana dan prasarana aparatur untuk mendukung kualitas kinerja aparatur	100%	100%	100%	100%	100%	3.00.01.3.00.01.01.02	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Prosentase peningkatan sarana dan prasarana aparatur untuk mendukung kualitas kinerja aparatur	100%	100%	100%	100%	100%	982.007.146,00	1.126.437.149,40	1.209.818.831,57	1.300.965.608,98	1.399.420.785,18	
3.00.01.3.00.01.01.02.003	Pembangunan Gedung Kantor	Jumlah gedung yang diselesaikan	100%	100%	100%	-	-	3.00.01.3.00.01.01.02.003	Pembangunan Gedung Kantor	Jumlah gedung yang diselesaikan	100%	100%	100%	-	-	101.000.000,00	137.329.288,00	55.000.000,00	-	-	
3.00.01.3.00.01.01.02.005	Pengadaan Kendaraan Dinas/ Operasional	Jumlah Sepeda Motor yang disediakan	5 Unit	4 Unit	5 Unit	6 Unit	7 Unit	3.00.01.3.00.01.01.02.005	Pengadaan Kendaraan Dinas/ Operasional	Jumlah Sepeda Motor yang disediakan	5 Unit	4 Unit	5 Unit	6 Unit	7 Unit	113.000.000,00	124.300.000,00	136.730.000,00	150.403.000,00	176.041.700,00	
3.00.01.3.00.01.01.02.007	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Persentase Perlengkapan Gedung Kantor yang memadai	100%	100%	100%	100%	100%	3.00.01.3.00.01.01.02.007	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Persentase Perlengkapan Gedung Kantor yang memadai	100%	100%	100%	100%	100%	123.400.000,00	155.740.000,00	144.600.000,00	159.060.000,00	166.668.163,00	
3.00.01.3.00.01.01.02.010	Pengadaan Mebeleur	Jumlah Mebeleur yang memadai	114 Unit	25 Unit	120 Unit	50 Unit	60 Unit	3.00.01.3.00.01.01.02.010	Pengadaan Mebeleur	Jumlah Mebeleur yang memadai	114 Unit	25 Unit	120 Unit	50 Unit	60 Unit	124.000.000,00	136.400.000,00	160.000.000,00	149.456.000,00	164.401.600,00	
3.00.01.3.00.01.01.02.012	Penyelenggaraan dan Pengadaan Sarana/ Prasarana Upacara	Persentase sarana upacara yang disediakan	100%	100%	100%	100%	100%	3.00.01.3.00.01.01.02.012	Penyelenggaraan dan Pengadaan Sarana/ Prasarana Upacara	Persentase sarana upacara yang disediakan	100%	100%	100%	100%	100%	170.965.000,00	188.061.500,00	226.867.650,00	279.554.415,00	292.509.856,00	
3.00.01.3.00.01.01.02.022	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	Jumlah gedung kantor yang terpelihara	1 Unit	1 Unit	2 Unit	1 Unit	1 Unit	3.00.01.3.00.01.01.02.022	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	Jumlah gedung kantor yang terpelihara	1 Unit	1 Unit	2 Unit	1 Unit	1 Unit	81.684.000,00	89.852.400,00	138.837.640,00	162.721.404,00	170.993.544,00	
3.00.01.3.00.01.01.02.024	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/ Operasional	Jumlah Kendaraan Dinas/ operasional yang terpelihara	12 Unit	16 Unit	38 Unit	38 Unit	38 Unit	3.00.01.3.00.01.01.02.024	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/ Operasional	Jumlah Kendaraan Dinas/ operasional yang terpelihara	12 Unit	16 Unit	38 Unit	38 Unit	38 Unit	139.217.146,00	153.138.861,40	188.452.751,57	217.298.026,98	229.386.441,18	

RPJMD KABUPATEN BULELENG TAHUN 2017-2022 / RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2017-2022								PERMENDAGRI NO. 90 TAHUN 2019 TENTANG TENTANG KLASIFIKASI, KODEFIKASI DAN NOMENKLATUR PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN KEUANGAN DAERAH								TAHUN ANGGARAN					CATATAN PENTING
Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target					Kode	Program / Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan (output)	Target					2018	2019	2020	2021	2022	
			2018	2019	2020	2021	2022				2018	2019	2020	2021	2022						
1	2	3	4					5	6	7	8					9					
3.00.01.3.00.01.01.02.029	Pemeliharaan Rutin/Berkala Mebeleur	Jumlah meja dan kursi yang dipelihara	220 Unit	250 Unit	170 Unit	170 Unit	170 Unit	3.00.01.3.00.01.01.02.029	Pemeliharaan Rutin/Berkala Mebeleur	Jumlah meja dan kursi yang dipelihara	220 Unit	250 Unit	170 Unit	170 Unit	170 Unit	18.500.000,00	20.350.000,00	22.385.000,00	24.623.500,00	27.085.850,00	
3.00.01.3.00.01.01.02.045	Pendaftaran dan Inventarisasi Aset Barang Milik Daerah	Jumlah Laporan barang dan aset yang tersusun tepat waktu	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	3.00.01.3.00.01.01.02.045	Pendaftaran dan Inventarisasi Aset Barang Milik Daerah	Jumlah Laporan barang dan aset yang tersusun tepat waktu	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	110.241.000,00	121.265.100,00	136.945.790,00	157.849.263,00	172.333.631,00	
3.00.01.3.00.01.01.03	Peningkatan Disiplin Aparatur	Presentase peningkatan disiplin dalam mendukung kualitas kinerja aparatur	100%	100%	100%	100%	100%	3.00.01.3.00.01.01.03	Peningkatan Disiplin Aparatur	Presentase peningkatan disiplin dalam mendukung kualitas kinerja aparatur	100%	100%	100%	100%	100%	60.994.954,00	69.965.867,76	75.144.915,47	80.806.272,95	86.921.573,60	
3.00.01.3.00.01.01.03.002	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Kelengkapannya	Jumlah Pakaian Dinas beserta kelengkapannya yang disediakan	0%	60 Buah	98 Buah	60 Buah	60 Buah	3.00.01.3.00.01.01.03.002	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Kelengkapannya	Jumlah Pakaian Dinas beserta kelengkapannya yang disediakan	0%	60 Buah	98 Buah	60 Buah	60 Buah	-	34.983.000,00	5.859.915,47	40.403.000,00	43.461.000,00	
3.00.01.3.00.01.01.03.005	Pengadaan Pakaian Khusus Hari - Hari Tertentu	Jumlah pakaian endek dan olahraga yang disediakan	57 Stel	57 Stel	95 Stel	57 Stel	57 Stel	3.00.01.3.00.01.01.03.005	Pengadaan Pakaian Khusus Hari - Hari Tertentu	Jumlah pakaian endek dan olahraga yang disediakan	57 Stel	57 Stel	95 Stel	57 Stel	57 Stel	60.994.954,00	34.982.867,76	69.285.000,00	40.403.272,95	43.460.573,60	
3.00.01.3.00.01.01.04	Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS	Presentase pindah/purna tugas PNS yang difasilitasi	100%	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.04	Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS	Presentase pindah/purna tugas PNS yang difasilitasi	100%	-	-	-	-	200.000,00	-	-	-	-	
3.00.01.3.00.01.01.04.001	Pemulangan Pegawai Yang Pensiun	Jumlah SK Pensiun ASN yang terealisasi tepat waktu	400 Orang	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.04.001	Pemulangan Pegawai Yang Pensiun	Jumlah SK Pensiun ASN yang terealisasi tepat waktu	400 Orang	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	
3.00.01.3.00.01.01.04.005	Penanganan Pemberhentian Aparatur	Jumlah ASN yang diberhentikan tanpa hak pensiun	5 Orang	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.04.005	Penanganan Pemberhentian Aparatur	Jumlah ASN yang diberhentikan tanpa hak pensiun	5 Orang	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	
3.00.01.3.00.01.01.05	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Presentase peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dalam mendukung kinerja (%)	100%	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.05	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Presentase peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dalam mendukung kinerja (%)	100%	-	-	-	-	800.000,00	-	-	-	-	
3.00.01.3.00.01.01.05.001	Pendidikan dan Pelatihan Formal	Jumlah Aparatur yang mengikuti Bimtek, Workshop, Rakor dan Seminar	205 Orang	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.05.001	Pendidikan dan Pelatihan Formal	Jumlah Aparatur yang mengikuti Bimtek, Workshop, Rakor dan Seminar	205 Orang	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	
3.00.01.3.00.01.01.05.002	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah PNS yang memahami peraturan kepegawaian	300 Orang	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.05.002	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah PNS yang memahami peraturan kepegawaian	300 Orang	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	
3.00.01.3.00.01.01.05.004	Pembinaan Pegawai Daerah	Jumlah Pembinaan dan Pengembangan Aparatur yang dilaksanakan	5 Kali	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.05.004	Pembinaan Pegawai Daerah	Jumlah Pembinaan dan Pengembangan Aparatur yang dilaksanakan	5 Kali	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	
3.00.01.3.00.01.01.05.006	Penyelenggaraan Ujian Penyesuaian Ijazah	Jumlah Ujian Penyesuaian Ijazah yang diselenggarakan	1 Kali	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.05.006	Penyelenggaraan Ujian Penyesuaian Ijazah	Jumlah Ujian Penyesuaian Ijazah yang diselenggarakan	1 Kali	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	
3.00.01.3.00.01.01.05.007	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	Jumlah Diklatpim yang diselenggarakan	3 Kali	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.05.007	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	Jumlah Diklatpim yang diselenggarakan	3 Kali	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	
3.00.01.3.00.01.01.05.008	Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah	Jumlah PNS yang Mengikuti Diklat Fungsional	53 Orang	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.05.008	Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah	Jumlah PNS yang Mengikuti Diklat Fungsional	53 Orang	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	
3.00.01.3.00.01.01.05.009	Penyelenggaraan Ujian Dinas	Jumlah PNS yang lulus Ujian Dinas Tk I dan Tk II	50 Orang	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.05.009	Penyelenggaraan Ujian Dinas	Jumlah PNS yang lulus Ujian Dinas Tk I dan Tk II	50 Orang	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	
3.00.01.3.00.01.01.05.010	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi CPNS Daerah	Jumlah Diklat Prajabatan Gol II dan III yang dilaksanakan	2 Kali	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.05.010	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi CPNS Daerah	Jumlah Diklat Prajabatan Gol II dan III yang dilaksanakan	2 Kali	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	
3.00.01.3.00.01.01.06	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Presentase kualitas pelaporan capaian kinerja dan keuangan SKPD	100%	100%	100%	100%	100%	3.00.01.3.00.01.01.06	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Presentase kualitas pelaporan capaian kinerja dan keuangan SKPD	100%	100%	100%	100%	100%	65.640.000,00	75.294.090,06	80.867.546,05	86.960.041,91	93.541.050,81	
3.00.01.3.00.01.01.06.001	Penyusunan Laporan Capaian kinerja dan Iktisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah dokumen perencanaan dan laporan evaluasi kinerja yang selesai tepat waktu	31 Dokumen	31 Dokumen	31 Dokumen	31 Dokumen	31 Dokumen	3.00.01.3.00.01.01.06.001	Penyusunan Laporan Capaian kinerja dan Iktisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah dokumen perencanaan dan laporan evaluasi kinerja yang selesai tepat waktu	31 Dokumen	31 Dokumen	31 Dokumen	31 Dokumen	31 Dokumen	65.640.000,00	75.294.090,06	80.867.546,05	86.960.041,91	93.541.050,81	
3.00.01.3.00.01.01.07	Program Perencanaan Anggaran SKPD	Presentase perencanaan anggaran Perangkat Daerah yang tertib dan sesuai peraturan perundang-undangan	100%	100%	100%	100%	100%	3.00.01.3.00.01.01.07	Program Perencanaan Anggaran SKPD	Presentase perencanaan anggaran Perangkat Daerah yang tertib dan sesuai peraturan perundang-undangan	100%	100%	100%	100%	100%	189.545.000,00	217.422.582,26	233.516.743,09	251.109.706,64	270.113.322,30	
3.00.01.3.00.01.01.07.001	Penyusunan Anggaran SKPD	Jumlah dokumen perencanaan anggaran yang selesai tepat waktu	11 Dokumen	11 Dokumen	11 Dokumen	11 Dokumen	11 Dokumen	3.00.01.3.00.01.01.07.001	Penyusunan Anggaran SKPD	Jumlah dokumen perencanaan anggaran yang selesai tepat waktu	11 Dokumen	11 Dokumen	11 Dokumen	11 Dokumen	11 Dokumen	189.545.000,00	217.422.582,26	233.516.743,09	251.109.706,64	270.113.322,30	
3.00.01.3.00.01.01.08	Program Informasi Pembangunan Daerah	Presentase pelaksanaan informasi pembangunan daerah	100%	100%	100%	100%	100%	3.00.01.3.00.01.01.08	Program Informasi Pembangunan Daerah	Presentase pelaksanaan informasi pembangunan daerah	100%	100%	100%	100%	100%	12.600.000,00	17.206.144,89	18.479.786,58	19.872.038,83	21.375.925,69	
3.00.01.3.00.01.01.08.001	Penyelenggaraan Pameran	Jumlah Pameran Pembangunan yang dilaksanakan	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	3.00.01.3.00.01.01.08.001	Penyelenggaraan Pameran	Jumlah Pameran Pembangunan yang dilaksanakan	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	12.600.000,00	17.206.144,89	18.479.786,58	19.872.038,83	21.375.925,69	
3.00.01.3.00.01.01.17	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Presentase pembinaan dan pengembangan aparatur	100%	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.17	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Presentase pembinaan dan pengembangan aparatur	100%	-	-	-	-	1.400.000,00	-	-	-	-	
3.00.01.3.00.01.01.17.001	Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS	Jumlah Rencana Pembinaan Karier PNS yang dilaksanakan	4 Kali	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.17.001	Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS	Jumlah Rencana Pembinaan Karier PNS yang dilaksanakan	4 Kali	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	
3.00.01.3.00.01.01.17.002	Seleksi Penerimaan Calon PNS	Jumlah Kebutuhan Formasi CPNS	50 Orang	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.17.002	Seleksi Penerimaan Calon PNS	Jumlah Kebutuhan Formasi CPNS	50 Orang	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	
3.00.01.3.00.01.01.17.005	Pembangunan/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah data ASN yang update	5.000 Orang	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.17.005	Pembangunan/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah data ASN yang update	5.000 Orang	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	

RPJMD KABUPATEN BULELENG TAHUN 2017-2022 / RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2017-2022					PERMENDAGRI NO. 90 TAHUN 2019 TENTANG TENTANG KLASIFIKASI, KODEFIKASI DAN NOMENKLATUR PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN KEUANGAN DAERAH										TAHUN ANGGARAN					CATATAN PENTING	
Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target					Kode	Program / Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan (output)	Target					2018	2019	2020	2021		2022
			2018	2019	2020	2021	2022				2018	2019	2020	2021	2022						
1	2	3	4					5	6	7	8					9					10
3.00.01.3.00.01.01.17.008	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi	Jumlah Usulan Satya Lencana Karya Satya yang ditindaklanjuti	1000 Orang	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.17.008	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi	Jumlah Usulan Satya Lencana Karya Satya yang ditindaklanjuti	1000 Orang	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	-
3.00.01.3.00.01.01.17.009	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Jumlah Kasus - Kasus PNS Indisipliner yang ditangani	14 Kasus	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.17.009	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Jumlah Kasus - Kasus PNS Indisipliner yang ditangani	14 Kasus	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	-
3.00.01.3.00.01.01.17.011	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Jumlah PNS yang mengikuti Tugas Belajar, Ikatan Dinas dan Ijin Belajar	2 Orang	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.17.011	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Jumlah PNS yang mengikuti Tugas Belajar, Ikatan Dinas dan Ijin Belajar	2 Orang	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	-
3.00.01.3.00.01.01.17.017	Penyelenggaraan Administrasi Jabatan Fungsional	Jumlah Surat Keputusan Jabatan Fungsional yang terbit	300 SK	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.17.017	Penyelenggaraan Administrasi Jabatan Fungsional	Jumlah Surat Keputusan Jabatan Fungsional yang terbit	300 SK	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	-
3.00.01.3.00.01.01.17.018	Pengelolaan data aparatur	Jumlah Data Aparatur yang dikelola	300 Orang	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.17.018	Pengelolaan data aparatur	Jumlah Data Aparatur yang dikelola	300 Orang	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	-
3.00.01.3.00.01.01.17.019	Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai	Jumlah usulan Kartu Identitas Pegawai yang terbit	100 Kartu Identitas	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.17.019	Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai	Jumlah usulan Kartu Identitas Pegawai yang terbit	100 Kartu Identitas	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	-
3.00.01.3.00.01.01.17.023	Penyelenggaraan seleksi jabatan	Jumlah PNS yang mengikuti Seleksi Jabatan	12 Orang	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.17.023	Penyelenggaraan seleksi jabatan	Jumlah PNS yang mengikuti Seleksi Jabatan	12 Orang	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	-
3.00.01.3.00.01.01.17.024	Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Jumlah Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	42 SKPD	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.17.024	Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Jumlah Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	42 SKPD	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	-
3.00.01.3.00.01.01.17.025	Pengelolaan Kelembagaan Profesi Kepegawaian	Jumlah Fasilitas Kelembagaan Profesi Kepegawaian	13 Kali	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.17.025	Pengelolaan Kelembagaan Profesi Kepegawaian	Jumlah Fasilitas Kelembagaan Profesi Kepegawaian	13 Kali	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	-
3.00.01.3.00.01.01.17.026	Penyelenggaraan Proses Mutasi Kepangkatan	Jumlah SK kenaikan pangkat pegawai struktural dan non struktural yang diselesaikan tepat waktu	1300 Orang	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.17.026	Penyelenggaraan Proses Mutasi Kepangkatan	Jumlah SK kenaikan pangkat pegawai struktural dan non struktural yang diselesaikan tepat waktu	1300 Orang	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	-
3.00.01.3.00.01.01.17.027	Pengelolaan Proses Pemberian Kesejahteraan Aparatur	Jumlah pegawai yang mengusulkan JKK, JKM dan Kartu Taspen, THH	300 Orang	-	-	-	-	3.00.01.3.00.01.01.17.027	Pengelolaan Proses Pemberian Kesejahteraan Aparatur	Jumlah pegawai yang mengusulkan JKK, JKM dan Kartu Taspen, THH	300 Orang	-	-	-	-	100.000,00	-	-	-	-	-
3.00.01.3.00.01.01.18	Program Penyelenggaraan Mutasi dan Penghargaan Aparatur	Persentase pemenuhan layanan administrasi kepegawaian yang tertib dan tepat waktu.	87%	90%	92%	95%	97%	3.00.01.3.00.01.01.18	Program Penyelenggaraan Mutasi dan Penghargaan Aparatur	Persentase pemenuhan layanan administrasi kepegawaian yang tertib dan tepat waktu.	87%	90%	92%	95%	97%	612.679.200,00	702.789.805,92	754.812.057,01	811.678.990,10	863.105.669,98	
3.00.01.3.00.01.01.18.001	Penanganan Pegawai yang Pensiun	Jumlah SK Pensiun ASN yang terbit tepat waktu	400 SK	400 SK	370 SK	380 SK	380 SK	3.00.01.3.00.01.01.18.001	Penanganan Pegawai yang Pensiun	Jumlah SK Pensiun ASN yang terbit tepat waktu	400 SK	400 SK	370 SK	380 SK	380 SK	119.600.000,00	140.402.685,92	158.158.400,00	162.190.575,00	182.668.413,00	
3.00.01.3.00.01.01.18.002	Pemberian Penghargaan Bagi Aparatur	Jumlah usulan Satya Lencana Karya Satya yang ditindaklanjuti	1200 Dokumen	1200 Dokumen	500 Dokumen	500 Dokumen	500 Dokumen	3.00.01.3.00.01.01.18.002	Pemberian Penghargaan Bagi Aparatur	Jumlah usulan Satya Lencana Karya Satya yang ditindaklanjuti	1200 Dokumen	1200 Dokumen	500 Dokumen	500 Dokumen	500 Dokumen	127.584.300,00	150.342.730,00	133.844.200,00	165.914.703,00	172.006.174,98	
3.00.01.3.00.01.01.18.003	Penyelenggaraan Administrasi Mutasi Kepegawaian	Jumlah SK Kenaikan pangkat pegawai struktural dan non struktural yang diterbitkan tepat waktu	1300 SK	1300 SK	1300 SK	1300 SK	1300 SK	3.00.01.3.00.01.01.18.003	Penyelenggaraan Administrasi Mutasi Kepegawaian	Jumlah SK Kenaikan pangkat pegawai struktural dan non struktural yang diterbitkan tepat waktu	1300 SK	1300 SK	1300 SK	1300 SK	1300 SK	323.312.600,00	365.643.860,00	404.102.257,00	422.429.070,00	443.671.977,00	
3.00.01.3.00.01.01.18.004	Pengelolaan Pemberian Kesejahteraan Aparatur	Jumlah usulan JKK,JKM, THH dan Kartu Taspen yang ditindaklanjuti	450 Dokumen	400 Dokumen	350 Dokumen	380 Dokumen	380 Dokumen	3.00.01.3.00.01.01.18.004	Pengelolaan Pemberian Kesejahteraan Aparatur	Jumlah usulan JKK,JKM, THH dan Kartu Taspen yang ditindaklanjuti	450 Dokumen	400 Dokumen	350 Dokumen	380 Dokumen	380 Dokumen	42.182.300,00	46.400.530,00	58.707.200,01	61.144.642,10	64.759.105,00	
3.00.01.3.00.01.01.19	Program Pengelolaan Data, Informasi dan Profesi ASN	Persentase ketersediaan data kepegawaian/ASN yang valid dan akurat.	60%	60%	66%	72%	78%	3.00.01.3.00.01.01.19	Program Pengelolaan Data, Informasi dan Profesi ASN	Persentase ketersediaan data kepegawaian/ASN yang valid dan akurat.	60%	60%	66%	72%	78%	822.120.800,00	943.035.307,01	1.012.841.128,21	1.089.147.763,93	1.171.572.875,15	
3.00.01.3.00.01.01.19.001	Penanganan Proses Pemberhentian Aparatur	Jumlah SK Pemberhentian ASN yang diterbitkan	5 SK	5 SK	5 SK	5 SK	5 SK	3.00.01.3.00.01.01.19.001	Penanganan Proses Pemberhentian Aparatur	Jumlah SK Pemberhentian ASN yang diterbitkan	5 SK	5 SK	5 SK	5 SK	5 SK	15.369.000,00	16.905.900,00	14.081.490,00	15.489.639,00	22.501.752,00	
3.00.01.3.00.01.01.19.002	Penyelenggaraan Seleksi CPNS/ASN	Jumlah kebutuhan formasi CPNS/ASN	50 Orang	100 Orang	400 Orang	100 Orang	100 Orang	3.00.01.3.00.01.01.19.002	Penyelenggaraan Seleksi CPNS/ASN	Jumlah kebutuhan formasi CPNS/ASN	50 Orang	100 Orang	400 Orang	100 Orang	100 Orang	220.566.700,00	242.623.370,00	275.387.997,00	277.615.819,00	287.424.585,00	
3.00.01.3.00.01.01.19.003	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah data ASN yang update	5.000 Orang	5000 Orang	5000 Orang	6000 Orang	6500 Orang	3.00.01.3.00.01.01.19.003	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah data ASN yang update	5.000 Orang	5000 Orang	5000 Orang	6000 Orang	6500 Orang	95.601.600,00	123.864.187,01	207.765.606,21	209.875.666,93	224.863.236,15	
3.00.01.3.00.01.01.19.004	Pengelolaan Tata Naskah Kepegawaian	Jumlah dokumen Tata Naskah Kepegawaian yang disusun	300 Dokumen	500 Dokumen	300 Dokumen	300 Dokumen	300 Dokumen	3.00.01.3.00.01.01.19.004	Pengelolaan Tata Naskah Kepegawaian	Jumlah dokumen Tata Naskah Kepegawaian yang disusun	300 Dokumen	500 Dokumen	300 Dokumen	300 Dokumen	300 Dokumen	118.107.300,00	139.918.030,00	133.909.833,00	169.300.816,00	191.230.897,00	
3.00.01.3.00.01.01.19.005	Pengelolaan Kartu Identitas Aparatur	Jumlah usulan kartu identitas aparatur yang terbit	300 Kartu Identitas	200 Kartu Identitas	200 Kartu Identitas	200 Kartu Identitas	200 Kartu Identitas	3.00.01.3.00.01.01.19.005	Pengelolaan Kartu Identitas Aparatur	Jumlah usulan kartu identitas aparatur yang terbit	300 Kartu Identitas	200 Kartu Identitas	200 Kartu Identitas	200 Kartu Identitas	200 Kartu Identitas	57.815.600,00	73.597.160,00	80.956.876,00	89.052.565,00	102.957.822,00	
3.00.01.3.00.01.01.19.006	Pengelolaan Kelembagaan Profesi ASN	Jumlah dokumen Kelembagaan Korpri yang disusun	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	3.00.01.3.00.01.01.19.006	Pengelolaan Kelembagaan Profesi ASN	Jumlah dokumen Kelembagaan Korpri yang disusun	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	314.660.600,00	346.126.660,00	300.739.326,00	327.813.258,00	342.594.583,00	
3.00.01.3.00.01.01.20	Program Pengembangan Kompetensi Aparatur	Persentase peningkatan kompetensi pegawai/ASN	18%	24%	29%	35%	41%	3.00.01.3.00.01.01.20	Program Pengembangan Kompetensi Aparatur	Persentase peningkatan kompetensi pegawai/ASN	18%	24%	29%	35%	41%	2.970.163.450,00	3.407.004.178,65	3.659.199.109,98	3.934.880.226,92	4.232.666.212,52	
3.00.01.3.00.01.01.20.001	Pendidikan dan Pelatihan Teknis	Jumlah Aparatur yang mengikuti Bimtek, Workshop, Rakor dan Seminar	235 Orang	255 Orang	170 Orang	170 Orang	170 Orang	3.00.01.3.00.01.01.20.001	Pendidikan dan Pelatihan Teknis	Jumlah Aparatur yang mengikuti Bimtek, Workshop, Rakor dan Seminar	235 Orang	255 Orang	170 Orang	170 Orang	170 Orang	922.103.400,00	1.064.313.740,65	1.170.745.114,00	1.247.580.832,00	1.326.636.880,52	
3.00.01.3.00.01.01.20.002	Penyelenggaraan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah	Jumlah PNS yang Lulus Ujian Penyesuaian Ijazah	50 Orang	60 Orang	50 Orang	50 Orang	50 Orang	3.00.01.3.00.01.01.20.002	Penyelenggaraan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah	Jumlah PNS yang Lulus Ujian Penyesuaian Ijazah	50 Orang	60 Orang	50 Orang	50 Orang	50 Orang	65.120.000,00	71.632.000,00	78.795.200,00	86.674.720,00	95.342.192,00	

RPJMD KABUPATEN BULELENG TAHUN 2017-2022 / RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2017-2022			PERMENDAGRI NO. 90 TAHUN 2019 TENTANG TENTANG KLASIFIKASI, KODEFIKASI DAN NOMENKLATUR PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN KEUANGAN DAERAH												TAHUN ANGGARAN					CATATAN PENTING	
Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target					Kode	Program / Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan (output)	Target					2018	2019	2020	2021		2022
			2018	2019	2020	2021	2022				2018	2019	2020	2021	2022						
1	2	3	4					5	6	7	8					9					10
3.00.01.3.00.01.01.20.003	Pendidikan dan Pelatihan Pimpemdagri	Jumlah Pejabat yang Lulus Diklatpim Tk. II, III dan Diklatpim Tk. IV	27 Orang	25 Orang	27 Orang	27 Orang	27 Orang	3.00.01.3.00.01.01.20.003	Pendidikan dan Pelatihan Pimpemdagri	Jumlah Pejabat yang Lulus Diklatpim Tk. II, III dan Diklatpim Tk. IV	27 Orang	25 Orang	27 Orang	27 Orang	27 Orang	1.039.737.000,00	1.193.710.700,00	1.264.576.283,00	1.341.033.911,00	1.425.137.302,00	
3.00.01.3.00.01.01.20.004	Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Aparatur	Jumlah PNS yang mengikuti diklat fungsional	53 Orang	55 Orang	35 Orang	35 Orang	35 Orang	3.00.01.3.00.01.01.20.004	Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Aparatur	Jumlah PNS yang mengikuti diklat fungsional	53 Orang	55 Orang	35 Orang	35 Orang	35 Orang	423.122.750,00	505.259.408,00	515.723.397,00	567.363.883,00	624.100.271,00	
3.00.01.3.00.01.01.20.005	Penyelenggaraan Ujian Dinas Aparatur	Jumlah PNS yang lulus Ujian Dinas Tk I dan Tk. II	50 Orang	25 Orang	50 Orang	40 Orang	40 Orang	3.00.01.3.00.01.01.20.005	Penyelenggaraan Ujian Dinas Aparatur	Jumlah PNS yang lulus Ujian Dinas Tk I dan Tk. II	50 Orang	25 Orang	50 Orang	40 Orang	40 Orang	92.897.200,00	102.186.920,00	112.405.612,00	123.646.175,92	136.010.793,00	
3.00.01.3.00.01.01.20.006	Pemberian Bantuan Tugas Belajar	Jumlah PNS yang mengikuti Tugas Belajar, Iktatan Dinas dan Ijin Belajar	2 Orang	2 Orang	1 Orang	1 Orang	1 Orang	3.00.01.3.00.01.01.20.006	Pemberian Bantuan Tugas Belajar	Jumlah PNS yang mengikuti Tugas Belajar, Iktatan Dinas dan Ijin Belajar	2 Orang	2 Orang	1 Orang	1 Orang	1 Orang	49.948.800,00	54.943.680,00	60.500.000,00	66.481.852,00	73.130.037,00	
3.00.01.3.00.01.01.20.007	Penyelenggaraan Seleksi Kompetensi Aparatur	Jumlah PNS yang mengikuti seleksi kompetensi	12 Orang	40 Orang	25 Orang	25 Orang	25 Orang	3.00.01.3.00.01.01.20.007	Penyelenggaraan Seleksi Kompetensi Aparatur	Jumlah PNS yang mengikuti seleksi kompetensi	12 Orang	40 Orang	25 Orang	25 Orang	25 Orang	161.304.000,00	177.434.400,00	195.177.870,98	214.695.624,00	236.165.186,00	
3.00.01.3.00.01.01.20.008	Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS	Jumlah CPNS yang lulus diklat prajabatan	50 Orang	364 Orang	25 Orang	25 Orang	25 Orang	3.00.01.3.00.01.01.20.008	Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS	Jumlah CPNS yang lulus diklat prajabatan	50 Orang	364 Orang	25 Orang	25 Orang	25 Orang	215.930.300,00	237.523.330,00	261.275.633,00	287.403.229,00	316.143.551,00	
3.00.01.3.00.01.01.21	Program Pengembangan Karier dan Penilaian Kinerja Aparatur	Persentase pejabat struktural dan fungsional yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar.	87%	90%	92%	95%	97%	3.00.01.3.00.01.01.21	Program Pengembangan Karier dan Penilaian Kinerja Aparatur	Persentase pejabat struktural dan fungsional yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar.	87%	90%	92%	95%	97%	1.155.650.000,00	1.325.618.756,45	1.423.744.357,05	1.531.008.111,44	1.646.872.568,07	
3.00.01.3.00.01.01.21.001	Sosialisasi Peraturan Kepegawalan	Jumlah PNS yang memahami peraturan kepegawalan	300 Orang	300 Orang	300 Orang	300 Orang	300 Orang	3.00.01.3.00.01.01.21.001	Sosialisasi Peraturan Kepegawalan	Jumlah PNS yang memahami peraturan kepegawalan	300 Orang	300 Orang	300 Orang	300 Orang	300 Orang	177.480.000,00	209.631.756,45	216.158.657,05	232.663.841,44	248.693.871,07	
3.00.01.3.00.01.01.21.002	Pembinaan Aparatur Sipil Negara	Jumlah dokumen pembinaan aparatur sipil negara yang disusun	22 Dokumen	22 Dokumen	22 Dokumen	22 Dokumen	22 Dokumen	3.00.01.3.00.01.01.21.002	Pembinaan Aparatur Sipil Negara	Jumlah dokumen pembinaan aparatur sipil negara yang disusun	22 Dokumen	22 Dokumen	22 Dokumen	22 Dokumen	22 Dokumen	45.820.000,00	50.402.000,00	55.442.200,00	60.986.420,00	67.085.062,00	
3.00.01.3.00.01.01.21.003	Penyusunan Rencana Pembinaan Karier ASN	Jumlah Surat Keputusan Mutasi yang terbit	50 SK	50 SK	50 SK	50 SK	50 SK	3.00.01.3.00.01.01.21.003	Penyusunan Rencana Pembinaan Karier ASN	Jumlah Surat Keputusan Mutasi yang terbit	50 SK	50 SK	50 SK	50 SK	50 SK	365.200.000,00	421.720.000,00	443.892.000,00	478.281.200,00	511.109.320,00	
3.00.01.3.00.01.01.21.004	Penanganan Pelanggaran Disiplin Aparatur	Jumlah Kasus - Kasus PNS Indisipliner yang diselesaikan	14 Kasus	20 Kasus	14 Kasus	20 Kasus	20 Kasus	3.00.01.3.00.01.01.21.004	Penanganan Pelanggaran Disiplin Aparatur	Jumlah Kasus - Kasus PNS Indisipliner yang diselesaikan	14 Kasus	20 Kasus	14 Kasus	20 Kasus	20 Kasus	280.000.000,00	328.000.000,00	360.800.000,00	376.880.000,00	399.568.000,00	
3.00.01.3.00.01.01.21.005	Pengelolaan Administrasi Jabatan Fungsional	Jumlah Surat Keputusan Jabatan Fungsional yang terbit	300 SK	300 SK	300 SK	300 SK	300 SK	3.00.01.3.00.01.01.21.005	Pengelolaan Administrasi Jabatan Fungsional	Jumlah Surat Keputusan Jabatan Fungsional yang terbit	300 SK	300 SK	300 SK	300 SK	300 SK	87.150.000,00	95.865.000,00	105.451.500,00	115.996.650,00	127.596.315,00	
3.00.01.3.00.01.01.21.006	Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN	Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	42 Dokumen	42 Dokumen	42 Dokumen	42 Dokumen	42 Dokumen	3.00.01.3.00.01.01.21.006	Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN	Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	42 Dokumen	42 Dokumen	42 Dokumen	42 Dokumen	42 Dokumen	200.000.000,00	220.000.000,00	242.000.000,00	266.200.000,00	292.820.000,00	

NOMOR
TANGGAL

HASIL PEMETAAN PERMENDAGRI NO. 90 TAHUN 2019 TENTANG TENTANG KLASIFIKASI, KODEFIKASI DAN NOMENKLATUR PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN KEUANGAN DAERAH DENGAN RPJMD/RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2017-2022

RPJMD KABUPATEN BULELENG TAHUN 2017-2022 / RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2017-2022				PERMENDAGRI NO. 90 TAHUN 2019 TENTANG TENTANG KLASIFIKASI, KODEFIKASI DAN NOMENKLATUR PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN KEUANGAN DAERRAH				ANGGARAN		CATATAN PENTING					
Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target		Kode	Program / Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan (output)	Target			2021	2022			
			2021	2022				2021	2022						
1	2	3	4		5		6	7		8		9	10		
					5	03	01		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas pelayanan publik	100%	100%			
					5	03	01	2,02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Prosentase kualitas pelaporan capaian kinerja dan keuangan SKPD	100%	100%	14.967.775.000,00	14.967.775.000,00	
					5	03	01	2,02	01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Persentase terbayarnya Gaji dan Tunjangan ASN	100%	100%	14.967.775.000,00	14.967.775.000,00
					5	03	01		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas pelayanan publik	100%	100%			
3.00.01.3.00.01.01.01	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Prosentase peningkatan kualitas pelayanan perkantoran untuk mendukung kinerja aparatur	100%	100%	5	03	01	2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Prosentase peningkatan sarana dan prasarana aparatur untuk mendukung kualitas kinerja aparatur	100%	100%	662.406.020,00	718.340.695,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah surat masuk dan keluar yang ditangani	5000 Surat	5000 Surat	5	03	01	2.08	01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah surat masuk dan keluar yang ditangani	5000 Surat	5000 Surat	206.683.400,00	217.045.813,00
3.00.01.3.00.01.01.01.002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah pembayaran jasa komunikasi, sumber daya Air, listrik dan telp tepat waktu	36 Rekening	36 Rekening	5	03	01	2.08	02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Pembayaran jasa komunikasi, sumber daya Air, listrik dan telp tepat waktu	36 Rekening	36 Rekening	205.302.340,00	225.832.574,00
3.00.01.3.00.01.01.01.003	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Persentase terbayarnya sewa kendaraan roda 4 (empat) untuk Kepala badan dan sekretaris	100%	100%	5	03	01	2.08	03	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Persentase terbayarnya sewa kendaraan roda 4 (empat) untuk Kepala Badan dan Sekretaris	100%	100%	250.420.280,00	275.462.308,00
					5	03	01	2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Prosentase peningkatan kualitas pelayanan perkantoran untuk mendukung kinerja aparatur	100%	100%	12.292.500,00	13.576.599,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.006	Penyediaan jasa pemeliharaan dan Perizinan kendaraan dinas/operasional	Jumlah surat perijinan kendaraan dinas operasional yang terbayar	43 STNK	49 STNK	5	03	01	2.09	02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Surat perijinan kendaraan dinas operasional yang terbayar	43 STNK	49 STNK	12.292.500,00	13.576.599,00
					5	03	01	2,02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Prosentase kualitas pelaporan capaian kinerja dan keuangan SKPD	100%	100%	525.600.000,00	558.160.000,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.007	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Jumlah laporan keuangan yang selesai tepat waktu	15 Dokumen	15 Dokumen	5	03	01	2.02	03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah laporan keuangan yang selesai tepat waktu	15 Dokumen	15 Dokumen	525.600.000,00	558.160.000,00

Kegiatan dengan kode rekening 3.00.01.3.00.01.01.01.006 dan 3.00.01.3.00.01.01.01.024 digabung menjadi 1 di sub kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan (5.03.01.2.09.02)

RPJMD KABUPATEN BULELENG TAHUN 2017-2022 / RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2017-2022				PERMENDAGRI NO. 90 TAHUN 2019 TENTANG TENTANG KLASIFIKASI, KODEFIKASI DAN NOMENKLATUR PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN KEUANGAN DAERRAH					ANGGARAN		CATATAN PENTING					
Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target		Kode	Program / Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan (output)	Target		2021		2022				
			2021	2022				2021	2022							
1	2	3	4		5		6	7	8		9	10				
					5	03	01	2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Prosentase peningkatan sarana dan prasarana aparatur untuk mendukung kualitas kinerja aparatur	100%	100%	402.564.046,00	438.121.635,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.008	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Persentase bahan/alat kebersihan yang tersedia	100%	100%	5	03	01	2.08	04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	- Persentase bahan/alat kebersihan yang tersedia	100%	100%	187.238.810,00	195.763.876,00	Kegiatan dengan kode rekening 3.00.01.3.00.01.01.01.008 , 3.00.01.3.00.01.01.01.009 dan 3.00.01.3.00.01.01.01.010 digabung menjadi 1 di sub kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor (5.03.01.2.08.04)
3.00.01.3.00.01.01.01.009	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	Jumlah peralatan kerja yang diperbaiki	40 Unit	40 Unit							- Jumlah Peralatan kerja yang diperbaiki	40 Unit	40 Unit	62.931.220,00	79.224.342,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.010	Penyediaan Alat Tulis Kantor	Persentase alat tulis kantor yang tersedia	100%	100%							- Persentase alat tulis kantor yang tersedia	100%	100%	152.394.016,00	163.133.417,00	
					5	03	01	2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Prosentase peningkatan sarana dan prasarana aparatur untuk mendukung kualitas kinerja aparatur	100%	100%	1.437.013.887,21	1.541.730.932,07	
3.00.01.3.00.01.01.01.011	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Persentase barang cetakan dan pengadaan yang tersedia	100%	100%	5	03	01	2.06	05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Persentase barang cetakan dan pengadaan yang tersedia	100%	100%	60.509.465,00	70.660.411,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.012	Penyediaan Komponen Instalansi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Komponen listrik yang disediakan	400 Unit	400 Unit	5	03	01	2.06	01	Penyediaan Komponen Instalansi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Komponen listrik yang disediakan	400 Buah	400 Buah	62.156.693,00	80.372.362,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.013	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Persentase Peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia	100%	100%	5	03	01	2.06	02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Persentase Peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia	100%	100%	493.931.051,00	516.105.153,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.015	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan	3947 Eksemplar	3947 Eksemplar	5	03	01	2.06	06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan yang disediakan	3947 Eksemplar	3947 Eksemplar	25.498.000,00	29.116.694,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.017	Penyediaan Makanan dan Minuman	Persentase makanan dan minuman yang disediakan	100%	100%	5	03	01	2.06	08	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Persentase makanan dan minuman yang disediakan	100%	100%	169.405.500,00	191.346.050,00	
3.00.01.3.00.01.01.01.018	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah/Dalam Daerah	Jumlah dokumen Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar/Dalam daerah	65 Dokumen	65 Dokumen	5	03	01	2.06	09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah dokumen Rapat- rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar/Dalam daerah	65 Dokumen	65 Dokumen	625.513.178,21	654.130.262,07	
3.00.01.3.00.01.01.02	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Prosentase peningkatan sarana dan prasarana aparatur untuk mendukung kualitas kinerja aparatur	100%	100%	5	03	01	2.07		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Prosentase peningkatan sarana dan prasarana aparatur untuk mendukung kualitas kinerja aparatur	100%	100%	458.919.000,00	507.111.463,00	
3.00.01.3.00.01.01.02.003	Pembangunan Gedung Kantor	Jumlah gedung yang diselesaikan	-	-								-	-	-	-	Ranah Dinas PUPTR
3.00.01.3.00.01.01.02.005	Pengadaan Kendaraan Dinas/ Operasional	Jumlah Sepeda Motor yang disediakan	6 Unit	7 Unit	5	03	01	2.07	02	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Sepeda Motor yang disediakan	6 Unit	7 Unit	150.403.000,00	176.041.700,00	
3.00.01.3.00.01.01.02.007	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor yang memadai	Persentase Perlengkapan Gedung Kantor yang memadai	100%	100%	5	03	01	2.07	10	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Persentase Perlengkapan Gedung Kantor yang memadai	100%	100%	159.060.000,00	166.668.163,00	
3.00.01.3.00.01.01.02.010	Pengadaan meubeleu	Jumlah Mebeleur yang memadai	50 Unit	60 Unit	5	03	01	2.07	05	Pengadaan Mebel	Jumlah Mebel yang disediakan	50 Unit	60 Unit	149.456.000,00	164.401.600,00	
					5	03	01	2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Prosentase peningkatan sarana dan prasarana aparatur untuk mendukung kualitas kinerja aparatur	100%	100%	279.554.415,00	292.509.856,00	
3.00.01.3.00.01.01.02.012	Penyelenggaraan dan pengadaan sarana/prasarana upacara	Persentase sarana upacara yang disediakan	100%	100%	5	03	01	2.06	04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Persentase sarana prasarana upacara yang disediakan	100%	100%	279.554.415,00	292.509.856,00	Kegiatan dengan kode rekening 3.00.01.3.00.01.01.02.012 dan 3.00.01.3.00.01.01.08.001 digabung menjadi 1 di sub kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor (5.03.01.2.06.04)

RPJMD KABUPATEN BULELENG TAHUN 2017-2022 / RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2017-2022				PERMENDAGRI NO. 90 TAHUN 2019 TENTANG TENTANG KLASIFIKASI, KODEFIKASI DAN NOMENKLATUR PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN KEUANGAN DAERRAH					ANGGARAN		CATATAN PENTING					
Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target		Kode	Program / Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan (output)	Target		2021		2022				
			2021	2022				2021	2022							
1	2	3	4		5		6	8		9		10				
					5	03	01	2.09	09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Prosentase peningkatan kualitas pelayanan perkantoran untuk mendukung kinerja aparatur	100%	100%	404.642.930,98	427.465.835,18	
3.00.01.3.00.01.01.02.022	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Jumlah gedung kantor yang terpelihara	1 Unit	1 Unit	5	03	01	2.09	09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor yang terpelihara	1 Unit	1 Unit	162.721.404,00	170.993.544,00	
3.00.01.3.00.01.01.02.024	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Jumlah Kendaraan Dinas/ operasional yang terpelihara	38 Unit	38 Unit	5	03	01	2.09	02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas/ operasional yang terpelihara	38 Unit	38 Unit	217.298.026,98	229.386.441,18	Kegiatan dengan kode rekening 3.00.01.3.00.01.01.01.006 dan 3.00.01.3.00.01.01.02.024 digabung menjadi 1 di sub kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan (5.03.01.2.09.02)
3.00.01.3.00.01.01.02.029	Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur	Jumlah meja dan kursi yang dipelihara	170 Unit	170 Unit	5	03	01	2.09	05	Pemeliharaan Mebel	Jumlah meja dan kursi yang dipelihara	170 Unit	170 Unit	24.623.500,00	27.085.850,00	
					5	03	01	2.03		Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Prosentase peningkatan sarana dan prasarana aparatur untuk mendukung kualitas kinerja aparatur	5 Dokumen	5 Dokumen	157.849.263,00	172.333.631,00	
3.00.01.3.00.01.01.02.045	Pendataan dan inventarisasi aset barang milik daerah	Jumlah Laporan barang dan aset milik daerah yang tersusun tepat waktu	5 Dokumen	5 Dokumen	5	03	01	2.03	06	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah laporan barang dan aset milik daerah yang tersusun tepat waktu	5 Dokumen	5 Dokumen	157.849.263,00	172.333.631,00	
3.00.01.3.00.01.01.03	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Prosentase peningkatan disiplin dalam mendukung kualitas kinerja aparatur	100%	100%	5	03	01	2.05		Administrasi Kpegawainan Perangkat Daerah	Prosentase peningkatan disiplin dalam mendukung kualitas kinerja aparatur	100%	100%	80.806.272,95	86.921.573,60	
3.00.01.3.00.01.01.03.002	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Jumlah pakaian dinas dan perlengkapannya yang disediakan	60 Buah	60 Buah	5	03	01	2.05	02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	- Jumlah pakaian dinas dan perlengkapannya yang disediakan	60 Buah	60 Stel	40.403.000,00	43.461.000,00	Kegiatan dengan kode rekening 3.00.01.3.00.01.01.03.002 dan 3.00.01.3.00.01.01.03.005 digabung menjadi 1 di sub kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya (5.03.01.2.05.02)
3.00.01.3.00.01.01.03.005	Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	Jumlah pakaian endek dan olahraga yang disediakan	57 Stel	57 Stel							- Jumlah pakaian khusus hari-hari tertentu yang disediakan	57 Stel	57 Stel	40.403.272,95	43.460.573,60	
3.00.01.3.00.01.01.06	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Prosentase kualitas pelaporan capaian kinerja dan keuangan SKPD	100%	100%	5	03	01	2.01		Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Prosentase perencanaan anggaran Perangkat Daerah yang tertib dan sesuai peraturan perundang-undangan	100%	100%	338.069.748,55	363.654.373,11	
3.00.01.3.00.01.01.06.001	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah dokumen perencanaan dan laporan evaluasi kinerja yang selesai tepat waktu	31 Dokumen	31 Dokumen	5	03	01	2.01	06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah dokumen kinerja dan laporan evaluasi kinerja yang selesai tepat waktu	31 Dokumen	31 Dokumen	86.960.041,91	93.541.050,81	
					5	03	01	2.01	07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen evaluasi kinerja yang selesai tepat waktu	3 Dokumen	3 Dokumen	44.674.640,00	44.674.640,00	Penambahan sub kegiatan dan indikator kinerja baru
3.00.01.3.00.01.01.07	Program Perencanaan Anggaran SKPD	Prosentase perencanaan anggaran Perangkat Daerah yang tertib dan sesuai peraturan perundang-undangan	100%	100%												
3.00.01.3.00.01.01.07.001	Penyusunan Anggaran SKPD	Jumlah dokumen perencanaan anggaran yang selesai tepat Waktu	11 Dokumen	11 Dokumen	5	03	01	2.01	01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan anggaran yang selesai tepat waktu	11 Dokumen	11 Dokumen	206.435.066,64	225.438.682,30	

RPJMD KABUPATEN BULELENG TAHUN 2017-2022 / RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2017-2022				PERMENDAGRI NO. 90 TAHUN 2019 TENTANG TENTANG KLASIFIKASI, KODEFIKASI DAN NOMENKLATUR PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN KEUANGAN DAERRAH						ANGGARAN		CATATAN PENTING				
Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target		Kode	Program / Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan (output)	Target		2021	2022					
			2021	2022				2021	2022							
1	2	3	4		5			8		9		10				
3.00.01.3.00.01.01.08	Program Informasi Pembangunan Daerah	Prosentase Pelaksanaan Informasi Pembangunan Daerah	-	-	5	03	01	2.06	04	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Prosentase peningkatan sarana dan prasarana aparatur untuk mendukung kualitas kinerja aparatur	100%	100%	19.872.038,83	21.375.925,69	
3.00.01.3.00.01.01.08.001	Penyelenggaraan Pameran/Pawai Pembangunan	Terselenggaranya Pameran/Pawai Pembangunan Daerah	1 Paket	1 Paket	5	03	01	2.06	04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Terselenggaranya Pameran/Pawai Pembangunan Daerah	1 Paket	1 Paket	19.872.038,83	21.375.925,69	Kegiatan dengan kode rekening 3.00.01.3.00.01.01.02.012 dan 3.00.01.3.00.01.01.08.001 digabung menjadi 1 di sub kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor (5.03.01.2.06.04)
					5	03	02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya kualitas SDM	96%	96%			
3.00.01.3.00.01.01.18	Program Penyelenggaraan Mutasi dan Penghargaan Aparatur	Persentase pemenuhan layanan administrasi kepegawaian yang tertib dan tepat waktu	95%	97%	5	03	02	2.01		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase ketersediaan data kepegawaian/ASN yang valid dan akurat	72%	78%	162.190.575,00	182.668.413,00	
3.00.01.3.00.01.01.18.001	Penanganan Pegawai Yang Pensiun	Jumlah SK Pensiun ASN yang terbit tepat waktu	380 SK	380 SK	5	03	02	2.01	06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah SK Pensiun ASN yang terbit tepat waktu	380 SK	380 SK	162.190.575,00	182.668.413,00	
					5	03	02	2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase pemenuhan layanan administrasi kepegawaian yang tertib dan tepat waktu	95%	97%	165.914.703,00	172.006.174,98	
3.00.01.3.00.01.01.18.002	Pemberian Penghargaan Bagi Aparatur	Jumlah usulan Satya Lencana Karya Satya yang ditindaklanjuti	500 Dokumen	500 Dokumen	5	03	02	2.04	04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah usulan Satya Lencana Karya Satya yang ditindaklanjuti	500 Dokumen	500 Dokumen	165.914.703,00	172.006.174,98	Kegiatan dengan kode rekening 3.00.01.3.00.01.01.18.002 dan 3.00.01.3.00.01.01.18.004 digabung menjadi 1 di sub kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai (5.03.02.2.04.04)
					5	03	02	2.02		Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar	95%	97%	422.429.070,00	443.671.977,00	
3.00.01.3.00.01.01.18.003	Penyelenggaraan Administrasi Mutasi Kepegawaian	Jumlah SK Kenaikan Pangkat Pegawai Struktural dan Non Struktural yang terbit tepat waktu	1300 SK	1300 SK	5	03	02	2.02	02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah SK Kenaikan Pangkat Pegawai Struktural dan Non Struktural yang terbit tepat waktu	1300 SK	1300 SK	422.429.070,00	443.671.977,00	
					5	03	02	2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase pemenuhan layanan administrasi kepegawaian yang tertib dan tepat waktu	95%	97%	61.144.642,10	64.759.105,00	
3.00.01.3.00.01.01.18.004	Pengelolaan Pemberian Kesejahteraan Aparatur	Jumlah usulan JKK, JKM, THT dan Kartu Taspen yang ditindaklanjuti	380 Dokumen	380 Dokumen	5	03	02	2.04	04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah usulan JKK, JKM, THT dan Kartu Taspen yang ditindaklanjuti	380 Dokumen	380 Dokumen	61.144.642,10	64.759.105,00	Kegiatan dengan kode rekening 3.00.01.3.00.01.01.18.002 dan 3.00.01.3.00.01.01.18.004 digabung menjadi 1 di sub kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai (5.03.02.2.04.04)
3.00.01.3.00.01.01.19	Program Pengelolaan Data, Informasi, dan Profesi ASN	Persentase ketersediaan data kepegawaian/ASN yang valid dan akurat	72%	78%	5	03	02	2.01		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase ketersediaan data kepegawaian/ASN yang valid dan akurat	72%	78%	1.089.147.763,93	1.171.572.875,15	
3.00.01.3.00.01.01.19.001	Penanganan Proses Pemberhentian Aparatur	Jumlah SK Pemberhentian ASN yang diterbitkan	5 SK	5 SK	5	03	02	2.01	05	Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Jumlah Surat Rekomendasi Pemberhentian ASN yang diterbitkan	5 SK	5 SK	15.489.639,00	22.501.752,00	
3.00.01.3.00.01.01.19.002	Penyelenggaraan Seleksi CPNS/ASN	Jumlah kebutuhan formasi CPNS	100 Orang	100 Orang	5	03	02	2.01	02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah kebutuhan formasi CPNS	100 Orang	100 Orang	277.615.819,00	287.424.585,00	

RPJMD KABUPATEN BULELENG TAHUN 2017-2022 / RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2017-2022					PERMENDAGRI NO. 90 TAHUN 2019 TENTANG TENTANG KLASIFIKASI, KODEFIKASI DAN NOMENKLATUR PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN KEUANGAN DAERRAH					ANGGARAN		CATATAN PENTING				
Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target		Kode					Target			2021	2022		
			2021	2022						2021	2022					
1	2	3	4		5					8		9		10		
3.00.01.3.00.01.01.19.003	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah data ASN yang update	6000 Orang	6500 Orang	5	03	02	2.01	10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah data ASN yang update	6000 Orang	6500 Orang	209.875.666,93	224.863.236,15	
3.00.01.3.00.01.01.19.004	Pengelolaan Tata Naskah Kepegawaian	Jumlah dokumen Tata Naskah Kepegawaian yang disusun	300 Dokumen	300 Dokumen	5	03	02	2.01	11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah dokumen Tata Naskah Kepegawaian yang disusun	300 Dokumen	300 Dokumen	169.300.816,00	191.230.897,00	
3.00.01.3.00.01.01.19.005	Pengelolaan Kartu Identitas Kepegawaian	Jumlah usulan Kartu Identitas Aparatur yang diterbitkan	200 Kartu Identitas	200 Kartu Identitas	5	03	02	2.01	08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	- Jumlah Usulan Kartu Identitas Aparatur yang diterbitkan	200 Kartu Identitas	200 Kartu Identitas	89.052.565,00	102.957.822,00	Kegiatan dengan kode rekening 3.00.01.3.00.01.01.19.005 dan 3.00.01.3.00.01.01.19.006 digabung menjadi 1 di sub kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN (5.03.02.2.01.08)
3.00.01.3.00.01.01.19.006	Pengelolaan Kelembagaan Profesi ASN	Jumlah dokumen Kelembagaan Korpri yang disusun	12 Dokumen	12 Dokumen							- Jumlah dokumen Kelembagaan Korpri yang disusun	12 Dokumen	12 Dokumen	327.813.258,00	342.594.583,00	
3.00.01.3.00.01.01.20	Program Pengembangan Kompetensi Aparatur	Persentase peningkatan kompetensi pegawai/ASN	35%	41%	5	04	02			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya kualitas SDM	35%	35%			
					5	04	02	2.01		Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase peningkatan kompetensi pegawai/ASN	35%	41%	1.247.580.832,00	1.326.636.880,52	
3.00.01.3.00.01.01.20.001	Pendidikan dan Pelatihan Teknis	Jumlah Aparatur yang mengikuti Bimtek, Workshop, Rakor, dan Seminar	170 Orang	170 Orang	5	04	02	2.01	03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Aparatur yang mengikuti Kursus, Bimtek, Workshop, Rakor, dan Seminar	170 Orang	170 Orang	1.247.580.832,00	1.326.636.880,52	
					5	03	02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya kualitas SDM	96%	96%			
					5	03	02	2.03		Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar	95%	97%	86.674.720,00	95.342.192,00	
3.00.01.3.00.01.01.20.002	Penyelenggaraan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijasah	Jumlah PNS yang lulus Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijasah	50 Orang	50 Orang	5	03	02	2.03	1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	- Jumlah PNS yang lulus Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijasah	50 Orang	50 Orang	86.674.720,00	95.342.192,00	Kegiatan dengan kode rekening 3.00.01.3.00.01.01.20.002, 3.00.01.3.00.01.01.20.005 dan 3.00.01.3.00.01.01.20.007 digabung menjadi 1 di sub kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN (5.03.02.2.03.1)
					5	04	02			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya kualitas SDM	35%	35%			
					5	04	02	2.02		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase peningkatan kompetensi pegawai/ASN	35%	41%	1.908.397.794,00	2.049.237.573,00	
3.00.01.3.00.01.01.20.003	Pendidikan dan Pelatihan Pimpemdagri	Jumlah Pejabat yang lulus Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II, Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	27 Orang	27 Orang	5	04	02	2.02	07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah pejabat struktural yang lulus Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II, Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	27 Orang	27 Orang	1.341.033.911,00	1.425.137.302,00	Kegiatan dengan kode rekening 3.00.01.3.00.01.01.20.003 dan 3.00.01.3.00.01.01.20.008 digabung menjadi 1 di sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (5.04.02.2.02.07)

RPJMD KABUPATEN BULELENG TAHUN 2017-2022 / RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2017-2022					PERMENDAGRI NO. 90 TAHUN 2019 TENTANG TENTANG KLASIFIKASI, KODEFIKASI DAN NOMENKLATUR PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN KEUANGAN DAERRAH					ANGGARAN		CATATAN PENTING				
Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target		Kode	Program / Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan (output)	Target		2021	2022					
			2021	2022				2021	2022							
1	2	3	4		5					8		9	10			
3.00.01.3.00.01.01.20.004	Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Aparatur	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Fungsional	35 Orang	35 Orang	5	04	02	2.02	03	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Fungsional	35 Orang	35 Orang	567.363.883,00	624.100.271,00	
					5	03	02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya kualitas SDM	96%	96%			
					5	03	02	2.03		Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar	95%	97%	190.128.027,92	209.140.830,00	
3.00.01.3.00.01.01.20.005	Penyelenggaraan Ujian Dinas Aparatur	Jumlah PNS yang lulus Ujian Dinas Tk. I dan Tk. II	40 Orang	40 Orang	5	03	02	2.03	1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	- Jumlah PNS yang lulus Ujian Dinas Tk. I dan Tk. II	40 Orang	40 Orang	123.646.175,92	136.010.793,00	Kegiatan dengan kode rekening 3.00.01.3.00.01.01.20.002, 3.00.01.3.00.01.01.20.005 dan 3.00.01.3.00.01.01.20.007 digabung menjadi 1 di sub kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN (5.03.02.2.03.1)
3.00.01.3.00.01.01.20.006	Pemberian Bantuan Tugas Belajar	Jumlah PNS yang mengikuti Tugas Belajar dan Ijin Belajar	1 Orang	1 Orang	5	03	02	2.03	04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah PNS yang mengikuti Tugas Belajar dan Ijin Belajar	1 Orang	1 Orang	66.481.852,00	73.130.037,00	
					5	03	02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya kualitas SDM	96%	96%			
					5	03	02	2.03		Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar	95%	97%	214.695.624,00	236.165.186,00	
3.00.01.3.00.01.01.20.007	Penyelenggaraan Seleksi Kompetensi Aparatur	Jumlah PNS yang mengikuti Seleksi kompetensi	25 Orang	25 Orang	5	03	02	2.03	1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	- Jumlah PNS yang mengikuti Seleksi kompetensi	25 Orang	25 Orang	214.695.624,00	236.165.186,00	Kegiatan dengan kode rekening 3.00.01.3.00.01.01.20.002, 3.00.01.3.00.01.01.20.005 dan 3.00.01.3.00.01.01.20.007 digabung menjadi 1 di sub kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN (5.03.02.2.03.1)
					5	04	02			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya kualitas SDM	35%	35%			
					5	04	02	2.02		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase peningkatan kompetensi pegawai/ASN	35%	41%	287.403.229,00	316.143.551,00	
3.00.01.3.00.01.01.20.008	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS/ASN	Jumlah CPNS yang lulus diklat Prajabatan	25 Orang	25 Orang	5	04	02	2.02	07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah CPNS yang lulus diklat Prajabatan	25 Orang	25 Orang	287.403.229,00	316.143.551,00	Kegiatan dengan kode rekening 3.00.01.3.00.01.01.20.003 dan 3.00.01.3.00.01.01.20.008 digabung menjadi 1 di sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (5.04.02.2.02.07)
					5	03	01			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas pelayanan publik	100%	100%			
3.00.01.3.00.01.01.21	Program Pengembangan Karier dan Penilaian Kinerja Aparatur	Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar	95%	97%	5	03	01	2.05		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Prosentase peningkatan disiplin dalam mendukung kualitas kinerja aparatur	100%	100%	232.663.841,44	248.693.871,07	

RPJMD KABUPATEN BULELENG TAHUN 2017-2022 / RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2017-2022					PERMENDAGRI NO. 90 TAHUN 2019 TENTANG TENTANG KLASIFIKASI, KODEFIKASI DAN NOMENKLATUR PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN KEUANGAN DAERAH					ANGGARAN		CATATAN PENTING				
Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target		Kode	Program / Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan (output)	Target		2021	2022					
			2021	2022				2021	2022							
1	2	3	4		5		6	8		9		10				
3.00.01.3.00.01.01.21.001	Sosialisasi Peraturan Kepegawaian	Jumlah PNS yang memahami peraturan kepegawaian	300 Orang	300 Orang	5	03	01	2.05	10	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah PNS yang memahami peraturan kepegawaian	300 Orang	300 Orang	232.663.841,44	248.693.871,07	
					5	03	02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya kualitas SDM	96%	96%			
					5	03	2	2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase pemenuhan layanan administrasi kepegawaian yang tertib dan tepat waktu	95%	97%	60.986.420,00	67.085.062,00	
3.00.01.3.00.01.01.21.002	Pembinaan Aparatur Sipil Negara	Jumlah dokumen Pembinaan Aparatur Sipil Negara yang disusun	22 Dokumen	22 Dokumen	5	03	02	2.04	07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah dokumen Pembinaan Aparatur Sipil Negara yang disusun	22 Dokumen	22 Dokumen	60.986.420,00	67.085.062,00	
					5	03	02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya kualitas SDM	96%	96%			
					5	03	02	2.02		Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar	95%	97%	478.281.200,00	511.109.320,00	
3.00.01.3.00.01.01.21.003	Penyusunan Rencana Pembinaan Karier ASN	Jumlah surat keputusan mutasi yang terbit	50 SK	50 SK	5	03	02	2.02	01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah surat keputusan mutasi yang terbit	50 SK	50 SK	478.281.200,00	511.109.320,00	
					5	03	2	2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase pemenuhan layanan administrasi kepegawaian yang tertib dan tepat waktu	95%	97%	376.880.000,00	399.568.000,00	
3.00.01.3.00.01.01.21.004	Penangan Pelanggaran Disiplin Aparatur	Jumlah kasus - kasus PNS indisipliner yang diselesaikan	20 Kasus	20 Kasus	5	03	2	2.04	8	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah kasus-kasus PNS indisipliner yang diselesaikan	20 Kasus	20 Kasus	376.880.000,00	399.568.000,00	
					5	3	2	2.03		Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar	95%	97%	115.996.650,00	127.596.315,00	
3.00.01.3.00.01.01.21.005	Pengelolaan Administrasi Jabatan Fungsional	Jumlah SK Jabatan Fungsional yang terbit	300 SK	300 SK	5	03	02	2.03	14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah SK Jabatan Fungsional yang terbit	300 SK	300 SK	115.996.650,00	127.596.315,00	
					5	03	2	2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase pemenuhan layanan administrasi kepegawaian yang tertib dan tepat waktu	95%	97%	266.200.000,00	292.820.000,00	
3.00.01.3.00.01.01.21.006	Penilaian Evaluasi Kinerja ASN	Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	42 Dokumen	42 Dokumen	5	03	02	2.04	2	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	40 Dokumen	40 Dokumen	266.200.000,00	292.820.000,00	
JUMLAH											27.114.080.214,91	28.023.294.844,37				