



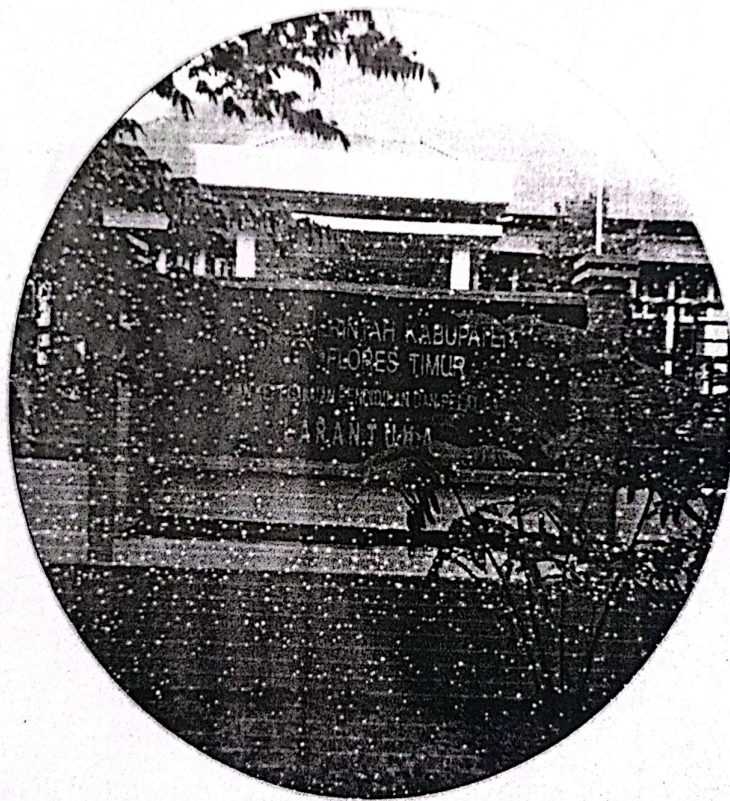
RENCANA STRATEGIS

(RENSTRA)

BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

KABUPATEN FLORES TIMUR

TAHUN 2017-2022



LARANTUKA



RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
Badan Kepegawaian, Pendidikan dan
Pelatihan Kabupaten Flores Timur Tahun
2017-2022

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur
Jln.Ile Lewotolok – Batuata Lantuka Flores Timur No Telp. (0383) 21142

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang berlimpah kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan berkat dan rahmat kasihNya sehingga kami dapat menyelesaikan dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur Tahun 2017-2022. Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (Renstra OPD) disusun dengan berpedoman pada RPJMD untuk jangka waktu selama 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi OPD yang didalamnya mengandung tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan dalam mencapainya.

Renstra digunakan sebagai pedoman, landasan dan referensi dalam menetapkan skala prioritas Rencana Kerja (RENJA) dan dijabarkan dalam sasaran – sasaran pokok yang harus dicapai, arah kebijakan program pembangunan dan kegiatan pokok sehingga merupakan dokumen perencanaan yang memberikan arahan, memudahkan tujuan yang hendak dicapai secara terukur.

RPJMD Kabupaten Flores Timur Tahun 2017 – 2022 menyebutkan bahwa Visi Kabupaten Flores Timur adalah “Flores Timur sejahtera dalam bingkai desa membangun kota menata”. Salah satu misi yang akan dilaksanakan dan sesuai dengan tugas pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur adalah “Reformasi Birokrasi”.

Penyusunan Rencana Strategi (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur Tahun 2017-2022 ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan waktu, dana dan serta kemampuan yang tersedia. Untuk itu saran dan masukan yang membangun sangat diharapkan dari pembaca. Tidak lupa kami ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur Tahun 2017 – 2022. Renstra ini nantinya akan digunakan sebagai acuan Badan Kepegawaian,

Demikian pengantar dari kami, apabila ada hal-hal yang kurang berkenaan, kami bersedia menerima kritik dan saran sebagai bahan evaluasi dan pembenahan Renstra ini kedepannya.

Larantuka, Februari 2018

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Flores Timur,


Petrus Fidelis Larantukan, SE
Pembina Utama Muda
NIP. 19610424 199301 1 001

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iii
SK Tim Penyusun Renstra	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	3
1.3 Maksud dan Tujuan	5
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKPP KABUPATEN FLORES TIMUR	7
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	7
2.2 Sumber Daya BKPP Kabupaten Flores Timur	19
2.3 Kinerja Pelayanan BKPP Kabupaten Flores Timur	21
2.4 Tantangan dan Peluang pengembangan pelayanan BKPP Kab.Flores Timur	31
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BKPP KAB.FLORES TIMUR	33
3.1 Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan OPD	33
3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	35
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra	37
3.4 Telaahan RTRW dan kajian Lingkungan Hidup Strategis	42
3.5 Penentuan Isu Strategis	42
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	46
4.1 Tujuan dan sasaran jangka menengah BKPP	46
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	49
BAB VI RENCANA, PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	54
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	62
BAB VIII PENUTUP	65

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Keadaan Pegawai berdasarkan Golongan	19
Tabel 2.2	Keadaan Pegawai berdasarkan tingkat pendidikan	19
Tabel 2.3	Keadaan Pegawai berdasarkan jenis kelamin	20
Tabel 2.4	Keadaan Pegawai berdasarkan Agama	20
Tabel 2.5	Sarana dan prasarana kerja BKPP Kabupaten Flores Timur	21
Tabel 2.6	Pencapaian kinerja pelayanan BKPP Kabupaten Flores Timur	23
Tabel 2.7	Anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan BKPP Kabupaten Flores Timur	29
Tabel 3.1	Permasalahan yang dihadapi dan faktor yang mempengaruhi	33
Tabel 3.2	Tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Flores Timur 2017-2022 Yang terkait dengan BKPP Kabupaten Flores Timur	36
Tabel 3.3	Permasalahan pelayanan BKPP berdasarkan sasaran Renstra BKN Beserta faktor penghambat dan pendorong keberhasilan penanganan	38
Tabel 4.1	Tujuan dan sasaran jangka menengah pelayannya perangkat daerah BKPP Kabupaten Flores Timur	47
Tabel 5.1	Penentuan alternatif strategi	51
Tabel 5.2	Tabel perumusan tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan BKPP Kabupaten Flores Timur	52
Tabel 6.1	Rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran Dan pendanaan indikatif BKPP Kabupaten Flores Timur	55
Tabel 7.1	Tabel Indikator Kinerja BKPP Kabupaten Flores Timur	63

BAB PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang

Perencanaan Strategis adalah suatu proses yang berorientasi pada hasil yang dicapai dalam kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan berbagai kekuatan/potensi, hambatan dan peluang yang ada atau yang mungkin akan timbul di masa mendatang dengan memperhatikan arah kebijakan dan program Pembangunan Nasional Jangka Panjang (RPJP) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM), khususnya pembangunan Nasional bidang Sumber Daya Manusia Aparatur. Dengan demikian kebijakan, strategi, program, dan kegiatan yang disusun dan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur dalam rangka pembangunan di bidang kepegawaian memperhatikan arah kebijakan dan program strategis pembangunan bidang aparatur daerah juga secara kelembagaan dilaksanakan program dan kegiatan strategis kelembagaan yang mendukung pencapaian program pembangunan daerah.

Sehubungan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur yang mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian perlu menyusun Perencanaan Strategis yang merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun kedepan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Dengan menyadari masih adanya beberapa kelemahan dan kekurangan yang ada dalam sistem manajemen kepegawaian khususnya dalam rangka pembinaan karir berbasis sistem merit, diperlukan langkah upaya secara sistemik dan berkelanjutan dalam kurun waktu lima tahun kedepan. Oleh karena itu agar langkah sebagaimana dimaksud dapat menjadi skala prioritas program lima tahun pembangunan di bidang kepegawaian ke depan, maka Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur Tahun 2017-2022

lebih mempertajam berbagai program dan kegiatan strategisnya diselaraskan dengan kebutuhan pembinaan Pegawai Negeri Sipil dalam rangka mendukung program reformasi birokrasi.

Adapun penajaman program dan kegiatan strategis dalam Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur Tahun 2017-2022, mencakup Pengembangan Sumber Daya Aparatur melalui peningkatan jenjang pendidikan formal bagi PNSD juga peningkatan bimbingan teknis maupun fungsional dalam rangka mengasah kemampuan Pegawai Negeri Sipil, Penyempurnaan berbagai kebijakan dan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, Pembangunan dan pengembangan sistem penyelenggaraan pelayanan administrasi dan mutasi kepegawaian, Penegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan kepegawaian, melanjutkan pembangunan dan pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian, serta kegiatan strategis dalam kerangka reformasi birokrasi internal Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur.

Dengan memperhatikan tercapainya keselarasan pada format dan sistematika penyusunan renstra kementerian dan lembaga secara Nasional, maka Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur Tahun 2017-2022, disusun berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi 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 Pembangunan Daerah. Dengan demikian seluruh instansi pemerintah baik Kementerian, Lembaga, maupun Pemerintah Daerah mempunyai format dan sistematika yang sama dalam susunan renstra tahun 2017-2022. Prinsip utama dalam penyusunan Rencana Strategis OPD dapat dilakukan dalam 3 (tiga) tahapan, yakni :

1. Persiapan Penyusunan Renstra OPD ;

Tahapan persiapan penyusunan Renstra OPD dilakukan untuk menyiapkan keseluruhan kegiatan penyusunan Renstra OPD. Dimulai dengan membentuk Tim Penyusun Renstra, Melakukan Orientasi mengenai Renstra OPD guna melakukan persamaan persepsi dan memberikan pemahaman terhadap berbagai peraturan

perundang-undangan terkait dengan perencanaan pembangunan nasional dan daerah, Menyusun agenda kerja yang nantinya dijadikan sebagai panduan kerja dalam penyusunan Renstra OPD dan melakukan pengumpulan data dan informasi guna memperoleh data yang akurat dari sumber-sumber yang bertanggungjawab. selain itu juga menyiapkan cek list untuk memudahkan analisis data-data terkait serta formulir – formulir yang dibutuhkan dalam rancangan Renstra OPD.

2. Penyusunan Rancangan awal Renstra OPD;

Penyusunan rancangan Renstra OPD dilakukan dilakukan dalam 2 (dua) tahap, yaitu :

- a. Tahap perumusan rancangan Renstra OPD
- b. Tahap penyajian rancangan Renstra OPD

3. Penyusunan Rancangan akhir Renstra OPD.

Penyusunan Rancangan Akhir Renstra OPD merupakan penyempurnaan atas Rancangan Renstra OPD yang berpedoman pada RPJMD yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Penyempurnaan Rancangan Renstra SKPD bertujuan untuk mempertajam visi dan misi serta menyelaraskan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi OPD dengan yang telah ditetapkan dalam RPJMD.

1.2 Landasan Hukum

Landasan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur Tahun 2017 – 2022 adalah :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Reuplik Indonesia Tahun 2003 No. 47, Tambahan Lembaran Negara Nomor4286);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah;

4. Undang –Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional Tahun 2005-2025;
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
8. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana diubah dengan Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 517);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi 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 Pembangunan Daerah;
12. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Flores Timur;

13. Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 97 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur;

1.3 Maksud dan Tujuan

Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (Renstra OPD) disusun dengan berpedoman pada RPJMD untuk jangka waktu selama 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas dan fungsi OPD dan didalamnya mengandung tujuan dan sasaran serta strategi untuk mencapainya. Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur Tahun 2017 – 2022 digunakan sebagai pedoman, landasan dan referensi dalam menetapkan skala prioritas.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur dijabarkan dalam sasaran – sasaran pokok yang harus dicapai, arah kebijakan program-program pembangunan dan kegiatan pokok sehingga merupakan dokumen perencanaan yang memberikan arahan, memudahkan tujuan yang hendak dicapai secara terukur.

Maksud Penyusunan Renstra Organisasi Perangkat Daerah (Renstra OPD) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur Tahun 2017 – 2022 adalah sebagai dokumen perencanaan strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur yang merupakan penajaman Program Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur Tahun 2017-2022.

Tujuan Renstra ini diharapkan mampu mengarahkan semua unsur kekuatan dan faktor kunci keberhasilan untuk menentukan strategi yang tepat dalam mencapai tujuan dan sasaran penyelenggaraan program-program Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur Tahun 2017-2022 ini didasarkan pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 87 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 dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah sebagai berikut :

- Bab I : Pendahuluan berisi latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan penyusunan dan sistematika penulisan.
- Bab II : Gambaran Pelayanan OPD berisi tugas, fungsi dan struktur organisasi, sumber daya, kinerja pelayanan dan tantangan dan peluang pengembangan pelayananan OPD.
- Bab III : Permasalahan dan Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi, berisi identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan OPD, telaahan visi misi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih, Telaan renstra K/L dan Renstra, Telaan tata ruang wilayah dan kajian lingkungna hidup strategis.
- Bab IV : Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
- Bab V : Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan selama 5 (lima) tahun mendatang.
- Bab VI : Rencana Program dan kegiatan serta pendanaan.
- Bab VII : Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan
- Bab VIII : Penutup berisi tentang penjelasan ringkasan dari Renstra OPD Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Lampiran.

BAB **GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN,** **PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN FLORES** **TIMUR**



2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Flores Timur dimana sebelumnya bernama Badan Kepegawaian Daerah. Akan tetapi sejak pemberlakuan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016, secara otomatis Badan Kepegawaian Daerah berubah nama menjadi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Setelah pemberlakuan Peraturan Daerah tersebut dibentuk juga Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 97 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur. Adapun berdasarkan Peraturan Bupati tersebut maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur mempunyai fungsi :

1. Pengkoordinasian perencanaan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang meliputi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, penilaian kinerja dan mutasi serta pengembangan kompetensi aparatur;
2. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang meliputi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, penilaian kinerja dan mutasi serta pengembangan kompetensi aparatur;
3. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
4. Pelaksanaan kebijakan dan pedoman pengelolaan kepegawaian dan sumber daya manusia aparatur;
5. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
6. Pembinaan teknis perencanaan pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan ASN;

7. Pengelolaan administrasi badan;
8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati;

Adapun susunan Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur adalah sebagai berikut:

a) Kepala Badan

Tugas : Membantu Bupati dalam memfasilitasi perumusan kebijakan dan koordinasi program unsur penunjang pemerintahan yang meliputi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, penilaian kinerja dan mutasi dan pengembangan kompetensi aparatur.

Fungsi :

1. Pengoordinasian perencanaan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang meliputi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, penilaian kinerja dan mutasi serta pengembangan kompetensi aparatur;
2. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang meliputi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, penilaian kinerja dan mutasi serta pengembangan kompetensi aparatur;
3. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan ;
4. Pelaksanaan kebijakan dan pedoman pnegelolaan kepegawaian dan Sumber Daya Manusia aparatur;
5. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
6. Pembinaan teknis perencanaan pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan ASN;
7. Pengelolaan administrasi badan
8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati.

b) Sekretariat:

Tugas : Membantu Kepala Badan dalam menyelenggarakan urusan pelayanan administratif dan teknis yang meliputi urusan perlengkapan rumah tangga, kepegawaian, keuangan serta penyusunan program dan pelaporan kepada semua unsur di lingkungan badan.

Fungsi :

1. Penyusunan rencana kerja kesekretariatan;
2. Penyusunan program dan anggaran;
3. Pengelolaan keuangan , perlengkapan, tata usaha , rumah tangga dan barang milik daerah;
4. Pengelolaan urusan kepegawaian;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Seorang sekretaris dibantu oleh 2(dua) orang kepala sub bagian yakni Kepala Sub Bagian umum, keuangan dan kepegawaian serta Kepala Sub Bagian Program, Data dan Evaluasi.

1. Sub Bagian Umum, Keuangan dan Kepegawaian:

Merupakan sub bagian yang berada dan bertanggungjawab kepada Sekretaris selaku pimpinan sekretariat.

Tugas: Membantu Sekretaris dalam menyelenggarakan urusan tata usaha, kearsipan, administrasi kepegawaian, urusan perlengkapan, rumah tangga dan penataan barang milik Negara/daerah serta urusan keuangan.

Fungsi :

1. Penatausahaan administrasi perkantoran;
2. Pengelolaan dokumen kepegawaian;
3. Pengelolaan perlengkapan perkantoran;
4. Pengelolaan dan penataan barang milik Negara/daerah;
5. Pengelolaan dan penatausahaan keuangan;
6. Verifikasi dan pembukuan keuangan;

7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Sub Bagian Program, Data dan Evaluasi:

Tugas : Membantu Sekretaris dalam menyelenggarakan urusan program, data dan evaluasi badan.

Fungsi :

1. Penyiapan penyusunan program, data dan evaluasi;
2. Perencanaan program, data dan evaluasi;
3. Pelaporan pelaksanaan program, data dan evaluasi
4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

- c) Bidang Pengadaan, Disiplin dan Informasi:

Tugas : Membantu Kepala Bdan dalam menyelenggarakan urusan pengadaan, disiplin dan informasi yang meliputi pengadaan dan disiplin, data dan informasi serta fasilitasi profesi Aparatur Sipil Negara.

Fungsi :

1. Perencanaan program dan kegiatan pengadaan, disiplin dan informasi yang meliputi pengadaan dan disiplin , data dan informasi serta fasilitasi profesi Aparatur Sipil Negara;
2. Pengoordinasian teknis pengadaan, disiplin dan informasi yang meliputi pengadaan dan disiplin , data dan informasi serta fasilitasi profesi Aparatur Sipil Negara;
3. Penyusunan kebijakan teknis pengadaan, disiplin dan informasi yang meliputi pengadaan dan disiplin , data dan informasi serta fasilitasi profesi Aparatur Sipil Negara;
4. Pelaksanaan program dan kegiatan pengadaan, disiplin dan informasi yang meliputi pengadaan dan disiplin , data dan informasi serta fasilitasi profesi Aparatur Sipil Negara;

5. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengadaan, disiplin dan informasi yang meliputi pengadaan dan disiplin, data dan informasi serta fasilitasi profesi Aparatur Sipil Negara;
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Seorang Kepala Bidang Pengadaan, Disiplin dan Informasi dibantu oleh 2(dua) orang kepala sub bidang yakni Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Disiplin serta Kepala Sub Bidang Data dan Informasi.

1. Sub Bidang Pengadaan dan Disiplin.

Tugas : Membantu kepala Bidang Pengadaan, Disiplin dan Informasi dalam melaksanakan urusan pengadaan dan disiplin.

Fungsi :

1. Penyusunan rencana program dan kegiatan pengadaan dan disiplin;
 2. Penyiapan bahan koordinasi dan perumusan kebijakan teknis pengadaan dan disiplin pegawai;
 3. Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan, penyelenggaraan pengadaan PNS dan PPPK serta pelaksanaan administrasi disiplin pegawai;
 4. Pelaksanaan program dan kegiatan bidang pengadaan dan disiplin;
 5. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengadaan dan disiplin pegawai;
 6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.
2. Sub Bidang Data dan Informasi.

Tugas : Membantu Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi dalam melaksanakan urusan data dan informasi.

Fungsi :

1. Penyusunan rencana program dan kegiatan data dan informasi kepegawaian;

2. Penyiapan bahan koordinasi dan perumusan kebijakan teknis data dan informasi kepegawain;
3. Penyajian data dan informasi kepegawaian yang meliputi pengadaan, mutasi, pengembangan karier dan penghargaan kinerja serta pemberhentian pegawai;
4. Pelaksanaan program dan kegiatan data dan informasi kepegawalan;
5. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan data dan informasi kepegawaian;
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

d) Bidang Penilaian Kinerja dan Mutasi:

Tugas : Membantu kepala Badan dalam menyelenggarakan urusan penilaian kinerja dan mutasi yang meliputi penilaian dan evaluasi kinerja, mutasi serta pengembangan karier dan penghargaan kinerja.

Fungsi :

- a. Perencanaan program dan kegiatan penilaian kinerja dan mutasi yang meliputi penilaian dan evaluasi kinerja, mutasi serta pengembangan karier dan penghargaan kinerja.
- b. Pengoordinasian teknis penilaian kinerja dan mutasi yang meliputi penilaian dan evaluasi kinerja, mutasi serta pengembangan karier dan penghargaan kinerja;
- c. Penyusunan kebijakan teknis penilaian kinerja dan mutasi yang meliputi penilaian dan evaluasi kinerja, mutasi serta pengembangan karier dan penghargaan kinerja;
- d. Pelaksanaan program dan kegiatan penilaian kinerja dan mutasi yang meliputi penilaian dan evaluasi kinerja, mutasi serta pengembangan karier dan penghargaan kinerja;

- e. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan penilaian kinerja dan mutasi yang meliputi penilaian dan evaluasi kinerja, mutasi serta pengembangan karier dan penghargaan kinerja;
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Seorang Kepala Bidang Penilaian Kinerja dan Mutasi dibantu oleh 3(tiga) orang kepala sub bidang yakni: Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja, Kepala Sub Bidang Mutasi dan Kepala Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai.

1. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja.

Tugas : Membantu Kepala Bidang Penilaian kinerja dan mutasi dalam melaksanakan urusan penilaian dan evaluasi kinerja.

Fungsi :

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja;
- b. Penyiapan bahan koordinasi dan perumusan kebijakan teknis penilaian dan evaluasi kinerja;
- c. Pelaksanaan program dan kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja;
- d. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan penilaian dan evaluasi kinerja;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Sub Bidang Mutasi:

Tugas : Membantu Kepala Bidang Penilaian kinerja dan mutasi dalam melaksanakan urusan mutasi.

Fungsi :

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan mutasi pegawai;
- b. Penyiapan bahan koordinasi dan perumusan kebijakan teknis mutasi;

- c. Pelaksanaan administrasi penempatan dari dan dalam jabatan pegawai berdasarkan klasifikasi jabatan;
- d. Pelaksanaan program dan kegiatan mutasi pegawai;
- e. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi;
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai :

Tugas : Membantu Kepala Bidang Penilaian kinerja dan mutasi dalam melaksanakan urusan kesejahteraan pegawai;

Fungsi :

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan kesejahteraan pegawai;
- b. Penyiapan bahan koordinasi dan perumusan kebijakan teknis kesejahteraan pegawai;
- c. Pengkoordinasian dan fasilitasi pelaksanaan kesejahteraan pegawai;
- d. Pelaksanaan program dan kegiatan kesejahteraan pegawai;
- e. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kesejahteraan pegawai;
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

e) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur:

Tugas : Membantu Kepala Badan dalam menyelenggarakan urusan pengembangan kompetensi aparatur yang meliputi perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan ASN, Diklat teknis fungsional serta pengembangan kompetensi.

Fungsi :

- 1. Perencanaan program dan kegiatan pengembangan kompetensi aparatur yang meliputi perencanaan kebutuhan pendidikan dan

- pelatihan ASN, Diklat teknis fungsional serta pengembangan kompetensi;
2. Pengoordinasian teknis pengembangan kompetensi aparatur yang meliputi perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan ASN, Diklat teknis fungsional serta pengembangan kompetensi;
 3. Penyusunan kebijakan teknis pengembangan kompetensi aparatur yang meliputi perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan ASN, Diklat teknis fungsional serta pengembangan kompetensi;
 4. Pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan kompetensi aparatur yang meliputi perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan ASN, Diklat teknis fungsional serta pengembangan kompetensi;
 5. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi aparatur yang meliputi perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan ASN, Diklat teknis fungsional serta pengembangan kompetensi;
 6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Seorang Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dibantu oleh 3(tiga) orang kepala sub bidang yakni: Kepala Sub Bidang Perencanaan Kebutuhan Diklat ASN, Kepala Sub Bidang Teknis Fungsional, Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi.

1. Kepala Sub bidang Perencanaan Kebutuhan Diklat ASN;

Tugas : Membantu Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dalam melaksanakan urusan perencanaan kebutuhan diklat ASN.

Fungsi :

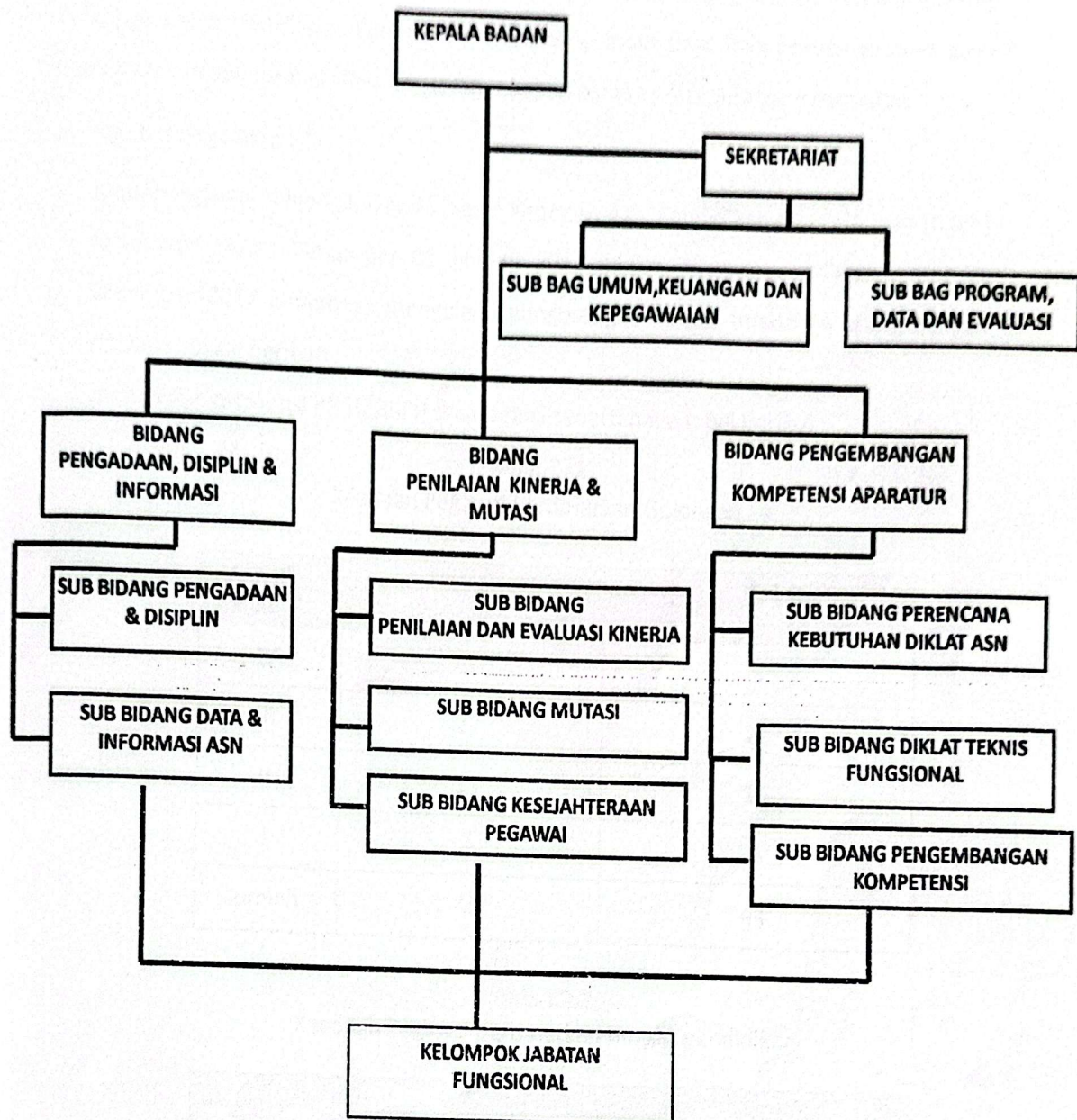
- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan perencanaan kebutuhan diklat ASN;
- b. Penyiapan bahan koordinasi dan perumusan kebijakan teknis perencanaan kebutuhan diklat ASN;
- c. Pengkoordinasian dan fasilitasi pelaksanaan diklat ASN;

- d. Pelaksanaan program dan kegiatan perencanaan kebutuhan diklat ASN;
 - e. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan perencanaan kebutuhan diklat ASN;
 - f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.
2. Kepala Sub Bidang Teknis Fungsional;
- Tugas : Membantu Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dalam melaksanakan diklat Teknis Fungsional.
- Fungsi :
- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan diklat Teknis Fungsional;
 - b. Penyiapan bahan koordinasi dan perumusan kebijakan teknis diklat Teknis Fungsional;
 - c. Pengkoordinasian dan fasilitasi pelaksanaan diklat Teknis Fungsional;
 - d. Pelaksanaan program dan kegiatan diklat Teknis Fungsional;
 - e. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan diklat Teknis Fungsional;
 - f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.
3. Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi:
- Tugas : Membantu Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dalam melaksanakan urusan pengembangan kompetensi.
- Fungsi :
- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pengembangan kompetensi aparatur;
 - b. Penyiapan bahan koordinasi dan perumusan kebijakan pengembangan kompetensi aparatur;
 - c. Pengkoordinasian dan fasilitasi pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur melalui Diklat Teknis dan fungsional;

- d. Pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan kompetensi aparatur;
- e. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi aparatur;
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Untuk lebih jelasnya bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur sebagaimana termuat dalam Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 11 Tahun 2016 sebagai berikut:

**BAGAN SUSUNAN ORGANISASI DAN TATA KERJA
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN FLORES TIMUR**



Catatan :
Garis Komando ———
Garis Koordinasi - - - - -

2.2 Sumber Daya BKPP Kabupaten Flores Timur

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur didukung oleh sumber daya baik berupa sumber daya manusia/aparatur, sumber daya anggaran maupun sarana prasarana yang memadai.

a) Sumber Daya Manusia

Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Flores Timur per 01 Januari 2017 adalah 48 orang, sedangkan per 31 Desember 2017 jumlahnya mengalami pengurangan hingga tersisa 44 orang dengan rincian sebagai berikut:

Jumlah dan distribusi PNSD BKPP secara rinci seperti pada tabel berikut :

Tabel.2. 1
Keadaan Pegawai berdasarkan Golongan

Golongan	Keadaan 1 Januari 2017 (Orang)	Keadaan 31 Desember 2017 (Orang)
IV	6	5
III	27	22
II	15	16
I	-	1
Jumlah	48	44

Tabel.2.2
Keadaan Pegawai berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Keadaan 1 Januari 2017 (Orang)	Keadaan 31 Desember 2017 (Orang)
S3	-	-
S2	2	2
S1	21	18
D III	5	5

D II	-	-
D I	-	-
SLTA	20	18
SLTP	-	1
SD	-	-
Jumlah	48	44

Tabel.2. 3

Keadaan Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Keadaan 1 Januari 2017 (Orang)	Keadaan 31 Desember 2017 (Orang)
Laki-laki	36	33
Perempuan	12	11
Jumlah	48	44

Tabel.2. 4

Keadaan Pegawai berdasarkan Agama:

Agama	Keadaan 1 Januari 2017 (Orang)	Keadaan 31 Desember 2017 (Orang)
Katolik	35	41
Islam	3	3
Protestan	-	-
Hindu	-	-
Budha	-	-
JUMLAH	48	44

b) Sarana dan Prasarana Pendukung :

Perlengkapan kantor berupa sarana dan prasarana yang memadai secara kualitas maupun kuantitas, diperlukan sebagai unsur pendukung bagi kelancaran pelaksanaan

tugas pokok dan fungsi BKPP, sarana dan prasarana tersebut meliputi bangunan gedung kantor, mebeleur, alat komunikasi, alat transportasi, komputer dan lain-lain. Saat ini BKPP telah dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas. Data peralatan dan perlengkapan kantor yang dimiliki BKPP saat ini dapat dilihat pada tabel II.b berikut ini:

Tabel 2.5 Sarana dan Prasarana Kerja BKPP Kabupaten Flores Timur

No	Uraian/Jenis	Jumlah (dalam satuan)	Jumlah (dalam rupiah)
1	ASET DALAM KONDISI BAIK		Rp 1.900.289.259,-
	Tanah	1521 M2	Rp.120.000.000,-
	Bangunan Gedung	2	Rp. 591.300.000,-
	Alat-alat angkutan	4	Rp. 315.672.000,-
	Alat kantor dan rumah tangga	348	Rp. 852.317.259,-
	Alat studio dan alat komunikasi	7	Rp. 21.000.000,-
	Barang bercorak kebudayaan	1	Rp. 300.000,-
2	ASET DALAM KONDISI BAIK YANG TIDAK DIGUNAKAN	0	0
	Tanah	0	0
	Bangunan Gedung	0	0
	Alat-alat angkutan	0	0
	Alat kantor dan rumah tangga	0	0
	Alat studio dan alat komunikasi	0	0
3	ASET RUSAK	1	Rp. 750.000,-
	Alat kantor dan rumah tangga	1	Rp. 750.000,-

2.3 Kinerja Pelayanan BKPP Kabupaten Flores Timur

Secara umum Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur telah dapat melaksanakan tugas dan fungsinya di bidang urusan penunjang bidang kepegawaian. Capaian Kinerja yang telah diraih dibidang kepegawaian selama ini dapat

dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2012-2016 yang telah berakhir. Dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan tersebut (*dulunya masih bernama Badan Kepegawaian Daerah*) telah ditetapkan untuk melaksanakan 2(dua) misi dengan tujuan dan sasaran masing-masing. Secara umum pelaksanaannya dapat dikatakan berjalan baik dalam kurun waktu 5 (lima) tahun tersebut, meskipun masih ada beberapa kegiatan yang dalam pelaksanaannya, ditemukan berbagai permasalahan/kendala yang menghambat pelaksanaannya.

Adapun fungsi utama yang diharapkan dari BKPP adalah melaksanakan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di Kabupaten Flores Timur yang diimplementasikan dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan oleh BKPP Kabupaten Flores Timur dan indikator keberhasilan pelaksanaan kegiatan dapat dilihat dari persentase capaian kinerja kegiatan yang biasanya termuat dalam laporan tahunan dan laporan akuntabilitas kinerja pemerintah (LKIP) BKPP setiap tahunnya.

Untuk lebih detailnya tentang kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur dapat dilihat pada tabel pencapaian kinerja pelayanan pada periode Renstra sebelumnya seperti dibawah ini:

Tabel 2.6 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur

No	Indikator Kinerja sesuai tupoksi SKPD	Target NSPK	Target IKK	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke -					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian Pada tahun ke -				
				1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan			112 org	-	88 org	278 org	92 org	112 org	-	88 org	278 org	90 org	100%	-	100%	100%	97,83%
2	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional			6 org	1 org	6 org	8 org	6 org	5 org	1 org	8 org	8 org	9 org	83,33 %	100%	133,33%	100%	150%
3	Jumlah Sekdes yang mengikuti Diklat Kompetensi Sekretaris Desa			-	40 org	-	40 org	-	-	40 org	-	0	-	-	100%	-	0%	-
4	Jumlah jabatan struktural yang terisi sesuai persyaratan			600 org	800 org	863 org	300 org	300 org	646 org	117 org	750 org	256 org	113 org	107%	14,63%	86,91%	85,33%	37,67%
5	Jumlah CPNS yang diangkat menjadi PNSD			0	175 org	100 org	0	1500 org	0	39 org	45 org	0	0	-	22,29%	45%	-	0%
6	Terbitnya SK Kenaikan pangkat, gaji berkala dan Impassing			2.280 org	6003 org	2100 org	3002 org	2201 org	2.210 org	1231 org	9353 org	2960 org	2103 org	96,92 %	20,51%	449,42 %	98,60%	95,55%

Tabel 2.6 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur

No	Indikator Kinerja sesuai tupoksi SKPD	Target NSPK	Target IKK	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke -					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian Pada tahun ke -				
				1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan			112 org	-	88 org	278 org	92 org	112 org	-	88 org	278 org	90 org	100%	-	100%	100%	97,83%
2	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional			6 org	1 org	6 org	8 org	6 org	5 org	1 org	8 org	8 org	9 org	83,33 %	100%	133,33%	100%	150%
3	Jumlah Sekdes yang mengikuti Diklat Kompetensi Sekretaris Desa			-	40 org	-	40 org	-	-	40 org	-	0	-	-	100%	-	0%	-
4	Jumlah jabatan struktural yang terisi sesuai persyaratan			600 org	800 org	863 org	300 org	300 org	646 org	117 org	750 org	256 org	113 org	107%	14,63%	86,91%	85,33%	37,67%
5	Jumlah CPNS yang diangkat menjadi PNSD			0	175 org	100 org	0	1500 org	0	39 org	45 org	0	0	-	22,29%	45%	-	0%
6	Terbitnya SK Kenaikan pangkat, gaji berkala dan Impassing			2.280 org	6003 org	2100 org	3002 org	2201 org	2.210 org	1231 org	9353 org	2960 org	2103 org	96,92 %	20,51%	449,42 %	98,60%	95,55%

7	Jumlah SK Pensiun yang diterbitkan			129 org	157 org	150 org	150 org	140 org	159 org	140 org	116 org	187 org	195 org	123,25 %	89,17%	77,33	124, 67%	139,29 %
8	Jumlah PNS yang memiliki dokumen Taspen, Karis/karsu dan karpeg			350 org	459 org	349 org	412 org	744 org	400 org	407 org	340 org	276 org	704 org	114%	88,67%	97,42%	66,39%	94,62%
9	Jumlah PNS yang melaksanakan tubel/ibel dan ikatan dinas			152 org	152 org	150 org	81 org	75 org	151 org	81 org	252 org	81 org	71 org	99,14 %	53,29%	168%	100%	94,67%
10	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Kepemimpinan			50 org	41 org	12 org	12 org	12 org	50 org	38 org	8 org	8 org	12 org	100%	92,68%	66,67%	66,67%	100%
11	Tersedianya lulusan IPDN			5 org	5 org	5 org	5 org	0	2 org	3 org	3 org	0	0	40%	60%	60%	0%	-
12	Jumlah data PNS serta dokumen PNS yang tertata			6003 org	6003 org	5830 org	6173 org	6003 org	6003	5830	5821 org	6.007 org	5822 org	100%	97,12%	99,84%	97,31%	96,98%
13	Prosentase PNS yang mengetahui dan memahami tata aturan kepegawaian			19 kec	112 org	100 org	120 org	0	19 kec	112 org	124 org	120 org	0	100%	100%	124%	100%	-
14	Jumlah penyelesaian kasus disiplin PNS			-	100 kasus	10 kasus	5 kasus	10 kasus		3 kasus	8 kasus	3 kasus	8kasu s		3%	80%	60%	80%
15	Jumlah tenaga			430	429	241	239 org	0	407 org	429	239 org	239 org	0	94,6%	100%	99,17%	100%	-

	honorer K1 dan K2 yang diverifikasi administrasinya			org	org	org				org								
15	Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas			65	67 org	100 org	81 org	100 org	75	66 org	72 org	81 org	83 org	105%	98,51%	72%	100%	83%

Sumber : LKIP BKPP Kabupaten Flores Timur

Berdasarkan pencapaian Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Flores Timur periode 2012-2017 diatas dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pada tahun ke-1 pelaksanaan Renstra tersebut yakni tahun 2012, capaian kinerja pelayanan BKPP Kabupaten Flores Timur sebagian besar berkisar diantara capaian 83,33%- 123,25% yang berarti kegiatan berhasil dilaksanakan dengan sangat baik. Namun ada juga indikator kinerja yang dikatakan tidak berhasil karena hanya mencapai angka capaian 40% yakni pada indikator kinerja "Tersedianya lulusan IPDN" dari target peserta seleksi penerimaan mahasiswa IPDN yang lulus sebanyak 5 orang, realisasinya yang lulus hanya 2 orang.
2. Pada Tahun ke-2 pelaksanaan Renstra yakni tahun 2013, rata-rata capaian kinerja pelayanan BKPP berkisar antara 60%-100%. Ada beberapa kegiatan yang dinyatakan tidak berhasil karena capaiannya yang sangat rendah yakni <50%. Antara lain Terlaksananya proses seleksi CPNSD (22,29%), Jumlah jabatan yang terisi (14,63%), Jumlah PNS yang mengalami kenaikan pangkat, berkala impassing dan PMK (20,51%) dan Jumlah penyelesaian kasus disiplin PNS (3%). Adapun faktor pendorong rendahnya capaian kinerja pada beberapa kegiatan tersebut yakni proses perencanaan pada penetapan target awal yang terlalu tinggi dan juga adanya beberapa perubahan regulasi termasuk beberapa kebijakan yang mempengaruhi target capaian kegiatan.
3. Pada tahun ke – 3 pelaksanaan Renstra yakni pada tahun 2014, rata-rata capaian kinerja pelayanan BKPP berkisar antara 60% - 449,42% yang berarti rata-rata kegiatan berhasil dilaksanakan sesuai target yang ditetapkan dan lebih baik dari pelaksanaan tahun sebelumnya. Kegiatan yang tidak berhasil hanya satu kegiatan yakni jumlah CPNS yang diangkat menjadi PNS yang capaiannya hanya mencapai 45%. Hal ini terjadi karena alokasi formasi CPNS untuk Kabupaten Flores Timur dari MENPAN hanya sebanyak 48 formasi dan pelaksanaan seleksi penerimaan CPNS pertama kali dengan menggunakan metode CAT (Computer Assistend Test). Peserta yang lulus hanya sebanyak 45 orang, karena 3 formasi tidak ada yang lulus pada pelaksanaan seleksi dengan CAT tersebut karena nilai peserta seleksi pada 3 formasi

tersebut berada di bawah *passing grade* kelulusan yang telah ditentukan.

4. Pada tahun ke - 4 pelaksanaan Renstra BKPP yakni pada tahun 2015, rata-rata capaian kinerja pelayanan BKPP berkisar antara 66,67% - 124,67%. Hal ini juga menunjukkan keberhasilan secara umum dalam pelaksanaan tugas pada BKPP Kabupaten Flores Timur. Ada beberapa kegiatan yang mengalami penurunan capaian kinerja dari tahun sebelumnya. Seperti kegiatan Diklat peningkatan kompetensi Sekretaris Desa(0%) yakni karena adanya pemberlakuan UU Nomor 6 Tahun 2014 yang turunannya sampai Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 11 Tahun 2014 tentang Perangkat Desa, maka sekretaris desa dari unsur PNS dialihkan statusnya menjadi fungsional umum pada kantor Camat setempat sehingga kegiatan ini batal dilaksanakan. Selain itu pada kegiatan Diklat Teknis Fungsional dan Kepemimpinan Tingkat II,III dan IV angkatan I, realisasinya hanya mencapai 66,67% karena pelaksanaan diklat bagi PIM tingkat II batal dilaksanakan akibat adanya Mou antara AN dan POLRI untuk memprioritaskan peserta Diklat Pim Tingkat II Tahun anggaran 2015 berasal dari kesatuan POLRI.
5. Pada tahun ke-5 atau tahun terakhir pelaksanaan Renstra yakni pada tahun 2016, rata-rata capaian kinerja pelayanan BKPP berkisar antara 83%-150% artinya secara garis besar dikatakan berhasil. Tetapi ada juga kegiatan yang capaiannya tidak berhasil yakni Jumlah jabatan struktural yang terisi sesuai persyaratan (37,67%) karena adanya aturan yang melarang adanya pelantikan/mutasi jabatan struktural dalam masa peralihan pimpinan/masa transisi persiapan pemilihan Kepala Daerah yang baru. Kegiatan Seleksi CPNS menjadi PNS (0%) karena adanya perpanjangan kebijakan moratorium dari pemerintah pusat.

Dari segi anggaran, dana yang tersedia untuk membiayai pelaksanaan program dan kegiatan pada BKPP Kabupaten Flores Timur pada umumnya dapat terserap secara maksimal, sedangkan beberapa kegiatan yang tingkat penyerapan anggarannya relatif kecil disebabkan karena adanya efisiensi anggaran dalam suatu kegiatan. Permasalahan yang sering timbul dalam penyerapan anggaran adalah dimana tidak terjadi kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan, masalah ini biasanya timbul karena adanya beberapa kegiatan yang ditangani oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten

Flores Timur yang sangat tergantung dengan jadwal dari pihak lain (misalnya seleksi CPNS, Pelaksanaan Diklat, kenaikan pangkat, dan sebagainya).

Untuk lebih detailnya tabel anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan pada BKPP Kabupaten Flores Timur pada periode Renstra sebelumnya dibawah ini:

Tabel 2.7 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur

No	Uraian	Anggaran pada tahun ke- (dalam juta)					Realisasi Anggaran pada tahun ke- (dalam juta)					Rasio Capaian Pada tahun ke -					Rata-rata pertumbuhan anggaran (%)	
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggar an	Realisa si
1	Program Pelayanan administrasi perkantoran	361,44 4,500	384,84 2,500	460.94 2.500	383,953 ,500	397,176 ,900	355,08 6,654	364,75 1,535	439.48 6.903	375,356, 386	386,520 ,116	98,24 %	94,7 8%	95,3 4%	97,76 %	98,20%		0,07%
2	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	83,487 ,500	55,027, 500	263.02 3250	285,704 ,000	176,104 ,500	83,486 ,570	55,017 ,500	248.44 7.670	285,547, 166	171,535 ,730	99,99 %	99,9 9%	94,4 6%	99,95 %	97,41%		
3	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1,212, 322,90 0	172,704 ,500	998,85 8,500	130,428 ,000	141,550 ,000	1,212, 018,00 0	161,42 2,100	944,67 3,286	127,993, 258	140,144 ,500	99,97 %	93,4 6%	94,5 8%	98,13 %	99,01%		
4	Program Peningkatan dan pengembangan Sistem pelaporan ,	29,644 ,500	65,122, 500	81,231 ,500	68,757, 000	64,307, 425	29,644 ,000	65,122 ,300	81,225 ,000	68,668,0 00	64,248, 000	99%	100%	99,9 9%	99,87 %	99,91%		

	Capaian Kinerja dan keuangan																	
5	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	-	-	-	1,384,565,800	1,210,121,500	-	-	-	1,382,473,295	1,206,117,198	-	-	-	90,87 %	99,67%		
6	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	3,791,473,100	4,561,273,800	3,745,065,350	3,102,973,050	2,756,464,075	3,677,218,155	4,182,261,078	3,398,347,465	2,733,708,670	2,528,213,523	96,98 %	91,69%	90,74%	88,10 %	91,72%		

Sumber : LKIP BKPP Kabupaten Flores Timur

Dilihat dari perkembangan anggaran maupun realisasi pada dasarnya tergantung kondisi keuangan daerah yang ada.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur

Untuk mencapai tujuan, baik untuk jangka pendek atau pun jangka panjang Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur harus mengetahui tantangan dan peluang yang ada. Tantangan dan Peluang pengembangan pelayanan BKPP merupakan potensi yang mungkin timbul dari ekstern organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap pelayanan BKPP baik pengaruh positif ataupun negatif sehingga sangat mempengaruhi implementasi Rencana Strategis secara keseluruhan.

Adapun hasil analisis tantangan dan peluang dalam pengembangan pelayanan yang ada di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur adalah sebagai berikut:

Tabel. 2.8

Tabel Tantangan dan Peluang dalam pengembangan pelayanan
Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur

TANTANGAN	PELUANG
1. Seringnya terjadi perubahan kebijakan Nasional yang berdampak pada perubahan regulasi termasuk di bidang kepegawaian.	1. Otonomi Daerah yang luas mengakibatkan semakin besar dan terbukanya kewenangan dibidang kepegawaian;
2. Perubahan organisasi perangkat daerah yang berdampak pada penataan dan pengelolaan jabatan dan sumber daya manusia yang ada;	2. Adanya kesempatan pengembangan kapasitas pegawai melalui pendidikan dan pelatihan baik teknis, fungsional maupun pendidikan formal baik melalui kerjasama dengan Badan kediklatan maupun dengan Perguruan Tinggi;
3. Penempatan Aparatur yang sesuai dengan kompetensi belum optimal.	3. Adanya kebijakan yang didukung dengan peraturan bupati untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar lebih berdisiplin dan profesional.
4. Pengaruh politik terhadap kebijakan-kebijakan kepegawaian.	4. Adanya komitmen dari Pimpinan Daerah
5. Tingginya tuntutan stakeholder/ASN terhadap kualitas pelayanan BKPP yang tidak diikuti partisipasi stakeholder yang baik dalam	

pemenuhan persyaratan administrasi untuk pelayanan BKPP.	untuk pemanfaatan teknologi informasi (IT) di dalam pelaksanaan pelayanan pemerintah.
6. Masih rendahnya kesejahteraan pegawai.	
7. Adanya interpretasi yang berbeda terhadap aturan-aturan kepegawaian	
8. Perkembangan penggunaan teknologi dalam pelaksanaan tugas kepegawaian;	

BAB
PERMASALAHAN DAN ISU- ISU STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KABUPATEN FLORES TIMUR

3

3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan OPD

Isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan berkenaan dengan peran BKPP dalam melaksanakan tugas dan fungsinya termasuk dikaitkan dengan hasil evaluasi pelaksanaan Rencana Strategi (Renstra) periode sebelumnya tahun 2012-2016, , dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

Tabel 3.1 Permasalahan yang dihadapi dan faktor yang mempengaruhi

No	PERMASALAHAN	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
1	Masih rendahnya kemampuan SDM Aparatur	1. Kemampuan SDM Aparatur masih belum berdaya saing; 2. Pejabat struktural masih banyak yang belum mengikuti diklat kepemimpinan; 3. Terbatasnya alokasi anggaran untuk peningkatan kapasitas aparatur yakni melalui diklat teknis, fungsional dan diklat pengembangan lainnya.
2	Belum optimalnya pelayanan di bidang kepegawaian	1. Belum Optimalnya penerapan SOP pelayanan kepegawaian. 2. Jumlah ASN yang belum seimbang dengan beban kerja yang ada 3. Ketersediaan sarana dan prasarana penunjang kerja yang masih terbatas. 4. Jumlah jabatan fungsional kepegawaian yang terbatas.
3	Masih rendahnya tingkat kedisiplinan Aparatur	1. Kesadaran Aparatur secara pribadi dalam penegakan disiplin belum optimal (menyangkut mentalitas Aparatur) 2. Masih rendahnya komitmen untuk

		menegakan disiplin sesuai dengan aturan.
4	Belum optimalnya pengembangan karier dan pola karier PNS	1. Belum tersusunnya perencanaan pola karier yang komprehensif, terintegrasi dan berbasis kinerja; 2. Pengadaan PNS belum berdasar pada kebutuhan riil; 3. Penempatan PNS belum berdasar pada standar kompetensi jabatan baik dalam jabatan fungsional maupun struktural; 4. Penerapan penilaian kinerja belum obyektif; 5. Kenaikan pangkat dan jabatan belum berdasarkan prestasi kerja dan kompetensi;
5	Belum optimalnya pemanfaatan pengembangan IT di bidang Kepegawaian	1. Pengelolaan Database kepegawaian di internal BKPP masih manual sehingga tingkat <i>Human eror</i> masih sangat tinggi; 2. Pengelolaan informasi data kepegawaian secara online hanya menggunakan SAPK BKN. 3. Belum ada sistem pengelolaan data kepegawaian sendiri baik berupa website maupun sistem aplikasi kepegawaian lainnya.
6	Masih rendahnya kesejahteraan pegawai	1. Sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil secara Nasional belum mengakomodir kesejahteraan pegawai. 2. Terbatasnya ketersediaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Flores Timur sehingga belum adanya tunjangan kinerja yang besar dan merata;

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

Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Flores Timur terpilih adalah:

"Flores Timur sejahtera dalam bingkai Desa membangun kota menata".

Makna dari visi tersebut adalah :

- *Flores Timur Sejahtera* adalah Kondisi terpenuhinya kebutuhan masyarakat Flores Timur agar dapat hidup layak dan harmonis serta mampu mengembangkan diri dan lingkungannya.
- *Desa Membangun Kota Menata* adalah Desa/kota yang memiliki kemampuan melaksanakan pembangunan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kehidupan masyarakatnya pada aspek Sosial, Ekonomi dan Ekologi sehingga menjadi tempat yang nyaman untuk permukiman dan pelayanan kemasyarakatan.

Desa membangun kota menata merupakan satu kesatuan gerak seluruh masyarakat Flores Timur, baik yang berada di desa maupun di kota untuk mewujudkan kemandirian dan menggarakkan sektor-sektor strategis ekonomi lokal menuju Flores Timur sejahtera.

Untuk mewujudkan Visi tersebut Bupati dan Wakil Bupati Flores Timur memiliki 5 (lima) misi antara lain :

- 1) Selamatkan orang muda Flores Timur;
- 2) Selamatkan infrastruktur Flores Timur;
- 3) Selamatkan tanaman rakyat Flores Timur;
- 4) Selamatkan laut Flores Timur dan;
- 5) Reformasi Birokrasi.

Misi Kesatu Selamatkan Orang Muda Flores Timur dimaksudkan agar pembangunan Flores Timur lima tahun ke depan mampu menciptakan suatu kondisi kehidupan yang memungkinkan orang muda Flores Timur dapat mengaktualisasi diri pada aspek ekonomi, sosial dan budaya dalam kehidupannya.

Misi Kedua Selamatkan Infratsruktur Flores Timur dimaksudkan agar pembangunan Flores Timur lima tahun ke depan mampu mewujudkan infrsruktur Flores Timur yang terjamin

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

Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Flores Timur terpilih adalah:

"Flores Timur sejahtera dalam bingkai Desa membangun kota menata".

Makna dari visi tersebut adalah :

- *Flores Timur Sejahtera* adalah Kondisi terpenuhinya kebutuhan masyarakat Flores Timur agar dapat hidup layak dan harmonis serta mampu mengembangkan diri dan lingkungannya.
- *Desa Membangun Kota Menata* adalah Desa/kota yang memiliki kemampuan melaksanakan pembangunan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kehidupan masyarakatnya pada aspek Sosial, Ekonomi dan Ekologi sehingga menjadi tempat yang nyaman untuk permukiman dan pelayanan kemasyarakatan.

Desa membangun kota menata merupakan satu kesatuan gerak seluruh masyarakat Flores Timur, baik yang berada di desa maupun di kota untuk mewujudkan kemandirian dan menggarakkan sektor-sektor strategis ekonomi lokal menuju Flores Timur sejahtera.

Untuk mewujudkan Visi tersebut Bupati dan Wakil Bupati Flores Timur memiliki 5 (lima) misi antara lain :

- 1) Selamatkan orang muda Flores Timur;
- 2) Selamatkan infrastruktur Flores Timur;
- 3) Selamatkan tanaman rakyat Flores Timur;
- 4) Selamatkan laut Flores Timur dan;
- 5) Reformasi Birokrasi.

Misi Kesatu Selamatkan Orang Muda Flores Timur dimaksudkan agar pembangunan Flores Timur lima tahun ke depan mampu menciptakan suatu kondisi kehidupan yang memungkinkan orang muda Flores Timur dapat mengaktualisasi diri pada aspek ekonomi, sosial dan budaya dalam kehidupannya.

Misi Kedua Selamatkan Infrastruktur Flores Timur dimaksudkan agar pembangunan Flores Timur lima tahun ke depan mampu mewujudkan infrastruktur Flores Timur yang terjamin

kualitas dan kuantitasnya dan mampu meningkatkan kinerja transportasi dan memperlancar aksesibilitas wilayah.

Misi Ketiga Selamatkan Tanaman Rakyat Flores Timur dimaksudkan agar tanaman rakyat yang merupakan komoditi unggulan dan potensial ditingkatkan produktivitas dan nilai ekonominya.

Misi Keempat Selamatkan Laut Flores Timur dimaksudkan agar wilayah laut sebagai tempat kehidupan petani nelayan Flores Timur terpelihara ekosistem dan potensinya agar mampu memberi jaminan kehidupan yang layak bagi nelayan dan masyarakat pesisir Flores Timur.

Misi Kelima Reformasi Birokrasi dimaksudkan agar terwujudnya pemerintahan yang berdasarkan pada prinsip *Good Governance* dan *Clean Government*.

Dari 5 (lima) Misi tersebut yang berkaitan dengan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur adalah Misi yang ke 5 (lima), yaitu, **Reformasi Birokrasi** yang dimaksudkan agar terwujudnya pemerintahan yang berdasarkan pada prinsip *Good Governance* dan *Clean Government*.

Tabel 3.2.

Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Flores Timur 2017-2022 yang terkait dengan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur

Misi RPJMD	Tujuan RPJMD	Sasaran RPJMD
(5) Reformasi Birokrasi	Mengembangkan Birokrasi yang semakin profesional dan akuntabel.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik

Berdasarkan Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah tersebut dan berdasarkan tujuan dan sasarannya dalam RPJMD maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur memiliki tugas dan fungsi penataan Aparatur Sipil Negara dan juga peningkatan kualitas dan kuantitas layanan dibidang kepegawaian dalam mewujudkan reformasi birokrasi.

Dalam mewujudkan hal tersebut tentunya tidak selalu berjalan mulus sesuai yang diharapkan. Beberapa hal yang mungkin akan ditemukan kedepannya dalam pelaksanaan

tugas BKPP Kabupaten Flores Timur yang dapat menjadi faktor pendorong dan penghambat dalam pelaksanaan tugasnya antara lain sebagai berikut:

1. Faktor Pendorong
 - a. Adanya komitmen yang kuat dari pimpinan daerah untuk pemanfaatan teknologi informasi (IT) di dalam pelaksanaan pelayanan pemerintah;
 - b. Adanya komitmen yang kuat dari pimpinan daerah dalam penegakkan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Flores Timur;
 - c. Adanya regulasi di bidang kepegawaian;
2. Faktor Penghambat
 - a. Interpretasi yang berbeda-beda terhadap aturan-aturan kepegawaian.
 - b. Kesejahteraan pegawai yang masih rendah.
 - c. Intervensi politik dalam kebijakan kepegawaian.

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra

3.3.1 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur dengan Badan Kepegawaian Negara

Dalam perencanaan jangka menengah, BKN berkomitmen untuk membangun sistem manajemen PNS yang dituangkan dalam visi BKN 2015 – 2019 yaitu : “Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”. Penjelasan dari visi Badan Kepegawaian Negara tersebut adalah:

- a. BKN merupakan *mendatori* Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya di bidang pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional. Tugas BKN berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria Manajemen ASN.
- b. Manajemen kepegawaian yang dimaksud adalah Manajemen ASN seperti tugas-tugas dalam pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun dan penyimpangan informasi pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh instansi pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan sistem informasi ASN.

- c. Terdapat dua nilai yang menjadi tujuan utama pembentukan karakter pegawai ASN, yaitu : Profesional dan Bermartabat.

Rencana strategis yang dilakukan oleh BKN adalah : "Meningkatnya Tingkat Profesionalisme Pegawai ASN " yang diaplikasikan dengan berbagai program yang mampu mendukung yaitu:

1. Program penyelenggaraan manajemen kepegawaian negara
2. Program dukungan manajemen dan penyelenggaraan tugas teknis lainnya BKN
3. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur BKN

Salah satu tujuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur adalah "Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan berkompeten di bidang tugasnya". Tujuan ini dimaksudkan bahwa aparat pemerintah Kabupaten Flores Timur harus mempunyai sifat dan sikap yang disiplin, bertanggung jawab, kreatif dan inovatif yang didukung pengetahuan dan keterampilan serta keahlian yang memadai. Beberapa unsur yang terkandung selaras dengan visi BKN yaitu **Mewujudkan Aparatur yang Profesional.**

Tabel 3.3 Permasalahan Pelayanan BKPP berdasarkan Sasaran Renstra BKN beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKN	Permasalahan Pelayanan BKPP	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Terwujudnya rumusan kebijakan di bidang perencanaan dan pengembangan kepegawaian	Keterbatasan anggaran untuk melaksanakan kebijakan tersebut	Anggaran yang tersedia hanya cukup untuk kebutuhan rutin	
2	Tersusunnya kebijakan realokasi/distribusi pegawai dan pelaksanaannya.	Kebijakan ini menuntut kecermatan BKPP dalam menata pegawai dalam bidang tugas yang sesuai dengan kompetensinya		BKPP mengikuti kebijakan BKN
3	Tersusunnya kebijakan rightsizing kepegawaian.	Kebijakan ini menuntut BKPP untuk		BKPP mengikuti kebijakan right

		memanfaatkan seoptimal mungkin pegawai yang ada		sizing BKN
4	Terwujudnya berbagai rumusan kebijakan pembinaan kinerja dan pelaksanaan penyusunan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian.	BKPP mengikuti kebijakan BKN	BKPP belum memiliki kebijakan pembinaan kinerja	
5	Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan di bidang pengadaan, kepangkatan, dan mutasi lainnya, pelayanan pensiun PNS dan pejabat negara, serta penetapan pertimbangan status dan kedudukan kepegawaian	Penerapan SOP dalam pelayanan belum optimal, di lain pihak urusan pelayanan ini tergantung dari jadwal yang diberikan BKN		Sasaran BKPP sudah sejalan dengan sasaran BKN
6	Terbangunnya sistem informasi kepegawaian yang terpadu.	BKPP belum memiliki website maupun sistem informasi kepegawaian terpadu	SAPK online dengan BKN masih belum dapat dimanfaatkan secara optimal karena kendala teknis	
	Terbangunnya database kepegawaian yang lengkap, akurat dan terkini.	BKPP belum memiliki database kepegawaian sendiri yang terintegrasi dengan BKN maupun OPD lainnya.	Database kepegawaian BKPP masih dikelola secara manual(excel)	

Meningkatnya efektivitas pelaksanaan pengawasan dan pengendalian kepegawaian.	Dukungan dari OPD berpengaruh terhadap efektivitas pengawasan dan pengendalian kepegawaian	Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian kepegawaian dilakukan dengan pengawasan langsung oleh pimpinan OPD masing-masing
---	--	--

3.3.2 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur dengan Renstra Kementerian pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi

Dalam perencanaan jangka menengah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memiliki komitmen yang dituangkan dalam Visi 2015 - 2019 yaitu "Mewujudkan Aparatur Negara yang Berkepribadian Bersih dan Kompeten untuk Mencapai Kualitas Pelayanan Publik yang Berkinerja Tinggi ". Yang mana visi ini mencerminkan cita-cita dan harapan Kementerian PAN RB 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. Dalam rangka mencapai visinya tersebut, kemeterian PANRB telah merumuskan dan menetapkan beberapa misi yang harus diembannya, 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

Adapun aparatur negara berkepribadian bersih dan kompeten bermakna bahwa sosok aparatur negara baik secara individu, institusional maupun sistem, mempunyai kompetensi, kemampuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas dan fungsi secara terampil, baik

dan benar serta efektif dan efisien serta dilandasi dengan nilai-nilai etika, integritas, moral dan akuntabilitas untuk mewujudkan kinerja, hasil karya terbaik dan bermanfaat dalam pencapaian reformasi birokrasi. Sedangkan Good Governance mencerminkan cita-cita penyelenggaraan negara yang profesional, transparan, akuntabel, memiliki kredibilitas dan bebas KKN. Dari hasil telaahan Visi Kemenpan dan Reformasi Birokrasi tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa Tujuan BKPP Kabupaten Flores Timur telah sejalan dengan visi institusi pusat tersebut, namun dalam melaksanakan tujuan tersebut, tentunya ada beberapa faktor yang menjadi pendorong maupun penghambat pelaksanaan tujuan tersebut antara lain sebagai berikut:

Faktor pendukung/pendorong :

- a. Adanya kebijakan pemerintah pusat dalam upaya menciptakan system penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik dan akuntabel (good government) dan pemerintahan yang bersih (clean governance);
- b. Koordinasi yang baik antara BKPP Kabupaten Flores Timur dengan pemerintahan pusat ;
- c. Pemanfaatan teknologi (IT) dalam pelayanan informasi kepegawaian yang memudahkan hubungan koordinasi dan kerjasama yang semula terasa panjang dan lama;
- d. BKPP Kabupaten Flores Timur secara aktif melakukan control terhadap database kepegawaian Flores Timur melalui jaringan SAPK yang digunakan.

Faktor penghambat :

- a. Perubahan regulasi di bidang kepegawaian yang sosialisasi dan penerapannya di daerah membutuhkan waktu yang relatif lama;
- b. Sumber Daya aparatur pengelola kepegawaian yang terbatas;
- c. Terbatasnya anggaran dalam peningkatan kualitas sarana dan prasarana yang memadai dalam mendukung kinerja pengelolaan kepegawaian di daerah seperti tidak tersedianya gedung diklat, ruangan CAT yang memadai serta sarana dan prasarana pendukung lainnya.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Pengembangan Pemanfaatan Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Pemerintah Kabupaten Flores Timur sangat terkait dengan RTRW Provinsi Nusa Tenggara Timur dimana mewujudkan kota Larantuka (ibukota kabupaten Flores Timur) sebagai salah satu Pusat Kegiatan Wilayah Promosi (PKWp) yang didukung dengan pengembangan akses transportasi darat, laut maupun udara dan pemanfaatan tata ruang wilayah di Kabupaten Flores Timur. Kebijakan strategisnya adalah mengembangkan wisata alam dan pengembangan pusat pelayanan kegiatan yang memperkuat hubungan antar kawasan. Dari isu strategis tersebut, sasaran yang diharapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan (BKPP) Kabupaten Flores Timur kedepan nya adalah peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur dan peningkatan pengembangan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian.

3.5 Penentuan isu-isu Strategis

Untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada, maka alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan metode SWOT dengan melakukan analisa baik lingkungan internal maupun eksternal. Analisis lingkungan internal pada dasarnya proses identifikasi yang menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi sumber daya manusia, anggaran, sarana dan prasarana, yang dikelompokkan atas hal-hal yang merupakan kelemahan (*weakness*) atau kekuatan (*strength*) organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran.

Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan luar organisasi yang menguraikan peluang dan tantangan/ancaman yang terdiri dari penggunaan teknologi informasi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi mengenai peluang (*opportunity*) dan tantangan (*threats*) organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan menggunakan pendekatan USG (Urgency, Seriousness, Growth) maka diperoleh beberapa hasil identifikasi kekuatan dan kelemahan sebagai berikut :

1. FAKTOR INTERNAL :

a) KEKUATAN :

- Adanya komitmen yang kuat dari pimpinan dalam penataan manajemen kepegawaian;
- Loyalitas dan Dedikasi pegawai tinggi;
- Kemudahan (cepat dan Tepat) dalam mengakses Informasi kepegawaian
- Adanya pembagian tugas yang jelas yang dituangkan dalam tupoksi ;
- Adanya perjanjian kinerja dari semua unsur BKPP Kabupaten Flores Timur;
- Suasana kerja yang kondusif;

b) KELEMAHAN :

1. Kesadaran Aparatur secara pribadi dalam penegakan disiplin belum optimal;
2. Sumber Daya aparatur pengelola kepegawaian yang terbatas;
3. Belum maksimalnya penerapan pelayanan sesuai Standar Operasional pelayanan (SOP)
4. Terbatasnya dana, sarana dan prasarana penunjang kegiatan;
5. Belum adanya website OPD dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG);

2. FAKTOR EKSTERNAL :

a) PELUANG :

- Otonomi Daerah yang luas mengakibatkan semakin besar dan terbukanya kewenangan dibidang kepegawaian;
- Adanya kesempatan pengembangan kapasitas pegawai melalui pendidikan dan pelatihan baik teknis, fungsional maupun pendidikan formal baik melalui kerjasama dengan Badan kediklatan maupun dengan Perguruan Tinggi;
- Adanya kebijakan yang didukung dengan peraturan bupati untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar lebih berdisiplin dan profesional.
- Adanya komitmen dari Pimpinan Daerah untuk pemanfaatan teknologi informasi (IT) di dalam pelaksanaan pelayanan pemerintah.

b) TANTANGAN

- Seringnya terjadi perubahan kebijakan Nasional yang berdampak pada perubahan regulasi termasuk di bidang kepegawaian;
- Perubahan organisasi perangkat daerah yang berdampak pada penataan dan pengelolaan jabatan dan sumber daya manusia yang ada;
- Penempatan Aparatur yang sesuai dengan kompetensi belum optimal.
- Pengaruh politik terhadap kebijakan-kebijakan kepegawaian.
- Tingginya tuntutan stakeholder/ASN terhadap kualitas pelayanan BKPP yang tidak diikuti partisipasi stakeholder yang baik dalam pemenuhan persyaratan administrasi untuk pelayanan BKPP.
- Adanya interpretasi yang berbeda terhadap aturan-aturan kepegawaian
- Perkembangan penggunaan teknologi dalam pelaksanaan tugas kepegawaian;
- Masih rendahnya kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan analisis tersebut dapat dilakukan penentuan isu-isu strategis terkait masalah kepegawaian setelah ditelaah berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan OPD, telaah visi misi dan program Kepala daerah dan wakil kepala daerah, telaah terhadap kebijakan pembangunan nasional dalam hal ini melalui Rencana Strategis (Renstra) BKN Pusat dan Renstra Pemerintah Provinsi serta telaah melalui Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis yang ada di Kabupaten Flores Timur adalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kemampuan SDM Aparatur;
2. Belum optimalnya pelayanan di bidang kepegawaian;
3. Sorotan masyarakat atas tingkat kedisiplinan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang masih rendah;
4. Belum optimalnya pengembangan karier dan pola karier PNS;
5. Belum optimalnya pemanfaatan pengembangan IT di bidang kepegawaian;
6. Masih rendahnya kesejahteraan pegawai;
7. Belum tersedianya sarana dan prasarana kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang memadai;

8. Seringnya perubahan kebijakan dan regulasi bidang kepegawaian dari Pemerintah Pusat.

BAB

TUJUAN DAN SASARAN



4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPP

Dalam mewujudkan Visi dan Misi Kabupaten Flores Timur sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, tentunya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur harus menentukan tujuan organisasi. Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna :

- a) Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai tahun terakhir Renstra;
- b) Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas dan fungsi organisasi;
- c) Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi berupa kebijakan, program operasional dan kegiatan pokok organisasi selama kurun waktu Renstra.

Berdasarkan arahan arti dan makna penetapan tujuan organisasi tersebut maka dalam kedudukannya sebagai Organisasi Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur menetapkan tujuan organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah BKPP Kab.Flotim

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran pada				
				tahun ke-				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan berkompeten di bidang tugasnya	Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat teknis, Diklat tugas fungsi dan Diklat Fungsional	Prosentase aparatur yang telah mengikuti Diklat Teknis, tugas fungsi dan diklat Fungsional	100%	100%	100%	100%	100%
			Prosentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklatpim sesuai penjenjangannya	42,43 %	45,07 %	47,72 %	50,60 %	53,48 %
			Prosentase Calon PNS yang telah mengikuti Diklat prajabatan	100%	100%	100%	100%	100%
			Prosentase PNS yang melaksanakan tugas belajar dan ijin belajar	100%	100%	100%	100%	100%
			Meningkatnya jenjang pendidikan formal PNS Sesuai kebutuhan daerah					
2	Mewujudkan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang professional dan akuntabel	Meningkatnya kualitas penataan aparatur	Prosentase penerimaan calon PNS sesuai kebutuhan	100%	100%	100%	100%	100%
			Prosentase penempatan PNS sesuai kompetensi	85%	85%	90%	90%	95%
			Prosentase jabatan pimpinan tinggi,	90,3 8%	92,79 %	95,19 %	97,59 %	100%

			administrator serta pengawas yang terisi					
		Terwujudnya layanan kepegawaian yang cepat dan akurat	Prosentase pemenuhan layanan hak-hak kepegawaian ASN	90%	95%	95%	95%	98%
		Terwujudnya peningkatan Disiplin Aparatur	Prosentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin dan kode etik ASN	90%	90%	95%	95%	95%
		Terwujudnya pengelolaan data kepegawaian yang akurat	Tersedianya sistem aplikasi kepegawaian		1 unit	1 unit	1 unit	1 unit
			Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat	95%	95%	100%	100%	100%
3	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi perkantoran	Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas	Prosentase kecukuan administrasi perkantoran	100 %	100%	100%	100%	100%
			Prosentase kecukupan sarana dan prasarana penunjang	100 %	100%	100%	100%	100%
			Prosentase penyajian laporan capaian kinerja dan keuangan yang tertib dan lancar	100 %	100%	100%	100%	100%

BAB



STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan suatu langkah dalam rangka memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun serta berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan dan sasaran. Kebijakan adalah pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama 5 (lima) tahun selama periode Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur Tahun 2017-2022 serta kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan RPJMD Kabupaten Flores Timur serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar mencapai tujuan dan sasaran Renstra dengan efektif dan efisien. Untuk merumuskan strategi dan kebijakan BKPP, yang perlu diperhatikan adalah kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dalam mengembangkan kelembagaan secara menyeluruh (pembahasan pada bab 3 sebelumnya).

Penyusunan Strategi:

Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja BKPP. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, BKPP Kabupaten Flores Timur harus memiliki acuan langkah agar pelaksanaan tugas tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh aparatur maupun masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategis yang tepat menjadi sangat penting. Pengembangan dan peningkatan kinerja BKPP yang dilaksanakan memiliki harapan-harapan masa depan yang ingin dicapai, yang bertitik tolak pada kondisi internal dan eksternal dengan keanekaragamannya. Selain itu strategi yang disusun harus sesuai pula dengan kebijakan dan tujuan pembangunan Kabupaten Flores Timur secara keseluruhan.

Strategi-strategi tersebut ditentukan dengan menggunakan tabulasi perumusan hasil analisis SWOT (Strenghts (kekuatan),Weaknesses (kelemahan), peluang (opportunities) dan tantangan(Treats)) yang ada pada BKPP Kabupaten Flores Timur yakni sebagai berikut:

1. Strenhgts - Opportunities Strategy (S-O), yaitu menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal;
2. Weaknesses - Opportunities Strategy (W-O), yaitu memperbaiki kelemahan internal dengan mengambil keuntungan dari peluang eksternal;
3. Strengths - Threats Strategy (S-T), yaitu menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman eksternal;
4. Weaknesses - Treaths Strategy (W-T), yaitu merupakan strategi pertahanan untuk menghindari kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal

Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel. 5.1

Faktor Internal Faktor Eksternal	Strengths	Weaknesses
	- Komitmen pimpinan yang kuat. - Loyalitas dan Dedikasi pegawai tinggi; - Kemudahan dalam mengakses Informasi kepegawaian; - Pembagian tugas yang jelas yang dituangkan dalam tupoksi ; - Adanya perjanjian kinerja dari semua unsur BKPP Kabupaten Flores Timur; - Suasana kerja yang kondusif;	- Kesadaran dalam penegakan disiplin belum optimal; - Sumber Daya aparatur pengelola kepegawaian yang terbatas; - Belum maksimalnya penerapan pelayanan sesuai Standar Operasional pelayanan (SOP); - Terbatasnya dana, sarana dan prasarana penunjang - Belum adanya website OPD dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG); - Kurangnya kreatifitas dan inovasi dalam pelaksanaan kegiatan.
Opportunities	Strategi S-O:	Strategi W-O:
- Adanya Otonomi daerah - Adanya kesempatan pengembangan kapasitas pegawai melalui Diklat teknis maupun fungsional, maupun Tubel dan Ibel; - Adanya kebijakan pengawasan pembinaan ASN - Adanya komitmen dari Pimpinan Daerah untuk pemanfaatan teknologi informasi (IT) di dalam pelaksanaan pelayanan pemerintah.	Meningkatkan kompetensi Aparatur melalui pendidikan dan pelatihan, Monitoring dan Evaluasi, sosialisasi peraturan kepegawaian serta pemberian tugas belajar dan ijin belajar	- Meningkatkan pemanfaatan Manajemen Teknologi Informasi dalam pelayanan Kepegawaian - Menegakkan aturan disiplin pada aparatur secara tepat dengan menerapkan sistem reward dan punishment
Threats:	Strategi S-T	Strategi W-T
- Perubahan kebijakan Nasional - Perubahan organisasi perangkat daerah; - Penempatan Aparatur yang sesuai dengan kompetensi belum optimal. - Pengaruh politik terhadap kebijakan-kebijakan kepegawaian. - Tingginya tuntutan stakeholder/ASN - Masih rendahnya kesejahteraan pegawai. - Interpretasi yang berbeda terhadap aturan-aturan kepegawaian; - Perkembangan penggunaan	- Mengoptimalkan penempatan aparatur sesuai kemampuan dan kompetensi aparatur - Melaksanakan pelayanan hak-hak kepegawaian secara cepat tepat dan memadai;	Meningkatkan kualitas manajemen OPD dan efesiensi dan efektifitas pemenuhan administrasi perkantoran, sarana prasarana dan Peningkatan Sistem akuntabilitas kinerja dan peningkatan anggaran OPD

teknologi dalam pelaksanaan tugas kepegawaian;		
--	--	--

Berikut disajikan tabel tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan BKPP Kabupaten Flores Timur Tahun 2017 – 2022 (tabel 5.2.):

Tabel 5.2
Tabel Perumusan Tujuan, Sasaran, Strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur

Visi : "Flores Timur sejahtera dalam bingkai Desa membangun kota menata			
Misi 5 : Reformasi Birokrasi			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Tujuan 1: Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan berkompeten di bidang tugasnya	Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat teknis, Diklat tugas fungsi dan Diklat Fungsional	Meningkatkan kompetensi Aparatur melalui pendidikan dan pelatihan, Monitoring dan Evaluasi, dan sosialisasi peraturan kepegawaian	1. Meningkatkan kuantitas peserta diklat 2. Meningkatkan kuantitas peserta pendidikan formal 3. Melaksanakan sosialisasi peraturan kepegawaian bagi para pengelola kepegawaian
	Meningkatnya jenjang pendidikan formal PNS Sesuai kebutuhan daerah	Meningkatkan Pengetahuan dan keterampilan Aparatur melalui pemberian tugas belajar dan ijin belajar	Meningkatkan kualitas pelayanan pengurusan tugas Belajar dan ijin belajar dengan berpedoman pada aturan yang berlaku
Tujuan 2: Mewujudkan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang professional dan akuntabel	Meningkatnya kualitas penataan aparatur	Mengoptimalkan penempatan aparatur sesuai kemampuan dan kompetensi aparatur	1. Peningkatan Pemenuhan Kebutuhan aparatur sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi 2. Peningkatan kualitas pelaksanaan seleksi terbuka dalam pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama 3. Peningkatan pemenuhan kebutuhan jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan

			fungsi sesuai kompetensi aparatur; 4. Meningkatkan sistem pembinaan karier Aparatur Sipil Negara;
	Terwujudnya layanan kepegawaian yang cepat dan akurat	Melaksanakan pelayanan hak-hak kepegawaian secara cepat tepat dan memadai;	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang meliputi kenaikan pangkat, gaji berkala dan pensiun;
	Terwujudnya peningkatan disiplin aparatur	Menegakkan aturan disiplin pada aparatur secara tepat dengan menerapkan sistem reward dan punishment	Menyelenggarakan pembinaan dan pengawasan kedisiplinan aparatur dengan melakukan sosialisasi aturan kepegawaian dan memberikan reward and punishment terhadap aparatur
	Terwujudnya pengelolaan data kepegawaian yang akurat	Meningkatkan pemanfaatan Manajemen Teknologi Informasi dalam pelayanan Kepegawaian	1. Penyusunan database kepegawaian yang lengkap, akurat, dan up to date 2. Pembangunan sistem informasi kepegawaian dan website BKPP lingkup Kabupaten Flores Timur
Tujuan 3: Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi perkantoran	Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas	Meningkatkan kualitas manajemen OPD dan efektifitas pemenuhan administrasi perkantoran, Sarana dan Prasarana dan Peningkatan Sistem Akuntabilitas Kinerja dan Anggaran OPD	1. Peningkatan kualitas dan kuantitas Administrasi Perkantoran, 2. Peningkatan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan OPD, 3. Peningkatan kualitas Dokumen perencanaan dan Pelaporan OPD

BAB RENCANA, PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

6

Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu OPD sebagai upaya untuk mengimplementasikan strategi dan kebijakan serta dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran suatu OPD dalam mewujudkan visi dan misi yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Flores Timur Tahun 2017 – 2022, tentunya dalam pelaksanaan program dan kegiatan harus sesuai dengan Tugas dan Fungsi dari OPD bersangkutan dalam hal ini pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur. Selain itu Program juga merupakan proses penentuan jumlah dan sumber daya yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan suatu rencana selain itu juga merupakan penjabaran rinci tentang langkah-langkah yang diambil dalam melaksanakan kebijakan.

Kegiatan adalah bagian dari program, dan terdiri dari sekumpulan tindakan penggerakan sumberdaya, baik yang berupa personil (SDM), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/jasa.

Dalam lima tahun kedepan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur merencanakan 6 (enam) program antara lain:

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran (OPD)
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur (OPD)
3. Program Peningkatan Pengembangan Sistem pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan (OPD)
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur (OPD)
5. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur(wajib)
6. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur (Wajib).

Adapun secara lengkap dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tujuan	Sasaran	Kode				Pran dan Kegiatan	Indikator Kinerja utama (Outcome) dan kegiatan (Output)	Tahun awal pemerintahan	Tahun ke 1		Tahun ke 2		Tahun ke 3		Tahun ke 4		Tahun ke 5		Kondisi kinerja pada akhir periode Renstra SKPD		Sektor Dipengaruhi Jawa	Lokasi		
		1	20	4.05.10	01				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
									8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19				
		1	20	4.05.10	01	12	Penyediaan komponen instalasi listrik /jaringan bangunan kantor	Tersedianya komponen listrik dan penerangan	12 bulan	4 jenis material dan 1 paket jasa Instalasi	4.000.000	4 jenis material dan 1 paket jasa Instalasi	3.330.000	5 jenis material dan 1 paket jasa Instalasi	3.500.000	15 jenis material dan 1 paket jasa Instalasi	3.850.000	15 jenis material dan 1 paket jasa instalasi	4.235.000	54 jenis material dan 5 paket jasa instalasi	18.915.000	Sektor et	Luaran tika	
		1	20	4.05.10	01	15	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	12 bulan	12 bulan	11.000.000	12 bulan	10.560.000	12 bulan	11.616.000	12 bulan	6.500.000	12 bulan	6.500.000	12 bulan	46.176.000	Sektor et	Luaran tika	
		1	20	4.05.10	01	17	Penyediaan makan dan minum kantor	Tersedianya makan dan minum	12 bulan	400 OM	5.000.000	300 om	9.500.000	400 Om	11.500.000	600 OM	13.500.000	700 OM	15.500.000	2700 OM	55.000.000	Sektor et	Luaran tika	
		1	20	4.05.10	01	18	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi	Tersedianya rapat koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah	58 kali	50 kali	132.000.000	37 kali (23 dlm daerah, 14 kali luar daerah)	200.150.000	50 kali	255.757.700	50 kali	281.333.470	52 kali	309.466.817	251 kali	1.178.707.987	Sektor et	Luaran tika, Kecamatan, Jakarta	
		1	20	4.05.10	01	20	Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Teknis Perkantoran	Tersedianya Tenaga Pendukung Teknis Perkantoran	12 bulan	12 bln	13.800.000	12 bln	13.800.000	12 bln	14.800.000	12 bln	14.800.000	12 bln	14.800.000	60 bln	72.000.000	Sektor et	Luaran tika	
Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi perkantoran	Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas	1	20	4.05.10	02		Program Peningkatan Sarana dan Prasarana kantor	Prosentase pelayanan sarana dan prasarana aparatur yang baik	98%	100%	157.921.000	100%	261.899.750	100%	287.253.860	100%	272.240.246	100%	303.114.271	100%	1.282.429.127			
		1	20	4.05.10	01	01	Kegiatan Pengadaan Mebeleur	Tersedianya meja dan kursi kerja yang memadai	13 unit rak kayu, 8 unit lemari kayu, 29 unit kursi, 40 unit	26 unit	39.400.000	10 unit (6 unit rak dan 4 unit filling kabinet)	35.000.000	20 unit	40.000.000	15 unit	30.000.000	15 unit	40.000.000	86 unit	184.400.000	Sektor et	Luaran tika	
		1	20	4.05.10	02	05	Pengadaan Kendaraan dinas / operasional	Tersedianya kendaraan bermotor roda dua	1 unit roda 4 dan 4 unit, sepeda motor	0	-	1 unit Sepeda motor	26.950.000	1 unit Sepeda motor	29.645.000	1 unit Sepeda motor	32.609.500	1 unit Sepeda motor	35.870.450	5 unit Sepeda motor	125.074.950	Sektor et	Luaran tika	

Tujuan	Sasaran	Kode				Kegiatan dan kegiatan	Kategori Kinerja (Outcome) dan Indikator (Output)	Capaian pada tahun awal perencanaan	Tahun ke 1		Tahun ke 2		Tahun ke 3		Tahun ke 4		Tahun ke 5		Kondisi kinerja pada akhir periode Renstra SKPD		Sektor	Lokasi	
		Target	Rp	Target	Rp				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp					
1	2	1	20	4.05.10	02	09	Pengadaan Peralatan gedung kantor	Tersedianya Peralatan gedung kantor	33 unit PC, 7 laptop, 44 unit printer, 7 notebook	1 unit laptop	10.950.000	4 unit printer epson, 4 laptop	72.750.000	4 unit printer epson, 4 laptop	75.000.000	2 unit PC, 4 laptop	33.500.000	2 unit PC, 2 laptop	33.500.000	14 unit laptop, 2 unit pc portable, 8 printer	225.700.000	Sektor	Luaran
		1	20	4.05.10	02	07	Pengadaan Perlengkapan gedung kantor	Tersedianya Perlengkapan gedung kantor	6 unit AC, 3 Unit kipas angin	1 unit gorden	25.900.000	1000 box file arsip	33.500.000	2 unit AC, 2 kipas angin	36.850.000	2 unit AC, 2 kipas angin	60.439.500	2 unit AC,	66.483.450	6 unit AC, 4 unit kipas angin, 2 unit	223.172.950	Sektor	Luaran
		1	20	4.05.10	02	22	Pemeliharaan Rutin/ berkala gedung kantor	Terpeliharanya 1 unit gedung kantor	2 unit gdg kantor	2 unit gdg kantor	30.171.000	2 unit gdg kantor	34.199.750	2 unit gdg kantor	37.619.725	2 unit gdg kantor	41.381.698	2 unit gdg kantor	45.519.867	2 unit gdg kantor	188.892.040	Sektor	Luaran
		1	20	4.05.10	02	24	Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas operasional	Tersedianya kendaraan dinas/operasional	1 unit roda 4 dan 4 unit, sepeda motor	1 unit roda 4 dan 4 unit, sepeda motor	25.000.000	1 unit roda 4 dan 5 unit, sepeda motor	34.000.000	1 unit roda 4 dan 6 unit, sepeda motor	37.139.135	1 unit roda 4 dan 7 unit, sepeda motor	40.853.049	1 unit roda 4 dan 8 unit, sepeda motor	44.938.353	1 unit roda 4 dan 8 unit, sepeda motor	181.930.537	Sektor	Luaran
		1	20	4.05.10	02	28	Pemeliharaan rutin/ berkala peralatan fisik gedung kantor	Terpeliharanya peralatan fisik gedung kantor	33 unit PC, 7 laptop, 44 unit printer, 7 notebook	33 PC, 7 laptop, 19 Printer	11.500.000	43 PC, 7 laptop, 21 Printer (71 unit)	10.500.000	48 PC, 9 laptop, 23 Printer	13.000.000	49 PC, 11 laptop, 25 Printer	15.306.500	50 PC, 13 laptop, 27 Printer	16.837.150	60 bin	67.143.650	Sektor	Luaran
		1	20	4.05.10	02	26	Pemeliharaan rutin/ berkala perlengkapan gedung kantor	Terpeliharanya perlengkapan gedung kantor	27 unit	1 paket	15.000.000	17 unit	15.000.000	21 unit	18.000.000	25 unit	18.150.000	29 unit	19.965.000	48 bin	86.115.000	Sektor	Luaran
Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan berkompeten di bidang tugasnya	Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur melalui diklat teknis, fungsional dan diklat sesuai tugas fungsional	1	20	4.05.10	05		PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	Prosentase peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional	100%	100%	121.483.000	100%	90.200.000	100%	99.220.000	100%	109.142.000	100%	120.056.200	100%	540.101.200	Sektor	Jakarta
		1	20	4.05.10	05	01	Kegiatan Pendidikan dan pelatihan Formal	Jumlah aparatur yang mengikuti diklat teknis, fungsional	8 orang	8 orang	121.483.000	5 orang	90.200.000	5 orang	99.220.000	5 orang	109.142.000	5 orang	120.056.200	28 orang	540.101.200	Sektor	Jakarta

17
21
25

17
21
25
25
25
25

25
25
25
25
25
25

57

Jenis	Kategori	Kode				dan Kegiatan	Indikator Kinerja Outcome dan Input	Indikator Kinerja Output	Tahun ke 1		Tahun ke 2		Tahun ke 3		Tahun ke 4		Tahun ke 5		Kondisi kinerja pada akhir periode Renstra SKPD		D penanggung jawab	Lokasi
		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		
Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi perkantoran	Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas	1	20	4.05.10	06	Program peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Prosentase Pelaporan capaian kinerja dan keuangan sesuai perencanaan	100%	100%	30.000.000	100%	90.700.000	100%	99.070.000	100%	176.916.102	100%	192.607.712	100%	589.293.815	Sekret et	Larant uka
		1	20	4.05.10	06	01 Kegiatan	Tercapainya laporan ikhtisar realisasi kinerja BKPP	RKA,RKAP, DPAP,LAKIP,RENJA,LAPRAN KEUANGA N, Laporan Tahunan	30.000.000	RENJA, RKA, LAKIP, Laporan Tahunan, DPA,DPPAP	90.700.000	RENJA, RKA, LAKIP, Laporan Tahunan, DPA,DPPAP	39.070.000	RENJA, RKA, LAKIP, Laporan Tahunan, DPA,DPPAP	106.916.102	RENJA, RKA, LAKIP, Laporan Tahunan, DPA,DPPAP	117.607.712	RENJA, RKA, LAKIP, Laporan Tahunan, DPA,DPPAP	384.293.815	Sekret et	Larant uka	
		1	20	4.05.10	06	02	Penyusunan laporan keuangan semesteran	Tercapainya laporan realisasi keuangan BKPP	0	0	Laporan Keuangan Semester 1 dan 2	60.000.000	Laporan Keuangan Semester 1 dan 2	70.000.000	Laporan Keuangan Semester 1 dan 2	75.000.000	Laporan Keuangan Semester 1 dan 2	205.000.000	Sekret et	Larant uka		
URUSAN WAJIB		URUSAN WAJIB																				
Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan berkompeten di bidang tugasnya	Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat teknis,Diklat tugas fungsi dan Diklat	1	21	4.05.10	29	PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	Persentase Peningkatan kapasitas dan kinerja Aparatur Sipil Negara	95%	100%	469.956.250	100%	2.064.150.000	100%	2.189.800.000	100%	2.393.780.000	100%	2.340.158.000	100%	9.457.844.250		
		1	21	4.05.10	29	01 Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Gol.I, II dan III	Jumlah CPNS yang mengikuti diklat prajabatan Gol.I,II dan III	114 orang	469.956.250	120 CPNS	1.717.000.000	125 CPNS	1.800.000.000	125 CPNS	1.980.000.000	125 CPNS	1.900.000.000	646 CPNS	7.866.956.250	Bida ng PKA	Larant uka,Ku pang	
		1	21	4.05.10	29	Diklat Analis Kebutuhan Diklat	Jumlah PNS pengelola kepegawaian yng momhami kebutuhan Diklat di OPD Masing-masing	60 org Pengelola kepegawaian	150.000.000	60 org Pengelola kepegawai an	165.000.000	60 org Pengelola kepegawaian	181.500.000	60 org Pengelola kepegawai an	199.650.000	240 org Pengelola kepegawai an	696.150.000	Bida ng PKA	Larant uka (BARU)			
		1	21	4.05.10	29	Rapat Koordinasi bidang kepegawaian	Terlaksananya rapat koordinasi tingkat kepegawaian	0	-	120 orang	68.000.000	120 orang	74.800.000	120 orang	82.280.000	120 orang	90.508.000	580 oran	315.588.000	Bida ng PKA	Larant uka	
		1	21	4.05.10	29	Pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional	Jumlah PNS yang mengikuti bimtek kepegawaian	0	-	100 orang	129.150.000	100 orang	150.000.000	100 orang	150.000.000	100 orang	150.000.000	100 orang	579.150.000	Bida ng PKA	Larant uka, Kupan g, Dem	

5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736	737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008	1009	1010	1011	1012	1013	1014	1015	1016	1017	1018	1019	1020	1021	1022	1023	1024	1025	1026	1027	1028	1029	1030	1031	1032	1033	1034	1035	1036	1037	1038	1039	1040	1041	1042	1043	1044	1045	1046	1047	1048	1049	1050	1051	1052	1053	1054	1055	1056	1057	1058	1059	1060	1061	1062	1063	1064	1065	1066	1067	1068	1069	1070	1071	1072	1073	1074	1075	1076	1077	1078	1079	1080	1081	1082	1083	1084	1085	1086	1087	1088	1089	1090	1091	1092	1093	1094	1095	1096	1097	1098	1099	1100	1101	1102	1103	1104	1105	1106	1107	1108	1109	1110	1111	1112	1113	1114	1115	1116	1117	1118	1119	1120	1121	1122	1123	1124	1125	1126	1127
---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Tahun	Sasaran	Kode				Indikator Kinerja Utama (Output) dan Efektifitas	Jumlah PNS yang mengikuti kegiatan UD dan UPI	Tahun ke 1		Tahun ke 2		Tahun ke 3		Tahun ke 4		Tahun ke 5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD		Lokasi	Lokasi	
		1	2	3	4			Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target
1	2	1	21	4.05.10	20	23	Ujian Dinas dan penyesuaian Ijazah	83 orang	120 orang	43.308.850	120 orang	48.000.000	125 orang	52.800.000	125 orang	58.080.000	130 orang	63.888.000	620 orang	266.076.850	Bidang PKA	Larantuka, Kupang
	Terwujudnya layanan kepegawaian yang cepat dan akurat	1	21	4.05.10	30	26	Penataan sistem administrasi proses/ penyesuaian Karpeg/taspen	704 kartu	500 kartu	32.771.200	500 kartu	80.000.000	500 kartu	88.000.000	500 kartu	96.800.000	500 kartu	106.480.000	2535 Kartu	404.051.200	Bidang PKA	Larantuka, Denpasar
	Terwujudnya peningkatan disiplin pegawai sesuai ketentuan yang berlaku	1	21	4.05.10	30	27	Sosialisasi Aturan Kepegawaian	0	-	19 kec	140.000.000	19 kec	154.000.000	19 kec	169.400.000	19 kec	186.340.000	19 kec	649.740.000	Bidang PKA	Larantuka, Kecamatan Selat	
	Terwujudnya peningkatan disiplin aparatur	1	21	4.05.10	30	35	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	3 orang	3 orang	53.370.200	3 orang	79.000.000	6 orang	86.900.000	12 orang	116.900.000	18 orang	146.900.000	45 orang	483.070.200	Bidang PKA	Larantuka, Kupang
Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan berkompeten di bidang tugasnya	Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur melalui diklat teknis, fungsional dan diklat sesuai tugas fungsi	1	21	4.05.10	30	36	Penyelenggaraan diklat teknis, fungsional dan kepemimpinan	331 org	22 Orang	1.420.047.825	22 Orang	1.520.047.825	22 Orang	1.604.070.000	24 Orang	2.029.070.000	24 Orang	2.354.070.000	445 orang	8.927.305.650	Bidang PKA	Larantuka, Kupang, Surabaya
Mewujudkan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang profesional dan	Meningkatnya kualitas penataan aparatur	1	21	4.05.10	30	37	Penyusunan Rencana Formasi Pegawai dan pemetaan jabatan	0	546 formasi	96.831.100	537 formasi	100.000.000	536 formasi	110.000.000	538 formasi	121.000.000	524 formasi	133.100.000	2.681 formasi	560.931.100	Bidang PKA	Larantuka, Jakarta
	Terwujudnya peningkatan disiplin aparatur	1	21	4.05.10	30	35	Penanganan kasus-kasus pelanggaran kode etik PNS	0	0	-	20 kasus	100.000.000	20 kasus	100.000.000	30 kasus	118.000.000	70 kasus	158.000.000	140 kasus	476.000.000	Bidang PKA	Larantuka, Kupang, Jakarta (BARU)
	Meningkatnya kualitas penataan aparatur	1	21	4.05.10	30		Penataan administrasi kelompok jabatan fungsional	500 berkas	0	-	500 berkas	70.000.000	500 berkas	77.000.000	500 berkas	84.700.000	500 berkas	93.170.000	2000 berkas	324.870.000	Bidang PKA	Larantuka, Denpasar, Jakarta (BARU)
	Terwujudnya pengelolaan data kepegawaian yang akurat	1	21	4.05.10	17	07	Pembangunan Sistem Aplikasi Kepegawaian Daerah	0	-	-	1 unit	300.000.000	1 unit	200.000.000	1 unit	150.000.000	1 unit	165.000.000	1 unit	815.000.000	Bidang PKA	Larantuka, Denpasar, Jakarta

Tujuan	Sasaran	Kode				Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Batas capaian pada tahun awal perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kendali Kinerja pada siklus periode Renstra SKPD		Bina Desa	Lokasi	
									Tahun ke 1		Tahun ke 2		Tahun ke 3		Tahun ke 4		Tahun ke 5						
									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 penataan aparatur	1	21	4.05.10	30	03	Penempatan PNS	Jumlah PNS yang ditempatkan sesuai dengan kebutuhan OPD	0	0	200 orang	80.000.000	200 orang	88.000.000	200 orang	96.800.000	200 orang	106.480.000	800 orang	371.280.000	Bina Desa PKM	Larantuka, Kupan &	
	Meningkatnya kualitas penataan aparatur	1	21	4.05.10	30	37	Proses Pengangkatan CPNS	Jumlah CPNS yang diangkat menjadi PNS	0	546 Org	96.831.100	537 Org	100.000.000	536 Org	110.000.000	538 Org	121.000.000	524 Org	133.100.000	2.681 Org	560.931.100	Bina Desa PDI	Larantuka, Kupan & arta
	Terwujudnya peningkatan disiplin aparatur	1	21	4.05.10	30	35	Penanganan Laporan Harta Kekayaan ASN	Jumlah peserta yang menyampaikan Laporan Harta Kekayaan ASN	0	0	200 org	90.000.000	207 orang	90.000.000	207 orang	99.000.000	846 orang	108.900.000	1467 orang	387.900.000	Bina Desa PDI	Larantuka, Kupan & Jakarta	
JUMLAH									4.699.053.200		7.652.764.958		8.157.804.181		9.189.680.101		9.973.771.111		39.673.073.550				

BAB KINERJA PENYELENGGARAN BIDANG URUSAN



Indikator Kinerja :

Indikator Kinerja adalah merupakan uraian ringkas yang menggambarkan tentang suatu kinerja yang akan diukur sedangkan Sasaran Kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif dari indikator kinerja yang mencakup indikator masukan (inputs), keluaran (outputs), hasil (results/outcomes) dan manfaat (benefits) serta dampak (impacts) dari suatu program atau kegiatan.

Adapun manfaat dari Indikator dan Sasaran Kinerja adalah :

- a. Memperjelas tentang informasi program dan kegiatan yang dilaksanakan;
- b. Menciptakan kesepakatan atau konsensus untuk menghindari kesalahan interpretasi dan perbedaan selama pelaksanaan program dan kegiatan;
- c. Membangun dasar bagi upaya pemantauan dan evaluasi terhadap program dan kegiatan;

Untuk mendorong tercapainya Sasaran RPJMD "Meningkatkan kualitas pelayanan publik", Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur melaksanakan melalui Indikator Kinerja OPD. Adapun Indikator Kinerja OPD Bdan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur adalah sebagai berikut :

Tabel. 7.1
Tabel Indikator Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Flores Timur

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode Renstra	Target Capaian Setiap tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Prosentase aparatur yang telah mengikuti Diklat teknis, tugas fungsi dan diklat fungsional	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Prosentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklatpim sesuai penjenjangannya	39,78%	42,43%	45,07%	47,72%	50,60%	53,48%	53,48%
3	Prosentase calon PNS yang telah mengikuti Diklat Prajabatan	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4	Prosentase PNS yang melaksanakan tugas belajar dan ijin belajar	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5	Prosentase penerimaan Calon PNS sesuai kebutuhan	0	100%	100%	100%	100%	100%	100%
6	Prosentase penempatan PNS sesuai kompetensi	70%	85%	85%	90%	90%	100%	100%
7	Prosentase jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi	87,38%	90,38%	92,79%	95,19%	97,59%	100%	100%
8	Prosentase pemenuhan	90%	90%	95%	95%	95%	98%	

Rencana Strategis (Renstra)
Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur 2017-2022

	layanan hak-hak kepegawaian aparatur							98%
9	Prosentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin dan kode etik ASN	90%	90%	90%	95%	95%	95%	95%
10	Tersedianya sistem aplikasi kepegawaian	-	-	1 unit	1 unit	1 unit	1 unit	1 unit
11	Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat	90%	95%	95%	100%	100%	100%	100%
12	Prosentase kecukupan administrasi perkantoran	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
13	Prosentase kecukupan sarana dan prasarana penunjang	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
14	Prosentase penyajian laporan capaian kinerja dan keuangan yang tertib dan lancar	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

BAB PENUTUP



Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur disusun dengan memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPMJD) Kabupaten Flores Timur untuk jangka waktu selama 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas dan fungsi OPD yang didalamnya mengandung visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi dalam pencapaiannya. Renstra digunakan sebagai pedoman, landasan dan referensi dalam menetapkan skala prioritas dan dijabarkan dalam sasaran – sasaran pokok yang harus dicapai, arah kebijakan program, program pembangunan dan kegiatan pokok sehingga merupakan dokumen perencanaan yang memberikan arahan, memudahkan tujuan yang hendak dicapai secara terukur.

Selain itu, penyusunan Rencana Stretegis Badan Kepagawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur Tahun 2017 - 20122 merupakan pedoman bagi BKPP dalam penyusunan Rencana Kerja(Renja) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan setiap tahunnya, penguatan peran para stakeholders dalam pelaksanaan Rencana Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur dan nantinya menjadi dasar Evaluasi dan Laporan Pelaksanaan Atas Kinerja Tahunan (LKIP) selama lima tahunan.

Demikianlah Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur tahun 2017 – 2022 ini disusun, semoga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk lebih mendorong pencapaian sasaran dan kegiatan di tahun mendatang serta dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Larantuka,

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Flores Timur,


Petrus Fidelis Varantukan, SE
Pembina Utama Muda
NIP. 19610424 199301 1 001