



PEMERINTAH KABUPATEN BENGKALIS

RANCANGAN AWAL

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

*badan kepegawaian,
pendidikan dan pelatihan*

TAHUN 2021

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya, Ranwal Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2021 – 2026 yang memuat VISI dan MISI, tujuan dan sasaran, strategi dan kebijakan jangka menengah, rencana program, kegiatan, indikator kinerja dan pendanaan indikatif selama 5 (lima) tahun yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Bengkalis tahun 2021-2026 telah dapat dilakukan perumusannya.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis sebagai perangkat daerah penyelenggara manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Eselonering, Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Serta Tata Kerja Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis, dituntut untuk mampu berperan dalam mendukung pencapaian Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan target dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021–2026 dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Bengkalis Tahun 2005-2025.

Dalam penyusunan Ranwal Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026 ini, berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026 dengan melihat dari Keselarasan Renstra BKPP Kabupaten Bengkalis dengan RPJMD Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026 terkait dalam salah satu Misi Bupati Bengkalis yaitu :*“Mewujudkan Reformasi Birokrasi Serta Penguatan Nilai-Nilai Agama dan Budaya Melayu Menuju Tata Kelola Pemerintah yang Baik dan Masyarakat yang Berkarakter”*, dengan salah satu tujuan Misi tersebut adalah *“Mewujudkan birokrasi yang bersih, melayani dan menggerakkan serta memperkuat karakteristik masyarakat yang handal dan berdaya saing, dengan bersandarkan pada nilai-nilai budaya melayu sehingga terciptanya pelayanan public yang baik dan keharmonisan dalam masyarakat”*. Adapun sasaran yang hendak dicapai ialah

“Terwujudnya Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Aparatur”. Untuk mewujudkan Misi dari Bupati tersebut, BKPP Kabupaten Bengkalis yang memiliki fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berkewajiban untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negeri melalui peningkatan manajemen ASN. Adapun bagian dari manajemen ASN tersebut berupa peningkatan kompetensi ASN baik manajerial, teknis dan fungsional, melakukan optimalisasi penyelesaian administrasi kepegawaian tepat waktu, mengintegrasikan data kepegawaian, serta pembinaan dan penegakan disiplin yang berkelanjutan.

Selanjutnya Ranwal Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis mempertimbangkan berbagai permasalahan dan perubahan strategis yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis. Ranwal Renstra ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman dan arahan yang tepat bagi unsur pimpinan, unsur pembantu (sekretariat) dan unsur pelaksana (bidang) di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis, yang diharapkan dapat menjamin kelancaran, keserasian, keselarasan dan keterpaduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi satuan kerja yang handal, profesional, efisien, efektif serta tanggap terhadap aspirasi pihak-pihak yang dilayani (*stakeholder*) dan perkembangan isu-isu strategis.

Demikian Ranwal Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan ini disusun, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan KaruniaNya untuk kelancaran serta keberhasilan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dalam upaya mewujudkan Visi dan Misi.

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

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

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	2
1.3. Maksud dan Tujuan	5
1.4. Sistematika Penulisan	6
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BENGKALIS	8
2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi	8
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah.....	14
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....	21
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.....	26
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS	39
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tupoksi Pelayanan Perangkat Daerah.....	39
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	42
3.3. Telaahan Renstra Kementerian dan Lembaga.....	43
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).....	50
3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis	50
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	52
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah	52
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	54
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	57
BAB VII KINERJA PENYELENGARAAN BIDANG DAN URUSAN	63
BAB VIII PENUTUP	65

DAFTAR GAMBAR

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



DAFTAR TABEL

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

Tabel 2.22	Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkulu berdasarkan Pencantuman Gelar Pendidikan Tahun 2016-2020	29
Tabel 2.23	Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkulu berdasarkan Capaian Kinerja Lainnya Tahun 2016-2020	29
Tabel 2.24	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkulu sebelum Perubahan Renstra	30
Tabel 2.25	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu setelah Perubahan Renstra	34
Tabel 2.26	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu	35
Tabel 3.1	Pemetaan Masalah untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah	40
Tabel 41	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu Tahun 2022-2026	53
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Jangka Menengah Pelayanan SKPD ...	55
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu Tahun 2022-2026	60
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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

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

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

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

1.2. Landasan Hukum

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

1. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Pembendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Daerah(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaga Negara Nomor 4400);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang-Undang;
8. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4738);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Negara/Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4738);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia

Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);

14. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.
16. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017, Nomor 63);
17. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015 – 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
18. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
22. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
23. Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 19 Tahun 2004 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Bengkalis (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2004 Nomor 22);
24. Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 17 Tahun 2005 tentang Pokok-pokok Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2005 Nomor 17);

25. Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 03 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kabupaten Bengkalis Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2007 Nomor 03);
26. Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis yang telah dirubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 7 Tahun 2019 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis;
27. Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Eselonering, Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Serta Tata Kerja Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis;

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1. Maksud

Maksud Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026 adalah sebagai gambaran umum atas setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan selama 5 (lima) tahun ke depan. Sebagai dokumen perencanaan yang dijadikan pedoman atau acuan dalam menyusun Rencana Kinerja Tahunan, Sebagai dasar menentukan sasaran, arah kebijakan, program dan kegiatan prioritas BKPP Kabupaten Bengkalis dalam jangka menengah, serta sebagai arah dan kebijakan untuk mencapai tujuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dalam kurun waktu 5 tahun kedepan.

1.3.2. Tujuan

Tujuan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis adalah:

1. Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama lima (5) tahun ke depan;
2. Menjabarkan arahan dan kebijakan Bupati dan Wakil Bupati terpilih melalui RPJMD Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026 ke dalam rencana kerja pemerintah daerah;

3. Menjabarkan tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub-kegiatan kerja operasional Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026;
4. Sebagai Pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.
5. Sebagai tolok ukur dalam penyusunan Laporan Pertanggung Jawaban Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.

1.4. Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, serta sistematika penulisan dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN BENGKALIS

Menguraikan gambaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis terkait tugas, fungsi, struktur organisasi, sumber daya perangkat daerah, kinerja pelayanan, serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

Mengurai tentang identifikasi permasalahan terkait tugas dan fungsi pelayanan pada BKPP Kabupaten Bengkalis serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, melakukan telaah terhadap visi, misi, dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih, telaah terhadap renstra K/L dan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi, telaah RTRW dan KHLS, serta penentuan isu-isu strategis.

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah BKPP Kabupaten Bengkalis. menjabarkan tujuan dan sasaran guna pencapaian visi dan misi tersebut dalam rangka mendukung visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih dalam lima tahun mendatang.

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan BKPP Kabupaten Bengkalis. Menjabarkan strategi dan arah kebijakan guna pencapaian tujuan dan sasaran dalam rangka mendukung visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih dalam lima tahun mendatang.

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

BAB VII : KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN BENGKALIS

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Organisasi Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Organisasi Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII : PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

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

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

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

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

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

1. Kepala

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

2. Sekretariat

- (1) Sekretariat mempunyai tugas melakukan memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh unit organisasi dilingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
- (2) Sekretariat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada angka (1) menyelenggarakan fungsi:
 - a. pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana, program, anggaran dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
 - b. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumah tanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip, dan dokumentasi;
 - c. pembinaan dan penataan hukum, organisasi dan tata laksana;
 - d. pelaksanaan koordinasi dan penyusunan peraturan perundang undangan;
 - e. pengelolaan barang milik/kekayaan negara; dan
 - f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (3) Susunan Organisasi Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Penyusunan Program, Umum dan Kepegawaian; dan
 - b. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan.

3. Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi

- (1) Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian pendamping serta pemantauan dan evaluasi dibidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi.
- (2) Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:
 - a. penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
 - b. penyiapan bahan penyusunan farmasi dan penyelenggara pengadaan CPNS dan PPPK;
 - c. penyelenggaraan proses mutasi dan promosi;
 - d. pengkoordinasian pelaksanaan mutasi dan promosi;
 - e. pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi dan promosi;
 - f. penyusunan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, mutasi dan promosi;
 - g. pengkoordinasian dengan unit kerja/instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas; dan
 - h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala sesuai dengan tugas dan fungsinya.

- (3) Susunan Organisasi Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Pengadaan dan Formasi;
 - b. Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan; dan
 - c. Sub Bidang Pengembangan Karir dan Promosi.

4. *Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi*

- (1) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan, perencanaan dan koordinasi dibidang pengembangan kompetensi aparatur.
- (2) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:
 - a. penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
 - b. pengkoordinasian dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
 - c. perencanaan kebutuhan diklat penjurusan dan sertifikasi;
 - d. pelaksanaan fasilitasi diklat teknis fungsional;
 - e. pelaksanaan verifikasi database informasi kepegawaian;
 - f. pengkoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
 - g. penyusunan bahan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur dan pengelolaan informasi;
 - h. pengkoordinasian dengan unit kerja/instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas; dan
 - i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (3) Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi, terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan;
 - b. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi; dan
 - c. Sub Bidang Data dan Informasi.

5. *Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian*

- (1) Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang kinerja aparatur, penghargaan dan pemberhentian
- (2) Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:
 - a. perencanaan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja dan penghargaan;
 - b. pengkoordinir kegiatan penilaian kinerja;
 - c. pelaksanaan evaluasi hasil penilaian kinerja;
 - d. pembuatan verifikasi usulan pemberian penghargaan;

- e. pengkoordinasian usulan pemberian penghargaan;
 - f. Pengkoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian;
 - g. pembuatan verifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
 - h. pelaksanaan fasilitasi lembaga profesi ASN;
 - i. penyusunan evaluasi dan pelaporan penilaian kinerja aparatur, penghargaan dan pemberhentian;
 - j. pengkoordinasian dengan unit kerja/instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas; dan
 - k. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (3) Susunan Organisasi Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Perberhentian, terdiri dari:
- a. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 - b. Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan; dan
 - c. Sub Bidang Pemberhentian dan Fasilitas Profesi.

6. *Unit Pelaksana Teknis*

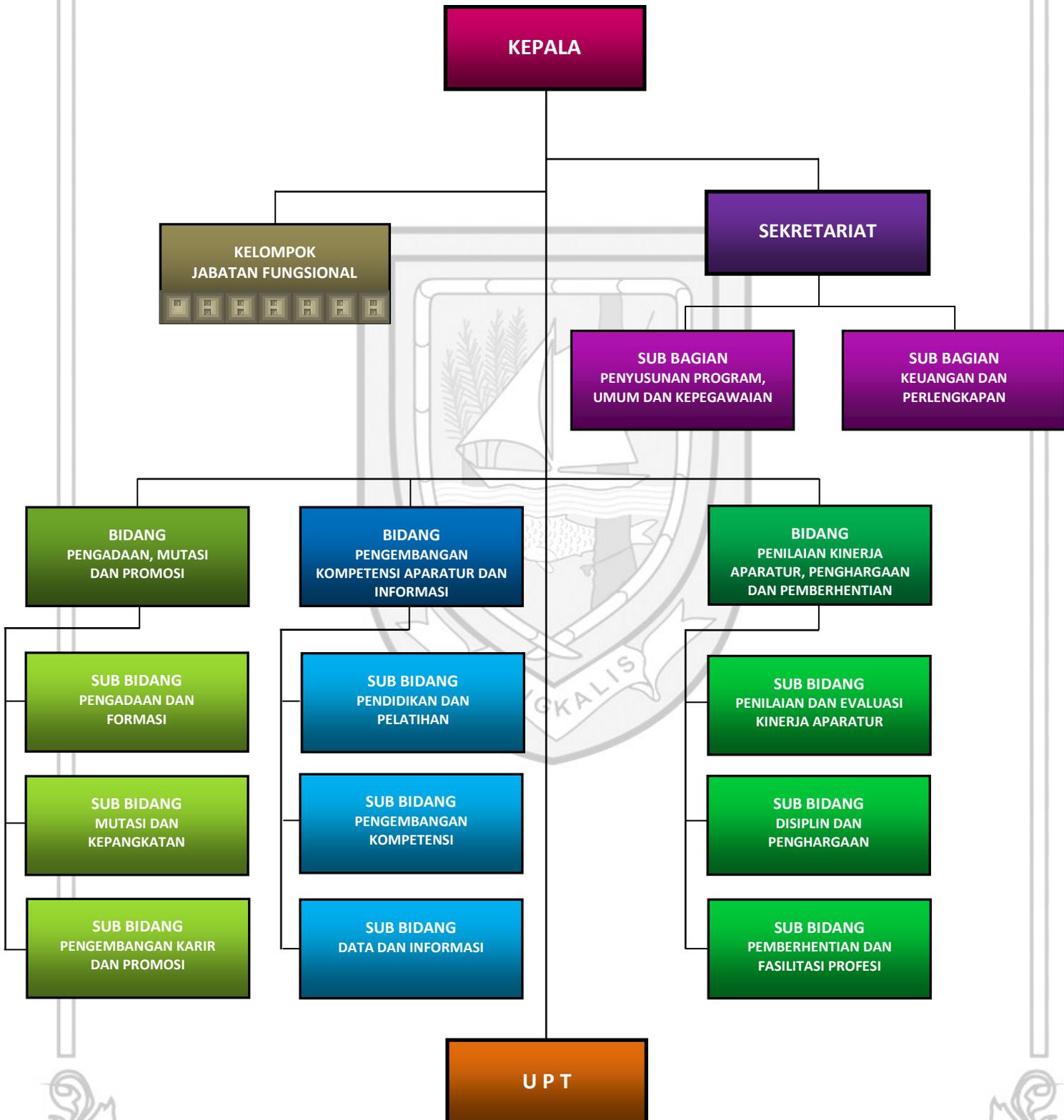
- (1) Pada Badan dapat dibentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
- (2) UPT adalah Unit Pelaksana Teknis untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Badan.
- (3) UPT dipimpin oleh seorang Kepala UPT yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala.
- (4) Pembentukan UPT ditetapkan dengan Peraturan Bupati dengan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

7. *Kelompok Jabatan Fungsional*

- (1) Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang Jabatan Fungsional sesuai dengan bidang keahliannya.
- (2) Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
- (3) Jumlah Jabatan Fungsional ditentukan berdasarkan sifat, jenis dan beban kerja sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.
- (4) Pembinaan terhadap tenaga fungsional dilakukan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

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

Gambar 2.1
Bagan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis



2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

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

2.2.1. Sumber Daya Manusia

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

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

Tabel 2.1
Komposisi PNS BKPP Kabupaten Bengkalis
Menurut Umur

No	Unit Kerja	Umur							JUMLAH
		20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	>50	
1	Sekretariat	-	-	-	8	4	2	-	14
2	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi	-	1	-	4	7	2	-	14
3	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	-	2	1	3	3	2	1	12
4	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	-	1	-	2	2	2	2	9
5	Widyaiswara	-	-	-	-	-	1	-	1
6	UPT. BPSDM	-	-	-	-	2	-	1	3
Total			4	1	17	18	9	4	53

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

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 53 orang PNS di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis, sebagian besar berumur antara 36-45 tahun dengan jumlah 35 orang (66,04%), dan PNS yang berumur <35 tahun berjumlah 5 orang (9,43%) dan yang berumur >45 tahun ada berjumlah 13 orang (24,53%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar PNS di lingkup Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis masih dalam masa usia produktif. Pegawai yang memiliki umur dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang sudah berumur tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas.

Tabel 2.2

Komposisi PNS BKPP Kabupaten Bengkalis
Menurut Jenis Kelamin dan Jabatan

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Eselon II	1	-	1
2	Eselon III	3	1	4
3	Eselon IV	9	4	13
4	Fungsional Tertentu (Ahli dan Terampil)	1	-	1
5	Fungsional Pelaksana (Staf)	21	13	34
Total		35	18	53

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

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari jumlah PNS Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis 53 orang, terdapat 35 orang laki-laki (66,04%) dan 18 orang perempuan (33,96%). Jika dilihat dari komposisi jabatan struktural, terdapat 13 orang laki-laki (72,22%) dan 5 orang perempuan (27,78%) dengan jumlah jabatan struktural 18 jabatan.

Tabel 2.3

Komposisi PNS BKPP Kabupaten Bengkalis
Menurut Golongan

No	Unit Kerja	Golongan				Jumlah
		I	II	III	IV	
1	Sekretariat	-	5	7	2	14
2	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi	-	8	5	1	14
3	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	-	5	7	-	12
4	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	-	3	5	1	9
5	Widyaiswara	-	-	3	-	3
6	UPT. BPSDM	-	-	-	1	1
Total		-	21	27	5	53

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

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa PNS Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis di dominasi oleh Golongan III dengan jumlah 27 orang (50,94%) dan golongan II dengan jumlah 21 orang (39,62), sedangkan golongan IV hanya 5 orang (9,43%). Golongan PNS ini memiliki keterkaitan erat dengan tingkat pendidikan.

Tabel 2.4

Komposisi PNS BKPP Kabupaten Bengkalis
Menurut Tingkat Pendidikan

No	Unit Kerja	Tingkat Pendidikan						Jumlah
		SMP	SMA	Diploma	S1	S2	S3	
1	Sekretariat	-	5	1	7	1	-	14
2	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi	-	7	1	5	1	-	14
3	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	-	5	-	6	1	-	12
4	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	-	3	-	5	1	-	9
5	Widyaiswara	-	-	-	-	1	-	1
6	UPT. BPSDM	-	1	1	-	1	-	3
Total			21	3	23	6	-	53

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

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa PNS Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis didominasi dengan tingkat pendidikan Strata Satu (S1) yaitu berjumlah 23 orang atau sebesar (43,39%), kemudian pendidikan dengan tamatan SMA sederajat sebanyak 21 orang atau sebesar (39,62%), Strata Dua (S2) berjumlah 6 orang (11,32%) sedangkan pendidikan jenjang Diploma berjumlah 3 orang (5,66%). Berdasarkan persentase diatas dapat disampaikan bahwa pada

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis masih banyak pegawai yang tamatan dari SMA sederajat. Karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan pendidikan para pegawai tersebut baik pendidikan secara formal maupun pelatihan - pelatihan guna meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.

Tabel 2.5

Komposisi PNS BKPP Kabupaten Bengkalis
Menurut Peta Jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1	Eselon II	1
2	Eselon III	4
3	Eselon IV	13
4	Fungsional Tertentu (Ahli dan Terampil)	1
5	Fungsional Pelaksana (Staf)	34
	Jumlah	53

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

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan Peta Jabatan PNS di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis masih banyak yang mempunyai jabatan Fungsional Umum atau Pelaksana dengan berjumlah 34 orang atau 64,15%, jabatan Struktural sebanyak 18 Orang atau 33,96% sedangkan 1 orang atau 1,88% Fungsional Tertentu (Ahli dan Terampil), Hal ini menjadi tantangan bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis untuk mengarahkan para PNS di lingkungannya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan Fungsional Teknis sebagai dasar peningkatan kompetensi jabatan di bidang teknis kepegawaian.

2.2.2. Sarana dan Prasarana

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

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

No	Uraian / Jenis	Kondisi			Jumlah
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	2	3	4	5	6
1.	Bangunan Gedung Kantor				1 Unit
2.	Bangunan Aula Kantor				1 Unit
3.	Bangunan Gedung Kantor Diklat				1 Unit
4.	Mess Widyaiswara				1 Unit
5.	Asrama Permanen				2 Unit
6.	Bangunan Ruang Makan				1 Unit
7.	Bangunan Gudang Mencuci				1 Unit
8.	Bangunan Gedung Tempat Pendidikan				1 Unit
9.	Bangunan Gedung Perpustakaan				1 Unit
10.	Gedung Pos Jaga				1 Unit
11.	Rumah kopel Type B				2 Unit
12.	Gedung Garasi Mobil				1 Unit
13.	Bangunan Genset				1 Unit
14.	Bangunan Gedung Tempat Ibadah				1 Unit
15.	Parkiran				2 Unit
16.	Kantin Diklat				1 Unit
17.	Bangunan Gudang				1 Unit
18.	Lapangan Tenis				1 Unit
19.	Lapangan Volly Ball				1 Unit
20.	Lapangan Badminton				1 Unit
21.	Bangunan Menara Telekomunikasi				2 unit
22.	Website				1 Bh

No	Uraian / Jenis	Kondisi			Jumlah
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
23.	Short Message Service (SMS) Centre				1 Bh
24.	Peralatan Jaringan Simpeg				1 Paket
25.	Peralatan Jaringan lainnya				2 Paket
26.	Kendaraan Bermotor Roda Empat				16 Unit
27.	Kendaraan Bermotor Roda Dua				26 Unit
28.	Meubeleir				384 Unit
29.	Komputer PC				43 Unit
30.	Laptop				34 Unit
31.	Printer				31 Unit
32.	Server				1 Unit
33.	Mesin Ketik				7 Unit
34.	Mesin Foto Copy				3 Unit
35.	CCTV				11 Unit
36.	Overhead Projector/Infocus				3 Unit
37.	Televisi				5 Unit
38.	Sound System				2 Unit
39.	Wireless				1 Unit
40.	Megaphone				1 Unit
41.	Camera Video/Handy Cam				6 Unit
42.	Unit Power Suplier				8 Unit
43.	Stabilisator				2 Unit
44.	Camera				3 Unit
45.	Pesawat Telephone				13 Unit
46.	Faxsimile				1 Unit
47.	AC (Alat Pendingin Ruangan)				28 Unit
48.	Peralatan Pembersih				7 Unit
	Total				

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

Tabel di atas menjelaskan jumlah aset yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dan

bangunan beserta peralatan pendukung lainnya. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat terdapat total 3011 aset di lingkup Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis. Dari total tersebut, 2887 aset memiliki kondisi yang baik dengan persentase 95.88%, selain itu terdapat aset dengan kondisi rusak berat sebanyak 124 item dengan persentase 4.12%. Komposisi data tersebut dapat menjadi acuan dalam penyusunan kebutuhan aset di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis di tahun-tahun berikutnya.

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

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

1. Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Aparatur Sipil Negeri;
2. Penerbitan Surat Keputusan (SK) Tenaga Sukarela
3. Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil ;
4. Pembuatan Kartu Pegawai (Karpeg);
5. Pembuatan Kartu Istri (Karis) dan Kartu Suami (Karsu);
6. Pengurusan Kartu TASPEN ;
7. Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil ;
8. Kenaikan Gaji Berkala Pegawai Negeri Sipil;
9. Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
10. Penunjukan Pegawai Negeri Sipil yang Tugas Belajar ;
11. Pemberian Izin Belajar ;
12. Pemberian Bantuan Pegawai Negeri Sipil yang Tugas Belajar;
13. Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional;
14. Pendidikan dan Pelatihan Penjurangan (Diklat Kepemimpinan);
15. Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Pra Jabatan) CPNS;
16. Pengurusan Pensiun PNS yang mencapai Batas Usia Pensiun (BUP);
17. Pengurusan Pensiun Janda/Duda PNS;
18. Administrasi Pengajuan Cuti PNS,
19. Mutasi/penempatan PNS.
20. Rekomendasi Usul Pindah PNS;
21. Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi

22. Pembangunan/pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah,
23. Pemutakhiran Data Kepegawaian,
24. Pembuatan Kartu Identitas Pegawai (ID CARD)

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

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

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

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

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

9	S2	261	272	259	291	316
10	S3	6	5	4	5	3
JUMLAH		7,460	7,511	7,228	7,211	6,962

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

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

Tabel 2.10
Data Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkulu
berdasarkan yang mengikuti Diklat Kepemimpinan Tahun 2016 s.d. 2020

NO	JENIS DIKLAT STRUKTURAL	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Diklat PKN. Tk. I	0	0	0	1	0
2	Diklat PKN. Tk. II	0	0	1	7	0
3	Diklat PKA. Tk. III	0	0	5	18	5
4	Diklat PKP. Tk. IV	35	38	0	19	0
JUMLAH		35	38	6	45	5

Tabel 2.11

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

NO	GOLONGAN	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	I	0	0	0	0	0
2	II	0	0	70	46	5
3	III	0	0	154	216	5
JUMLAH		0	0	0	262	10

Tabel 2.12

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

NO	JENIS PENGHARGAAN	MASA KERJA	JUMLAH (ORANG)				
			2016	2017	2018	2019	2020
1	Satyalancana karya satya	XXX	143	215	0	719	32
2	Satyalancana karya satya	XX	145	175	0	173	13
3	Satyalancana karya satya	X	170	379	0	188	107
JUMLAH			458	769	0	1080	152

Tabel 2.13

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

NO	URAIAN	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	PNS	6	225	254	93	1
2	PPPK	0	0	0	0	133
Jumlah		6	225	254	93	134

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

NO	JENIS CUTI	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Cuti Alasan Penting	-	-	-	-	-
2	Cuti Tahunan	-	-	-	-	17
3	Cuti Besar	64	-	-	4	155
4	Cuti diluar tanggungan negara	-	-	-	-	3
5	Cuti Melahirkan	-	-	-	-	16
6	Cuti Bebas Tugas	-	-	-	-	-
7	Cuti Sakit	-	-	-	-	-
8	MPP	-	-	-	-	1
Jumlah		64	0	0	4	192

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

NO	URAIAN	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Berkas Masuk	22	23	21	27	20
2	Terbit SK	22	23	21	27	17
3	Berkas yang dicabut (rujuk)	0	0	0	0	1

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

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

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

NO	MUTASI ANTAR DAERAH	TAHUN 2016	TAHUN 2017	TAHUN 2018	TAHUN 2019	TAHUN 2020
1	Dari Kab. Bengkalis ke Luar Kab. Bengkalis					
	- Dalam Proses					9
	- Terbit SK	946	17	26	34	12
2	Dari Luar Kab. Bengkalis ke Kab. Bengkalis					
	- Dalam Proses					24
	- Terbit SK	52	12	25	12	16
Jumlah		998	29	51	46	61

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

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

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

NO	TINGKAT UJIAN/JURUSAN	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Ujian Dinas Tingkat I			0	28	0
2	Ujian Dinas Tingkat II			0	12	0
3	Pasca Sarjana (S2)			0	6	0
4	Sarjana (S1)			0	161	0
5	Ujian Penyesuaian Paket C			0	14	0
6	Ujian Penyesuaian Paket B			0	2	0
JUMLAH				0	223	0

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

NO	PROGRAM/TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	D3				0	0
2	D4				0	0
3	S1				0	0
4	S2 / Dokter Spesialis				4	7
5	S3 / Dokter Sub Spesialis				5	5
JUMLAH					9	12

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

NO	PROGRAM/TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	PAKET C				0	0
2	D3				11	2
3	D4				19	5
4	S1				48	29
5	S2				36	39
6	S3				0	1
7	PROFESI				26	52
8	S1 + PROFESI				8	0
JUMLAH					148	128

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

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

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

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

Untuk melihat Pelaksanaan program dan kegiatan yang disusun dalam Rencana Strategis melalui strategi, kebijakan, program dan kegiatan, hasil evaluasi capaian kinerja pelayanan, maka disini dipaparkan pelaksanaan program dan kegiatan yang disusun dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2016-2021, sebagaimana tabel berikut :

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

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

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

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

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

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

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra						Realisasi Capaian						Rasio Capaian					
					2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1.	Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Sipil Negara																					
	a) Persentase Aparatur yang lulus Diklat Kepemimpinan	%						95	95	95				96,67	4,35					101,758	4,57895	
	b) Persentase Penetapan Aparatur Sipil Negara dalam jabatan	%						95	95	95				78,43	90,98					82,5579	95,7684	
2.	Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara																					
	a) Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin	%						15	15	15				33	44,83					220,00	298,87	
3.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian																					
	a) Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indek						B	B	B				B	B					100,00	100,00	
4.	Meningkatnya Akuntabilitas Capaian Kinerja																					
	a) Nilai Akuntabilitas Kinerja	Hasil Penilaian Inspektorat						BB	BB	BB				B						91,29		

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

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

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

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

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

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

- 1) Koordinasi antar Perangkat Daerah terkait pengelolaan kepegawaian belum memadai;
- 2) Masih banyak Aparatur yang melanggar disiplin;
- 3) Masih ada Aparatur yang ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai kompetensi;
- 4) Perubahan dan perkembangan peraturan bidang kepegawaian yang harus ditanggapi secara cepat dan tepat;
- 5) Belum adanya peta jabatan, analisa jabatan dan beban kerja sebagai dasar dalam perencanaan manajemen Sumber Daya Manusia;
- 6) Quota yang diberikan Pemerintah Pusat dalam Penerimaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) belum sesuai kebutuhan;
- 7) Belum maksimal dalam pemanfaatan sumber daya aparatur yang berkompeten;
- 8) Masih Rendahnya motivasi ASN untuk memangku jabatan fungsional;
- 9) Peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai untuk peningkatan pelayanan publik.

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

- 1) Adanya peraturan perundangan yang mendukung tugas dan fungsi BKPP (UU-PP-Perpres-Permen-Perda yang mendukung tugas dan fungsi urusan kepegawaian);
- 2) Adanya teknologi yang dapat mendukung pengelolaan kepegawaian;
- 3) Adanya unit di masing-masing Perangkat Daerah yang mengelola kepegawaian;
- 4) Adanya berbagai kesempatan pengembangan kompetensi aparatur dari K/L dan Lembaga lain;
- 5) Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar pegawai berdisiplin dan profesional;
- 6) Tersedianya sistem dan prosedur kerja yang baku dalam pengelolaan sumber daya aparatur;
- 7) Adanya potensi Sumber Daya Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil.

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

1. Melaksanakan koordinasi yang lebih intensif dengan pihak kementerian dan lembaga terkait pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur melalui system daring;
2. Penyiapan sarana prasarana dan pembentukan Unit Pelayanan Administrasi Kepegawaian Satu Pintu pada BKPP Kabupaten Bengkalis;
3. Pelaksanaan pembinaan kepegawaian yang lebih komprehensif baik tentang disiplin ASN maupun peraturan tentang kepegawaian;
4. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai ASN sesuai dengan kebutuhan berdasarkan potensi daerah dan prioritas pembangunan;
5. Penerapan Sistem Kinerja Pegawai (SKP) Online dilingkup Pemerintah Kabupaten Bengkalis yang akan terkoneksi dengan absensi secara online dan akan menjadi dasar pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP);

6. Pelaksanaan dan penilaian Sistem Merit secara mandiri sebagai tolak ukur dan evaluasi dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian dilingkup Kabupaten Bengkalis;
7. Peningkatan sarana prasarana UPT BPSDM BKPP Bengkalis;
8. Peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur ASN dilingkup BKPP Bengkalis.



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tupoksi Pelayanan Perangkat Daerah

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

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

- b) Belum Optimalnya Pemenuhan akan Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Baik Diklat Struktural, Fungsional Maupun Teknis;
- c) Belum Optimalnya Pemenuhan akan Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Baik Diklat Struktural, Fungsional Maupun Teknis;
- d) Belum terpenuhinya Jumlah Kebutuhan berdasarkan Kompeten Pendidikan ASN;
- e) Belum optimalnya Penggunaan dokumen kepegawaian dan teknologi informasi untuk pengelolaan Data dan arsip ASN.

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

Tabel 3.1

Pemetaan Masalah untuk penentuan Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Masih Rendahnya Kompetensi ASN	Belum optimalnya kuantitas dan kualitas SDM Aparatur	1. Belum terpenuhinya jumlah kebutuhan pegawai; 2. Belum optimalnya penataan dan distribusi pegawai; 3. Masih terdapatnya jabatan administrasi dan fungsional yang masih lowong;
		Belum optimalnya kualitas pelayanan Aparatur	4. Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian bagi pegawai;
		Belum optimalnya Pembinaan terhadap Aparatur Sipil Negara.	5. Masih Rendahnya Pemahaman PNS Terhadap Peraturan Disiplin Kepegawaian; 6. Penerapan sistem Penilaian Kinerja Pegawai masih belum terlaksana dengan baik;

		<p>7. Penegakan disiplin belum optimal;</p> <p>8. Penyelesaian Administrasi Kepegawaian belum tepat waktu.</p>
	Belum optimalnya kuantitas dan kualitas SDM Aparatur	<p>9. Belum Terpenuhinya Aparatur yang memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Bidang Tugasnya, serta sikap dan Pengabdian yang berorientasi pada Pelayanan Prima, Pengayoman dan Pemberdayaan Masyarakat;</p> <p>10. Belum Optimalnya Pemenuhan akan Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Baik Diklat Struktural, Fungsional Maupun Teknis;</p>
	Belum Optimalnya Kapasitas ASN	<p>11. Belum Optimalnya Pemenuhan akan Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Baik Diklat Struktural, Fungsional Maupun Teknis;</p>
	Belum Optimalnya Peningkatan Fasilitas Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi ASN	<p>12. Belum terpenuhinya Jumlah Kebutuhan berdasarkan Kompeten Pendidikan ASN;</p>
	Belum Optimalnya Proses Pengelolaan Data ASN	<p>13. Belum optimalnya Penggunaan dokumen kepegawaian dan teknologi informasi untuk pengelolaan Data dan arsip ASN.</p>

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

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

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

Untuk pencapaian visi tersebut diturunkan melalui misi Bupati Bengkalis yang kedua yaitu ***“Mewujudkan Reformasi Birokrasi serta penguatan nilai-nilai agama dan budaya melayu menuju tatakelola pemerintahan yang baik dan masyarakat yang berkarakter”***. Adapun program kerja yang ingin dicapai adalah ***“Peningkatan Kompetensi Aparatur Melalui pendidikan yang jelas dan terukur”***.

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

3.3. Telaah Renstra Kementerian dan Lembaga

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis sebagai salah satu Perangkat Daerah dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dari kebijakan Pemerintah Pusat, selaku lembaga pembina dalam penyelenggaraan/pelaksanaan pembinaan dan manajemen aparatur sipil negara. Terdapat 5 (lima) kementerian/ lembaga yang memiliki keterkaitan langsung bagi Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

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

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

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

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

- 1) Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien, dicapai dengan peningkatan efektivitas pelaksanaan reformasi birokrasi di semua K/L/provinsi/kabupaten/kota yang ditandai dengan diperolehnya nilai indeks RB yang “Baik”, yaitu dalam kategori nilai B ke atas. Selain itu, didukung pula dengan tingginya tingkat persepsi masyarakat terhadap program Reformasi Birokrasi yang sedang dijalankan oleh semua lembaga Pemerintah. Pemerintahan yang efisien juga harus dapat diwujudkan dalam struktur kelembagaan dan tata laksana yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses. Kualitas ketatalaksanaan lembaga pemerintahan perlu ditingkatkan dengan diterapkannya teknologi informasi dan komunikasi, yang akan mengefisienkan operasionalisasi pemerintahan.
- 2) Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif, tercapai dengan diwujudkan sasaran SDM Aparatur yang kompeten ditandai dengan telah diterapkannya pengisian jabatan yang sesuai dengan standar kompetensi yang diperlukan, serta diterapkannya pengembangan kompetensi bagi ASN minimal 12 hari kerja dalam 1 tahun. Demikian pula dalam hal kompetisi, dimana setiap lembaga pemerintah harus dapat menciptakan SDM Aparatur yang mampu menunjukkan kinerjanya melalui penerapan sistem penilaian kinerja yang baik dan mampu bersaing dalam mengisi posisi JPT yang lowong secara terbuka.
- 3) Terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi, dicapai antara lain dengan tercapainya sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja yang ditandai dengan indikator kinerja membaiknya nilai akuntabilitas kinerja instansi rata-rata secara nasional, dan meningkatnya penerapan sistem integritas oleh seluruh instansi pemerintah. Hal ini ditandai dengan meningkatnya skor integritas secara nasional, besarnya persentase IP yang penerapan sistem integritasnya sudah Baik, serta besarnya persentase IP yang satu atau lebih unit kerja telah memperoleh predikat WBK/WBBM.
- 4) Terwujudnya pelayanan publik yang baik dan berkualitas, dicapai antara lain dengan tercapainya sasaran peningkatan kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Pencapaian sasaran Meningkatkan kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik

ditandai dengan indikator semakin banyaknya IP yang inovasinya mendapatkan pengakuan secara internasional. Sedangkan sasaran Meningkatnya kualitas pelayanan publik diukur dengan indikator nilai indeks pelayanan publik secara nasional.

- 5) Terwujudnya Aparatur Kementerian PANRB yang profesional dan berkinerja tinggi, dicapai dengan pencapaian sasaran Terwujudnya Kementerian PANRB yang efektif dan efisien, Terwujudnya Kementerian PANRB yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi, serta sasaran Terwujudnya pelayanan publik Kementerian PANRB yang berkualitas. Paparan diatas memberikan kesimpulan bahwa terdapatnya hubungan yang signifikan antara program Kementerian PAN-RB dengan program Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis, yaitu program pembinaan dan pengembangan aparatur, dan program pelayanan administrasi aparatur sipil negara.

2. Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia

Badan Kepegawaian Negara, disingkat BKN, adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian negara. Visi yang ingin diwujudkan oleh BKN adalah “menjadi pembina dan penyelenggara manajemen kepegawaian yang profesional dan bermartabat tahun 2025” . Visi tersebut dicapai melalui 6(enam) misi, yaitu:

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

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

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

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

3. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia

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

1. Pengembangan Inovasi Administrasi Negara;
2. Pengkajian Kebijakan;
3. Pembinaan dan Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur negara;

4. Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Administrasi.

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

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

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

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

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

4. Komisi Aparatur Sipil Negara

Komisi Aparatur Sipil Negara yang disingkat KASN merupakan lembaga independen yang baru dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang bertugas menjaga netralitas Pegawai ASN, melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN, dan melaporkan pengawasan dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN kepada Presiden.

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

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

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

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

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

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

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

5. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

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

Visi yang ingin diwujudkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah **“Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat dan Unggul di Indonesia (Riau Bersatu)** sedangkan Misinya berbunyi

“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Pelayanan Publik yang Prima Berbasis Teknologi Informasi”

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

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

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

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

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

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

pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis adalah masih rendahnya kompetensi Aparatur Sipil Negara.



BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

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

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

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

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

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

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2022-2026

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke				
				2022	2023	2024	2025	2026
	1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki Kompetensi	1. Meningkatkan pengembangan kompetensi ASN	1. Persentase Aparatur yang mengikuti peningkatan kompetensi.	95%	95%	95%	95%	95%
		2. Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur	2. Persentase Penyelesaian Pelanggaran Disiplin	15%	15%	15%	15%	15%
		3. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	3. Persentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian	B	B	B	BB	BB

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

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

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

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



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

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

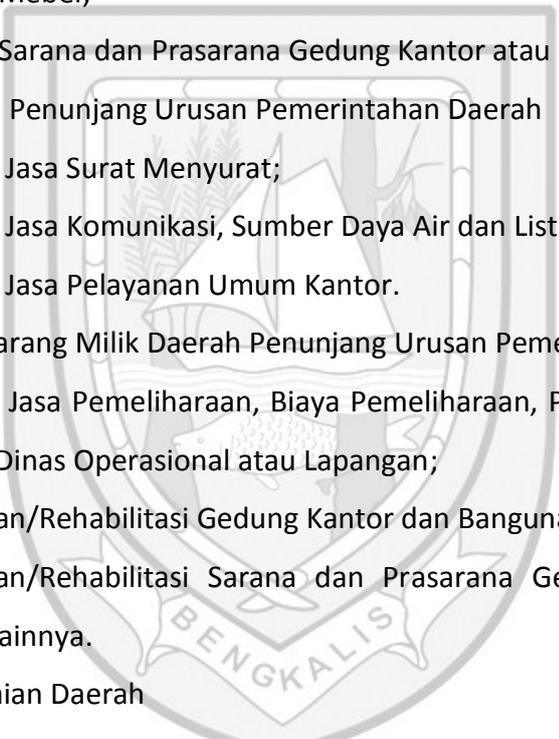
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
	2. Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur	1. Peningkatan kualitas pegawai Aparatur Sipil Negara yang bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penegakan peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara, kode etik dan perilaku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

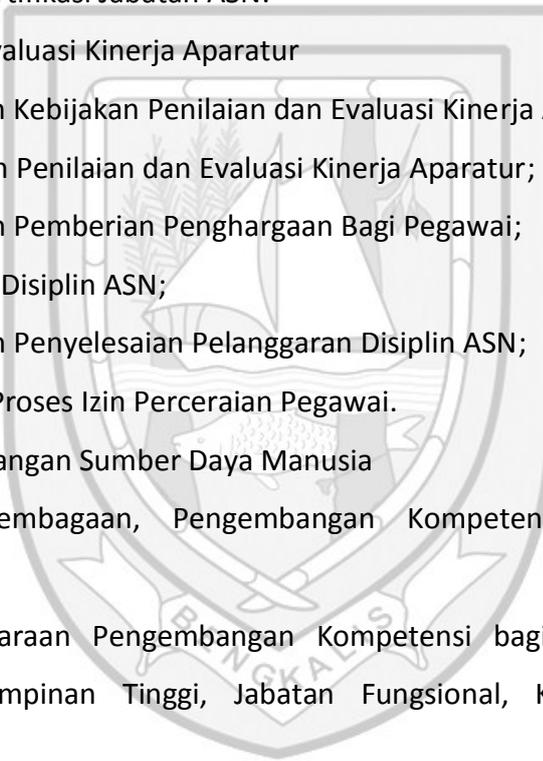
BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

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

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

- 
- c. Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
 - d. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
 - e. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan;
 - f. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD;
 - g. Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD.
6. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - a. Pengadaan Mebel;
 - b. Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.
 7. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat;
 - b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
 - c. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.
 8. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
 - b. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya;
 - c. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.
- B. Program Kepegawaian Daerah
1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - a. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN;
 - b. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK;
 - c. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN;
 - d. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian;
 - e. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN;
 - f. Pengelolaan Data Kepegawaian.

- 
- 
- 
2. Mutasi dan Promosi ASN
 - a. Pengelolaan Mutasi ASN;
 - b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN;
 - c. Pengelolaan Promosi ASN.
 3. Pengembangan Kompetensi ASN
 - a. Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN;
 - b. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN;
 - c. Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN.
 4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - a. Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 - b. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 - c. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai;
 - d. Pembinaan Disiplin ASN;
 - e. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN;
 - f. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai.
- C. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
1. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
 - a. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

Tabel 6.1
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN PENDANAAN

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2022-2026

NO	MISI/TUJUAN SASARAN/ PROGRAM PEMBANGUNAN DAERAH	INDIKATOR KINERJA/IMPACT/OUTCOME	SATUAN INDIKATOR KINERJA/ IMPACT/ OUTCOME	KONDISI KINERJA AWAL (2021)	TAHUN														KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE	BIDANG PENANGGUNG JAWAB
					2022		2023		2024		2025		2026		TARGET		Rp			
					TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp										
1	2	3	4	5	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
VISI RPJMD : Terwujudnya Kabupaten Bengkalis yang Bermarwah, Maju dan Sejahtera																				
MISI RPJMD : Mewujudkan Reformasi Birokrasi serta penguatan nilai-nilai agama dan budaya melayu menuju tatakelola pemerintahan yang baik dan masyarakat yang berkeadilan																				
TUJUAN RENSTRA:		Mewujudkan ASN yang memiliki kompetensi																		
SASARAN RENSTRA:		1. Meningkatkan pengembangan kompetensi ASN																		
		2. Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Aparatur																		
		3. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian																		
UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN																				
KEPEGAWAIAN																				
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATENENKOTA		Persentase pemenuhan layanan administrasi kantor (umum dan kepegawaian)		Persentase	100 %	21.654.438.572,00	100 %	23.812.202.429,20	100 %	26.185.742.672,12	100 %	28.796.636.939,33	100 %	31.668.620.633,27	100 %	132.117.641.245,92				
Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Persentase Penyusunan Laporan Perencanaan dan Evaluasi Perangkat Daerah		Persentase	100 %	293.500.000,00	100 %	322.850.000,00	100 %	355.135.000,00	100 %	390.648.500,00	100 %	429.713.350,00	100 %	1.791.846.850,00				
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yang disiapkan		Dokumen	4 Dokume	150.000.000,00	4 Dokume	165.000.000,00	4 Dokume	181.500.000,00	4 Dokume	199.650.000,00	4 Dokume	219.615.000,00	20 Dokumen	915.765.000,00				
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD		Jumlah Dokumen RKA yang disiapkan		Dokumen	3 Dokume	13.500.000,00	3 Dokume	14.850.000,00	3 Dokume	16.335.000,00	3 Dokume	17.968.500,00	3 Dokume	19.765.350,00	15 Dokumen	82.418.850,00				
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD		Jumlah Dokumen Money yang disiapkan		Dokumen	6 Dokume	130.000.000,00	6 Dokume	143.000.000,00	6 Dokume	157.300.000,00	6 Dokume	173.030.000,00	6 Dokume	190.333.000,00	30 Dokumen	793.663.000,00				
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Persentase Biaya Administrasi Kantor yang dibayar		Persentase	100 %	7.926.631.771,00	100 %	8.719.294.948,10	100 %	9.591.224.442,91	100 %	10.550.346.887,20	100 %	11.605.381.575,92	100 %	48.392.879.625,13				
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN		Jumlah Gaji dan Tunjangan yang dibayar		Bulan	12 Bulan	7.926.631.771,00	12 Bulan	8.719.294.948,10	12 Bulan	9.591.224.442,91	12 Bulan	10.550.346.887,20	12 Bulan	11.605.381.575,92	60 Bulan	48.392.879.625,13				
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah		Persentase Pemenuhan Keamanan Aset Daerah		Persentase	100 %	326.400.000,00	100 %	359.040.000,00	100 %	394.944.000,00	100 %	434.438.400,00	100 %	477.882.240,00	100 %	1.992.704.640,00				
Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD		Jumlah Tenaga Keamanan yang dibutuhkan		Orang	17 Orang	326.400.000,00	17 Orang	359.040.000,00	17 Orang	394.944.000,00	17 Orang	434.438.400,00	17 Orang	477.882.240,00	85 Orang	1.992.704.640,00				
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		Persentase Pemenuhan Layanan Administrasi Kepegawaian		Persentase	100 %	734.024.970,00	100 %	807.427.467,00	100 %	888.170.213,70	100 %	976.987.235,07	100 %	1.074.685.958,58	100 %	4.481.295.844,35				
Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian		Jumlah Penyelesaian Taspem, Karis/Karsu		Kartu	300 Kartu	83.125.800,00	300 Kartu	91.438.380,00	300 Kartu	100.582.218,00	300 Kartu	110.640.439,80	300 Kartu	121.704.483,78	1500 Kartu	507.491.321,58				
		Teraksananya Penyelesaian Cuti Pegawai ASN		Bulan	12 Bulan		12 Bulan		12 Bulan		12 Bulan		12 Bulan	60 Bulan						
Pemindahan Tugas ASN		Jumlah ASN yang diberi bantuan Pindah Tugas		Orang	50 Orang	127.505.100,00	60 Orang	140.255.610,00	60 Orang	154.281.171,00	60 Orang	169.709.288,10	60 Orang	186.680.216,91	290 Orang	778.431.386,01				
Sosialisasi Peraturan Perundang - undangan		Jumlah ASN yang mengikuti Sosialisasi PP 30 Tahun 2019		Orang	120 Orang	261.074.070,00	120 Orang	287.181.477,00	120 Orang	315.899.624,70	120 Orang	347.489.587,17	120 Orang	382.238.545,89	600 Orang	1.593.883.304,76				
		Jumlah ASN yang mengikuti Sosialisasi PP 53 Tahun 2010		Orang	120 Orang		120 Orang		120 Orang		120 Orang		120 Orang	600 Orang						
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang - undangan		Jumlah ASN dan Non ASN yang mengikuti Bimtek Implementasi Peraturan Perundang - undangan		Orang	35 Orang	262.320.000,00	40 Orang	288.552.000,00	40 Orang	317.407.200,00	40 Orang	349.147.920,00	40 Orang	384.062.712,00	195 Orang	1.601.489.832,00				
Administrasi Umum Perangkat Daerah		Persentase Pemenuhan Layanan Administrasi Umum		Persentase	100 %	1.514.497.650,00	100 %	1.665.947.415,00	100 %	1.832.542.156,50	100 %	2.015.796.372,15	100 %	2.217.376.009,37	100 %	9.246.159.603,02				
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor		Jumlah Komponen Instalasi Listrik Penerangan yang tersedia		Item	8 Item	41.114.500,00	8 Item	45.225.950,00	8 Item	49.748.545,00	8 Item	54.723.399,50	8 Item	60.195.739,45	40 Item	251.008.133,95				
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor		Jumlah ATK yang Tersedia		Item	105 Item	240.000.000,00	105 Item	264.000.000,00	105 Item	290.400.000,00	105 Item	319.440.000,00	105 Item	351.384.000,00	525 Item	1.465.224.000,00				
		Jumlah Peralatan Kebersihan yang Tersedia		Item	72 Item		72 Item		72 Item		72 Item		72 Item	360 Item						
Penyediaan Bahan Logistik Kantor		Jumlah Box Konsumsi pada Rapat dan Kegiatan Kantor yang tersedia		Box	1770 Box	55.000.000,00	1770 Box	60.500.000,00	1770 Box	66.550.000,00	1770 Box	73.205.000,00	1770 Box	80.525.500,00	8850 Box	335.780.500,00				

NO	MISI/TUJUAN SASARAN/ PROGRAM PEMBANGUNAN DAERAH	INDIKATOR KINERJA/IMPACT/OUTCOME	SATUAN INDIKATOR KINERJA/ IMPACT/ OUTCOME	KONDISI KINERJA AWAL (2021)	TAHUN											KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE	BIDANG PENANGGUNG JAWAB	
					2022		2023		2024		2025		2026		TARGET			Rp
					TARGET	Rp												
1	2	3	4	5	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Usulan Pensiun yang diterbitkan	Orang		300 Orang	124.377.920,00	300 Orang	136.815.712,00	300 Orang	150.497.283,20	300 Orang	165.547.011,52	300 Orang	182.101.712,67	1500 Orang	759.339.639,39		
	Fasilitas Lembaga Profesi ASN	Jumlah Kegiatan dalam rangka memperngali HUT KORPRI	Kegiatan		7 Kegiatan	300.000.000,00	7 Kegiatan	330.000.000,00	7 Kegiatan	363.000.000,00	7 Kegiatan	399.300.000,00	7 Kegiatan	439.230.000,00	35 Kegiatan	1.831.530.000,00		
	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Data/arsip Kepegawaian yang akurat dan up to date	Orang		7200 Orang	132.053.960,00	7000 Orang	145.259.356,00	7000 Orang	159.785.291,60	7000 Orang	175.763.820,76	7000 Orang	193.340.202,84	35200 Orang	806.202.631,20		
	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya	Persentase		100 %	1.790.676.970,00	100 %	1.969.744.667,00	100 %	2.166.719.133,70	100 %	2.383.391.047,07	100 %	2.621.730.151,78	100 %	10.932.261.969,55		
	Pengelolaan Mutasi ASN	Rasio Persentase Penetapan Kenaikan Gaji Berkala, pemindahan PNS, Peninjauan Masa Kerja PNS dan Perbaikan Masa Kerja PNS, rekomendasi pindah PNS yang diusulkan	KGB SK Rekom		1800 KGB 400 SK 150 Rekom	126.180.880,00	1800 KGB 400 SK 150 Rekom	138.798.968,00	1800 KGB 400 SK 150 Rekom	152.678.864,80	1800 KGB 400 SK 150 Rekom	167.946.751,28	1800 KGB 400 SK 150 Rekom	184.741.426,41	9000 KGB 2000 SK 750 Rekom	770.346.890,49		
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah SK penetapan kenaikan pangkat PNS yang disiapkan	SK		1500 SK	280.496.090,00	800 SK	308.545.699,00	800 SK	339.400.268,90	800 SK	373.340.295,79	800 SK	410.674.325,37	4700 SK	1.712.456.679,06		
	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah jabatan yang terisi sesuai kompetensi	SK		800 SK	1.384.000.000,00	800 SK	1.522.400.000,00	800 SK	1.674.640.000,00	800 SK	1.842.104.000,00	800 SK	2.026.314.400,00	4000 SK	8.449.458.400,00		
	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kapasitas ASN	Persentase		100 %	3.832.586.421,00	100 %	4.215.845.063,10	100 %	4.637.429.569,41	100 %	5.101.172.526,35	100 %	5.611.289.778,99	100 %	23.398.323.358,85		
	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah ASN yang dikirim untuk mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	Orang		1 Tahun	675.000.000,00	1 Tahun	742.500.000,00	1 Tahun	816.750.000,00	1 Tahun	898.425.000,00	1 Tahun	988.267.500,00	5 Tahun	4.120.942.500,00		
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Program Tugas Belajar	Orang		27 Orang	2.985.109.461,00	36 Orang	3.283.620.407,10	36 Orang	3.611.982.447,81	36 Orang	3.973.180.692,59	36 Orang	4.370.498.761,85	171 Orang	18.224.391.770,35		
		Jumlah berkas izin belajar Belajar yang difinalkan	Berkas		100 Berkas		100 Berkas		100 Berkas		100 Berkas		100 Berkas		500 Berkas			
	Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang mengajukan kenaikan pangkat	Orang		200 Orang	172.476.960,00	200 Orang	189.724.656,00	200 Orang	208.697.121,60	200 Orang	229.566.833,76	200 Orang	252.523.517,14	1000 Orang	1.052.989.088,50		
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Penilaian Disiplin Aparatur	Persentase		100 %	1.042.578.195,00	100 %	1.146.836.014,50	100 %	1.261.519.615,95	100 %	1.387.671.577,55	100 %	1.526.438.735,30	100 %	6.365.044.138,29		
	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Perbup yang diterbitkan	Peraturan		2 Peraturan	203.782.800,00	3 Perbup	224.161.080,00	3 Perbup	246.577.188,00	3 Perbup	271.234.906,80	3 Perbup	298.358.397,48	14 Perbup	1.244.114.372,28		
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Laporan Kinerja Tahunan ASN Kabupaten Bengkalis	Persentase		100 %	395.835.395,00	100 %	435.418.934,50	100 %	478.960.827,95	100 %	526.856.910,75	100 %	579.542.601,82	500 %	507.491.321,58		
		Persentase Penerapan SKP Online Berbasis Beban Kerja	Persentase		100 %		100 %		100 %		100 %		100 %		500 %			
		Persentase Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Bengkalis	Persentase		100 %		100 %		100 %		100 %		100 %		500 %			
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang menerima penghargaan sayalancana karya sarya dari Presiden RI	Orang		500 Orang	132.160.000,00	500 Orang	145.376.000,00	500 Orang	159.913.600,00	500 Orang	175.904.960,00	500 Orang	193.495.456,00	2500 Orang	806.850.016,00		
	Pembinaan Disiplin ASN	Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	Persentase		15 %	120.000.000,00	15 %	132.000.000,00	15 %	145.200.000,00	15 %	159.720.000,00	15 %	175.692.000,00	75 %	732.612.000,00		
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah kasus yang terselesaikan	Kasus		15 Kasus	114.000.000,00	15 Kasus	125.400.000,00	15 Kasus	137.940.000,00	15 Kasus	151.734.000,00	15 Kasus	166.907.400,00	75 Kasus	695.981.400,00		
	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Proses Izin Perceraian yang terselesaikan	SK		17 SK	76.800.000,00	17 SK	84.480.000,00	17 SK	92.928.000,00	17 SK	102.220.800,00	17 SK	112.442.880,00	85 SK	468.871.680,00		
	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN					2.784.479.670,00		3.062.927.637,00		3.369.220.400,70		3.706.142.440,77		4.076.756.684,85		16.999.526.833,32		
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					2.784.479.670,00		3.062.927.637,00		3.369.220.400,70		3.706.142.440,77		4.076.756.684,85		16.999.526.833,32		
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur	Persentase		100 %	2.784.479.670,00	100 %	3.062.927.637,00	100 %	3.369.220.400,70	100 %	3.706.142.440,77	100 %	4.076.756.684,85	100 %	16.999.526.833,32		
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi,	Jumlah Dokumen HCDP yang disiapkan	Dokumen		1 Dokumen	250.000.000,00	1 Dokumen	275.000.000,00	1 Dokumen	302.500.000,00	1 Dokumen	332.750.000,00	1 Dokumen	366.025.000,00	5 Dokumen	1.526.275.000,00		
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah CPNS Colongan II dan III yang mengikuti Pelatihan Dasar Calon PNS	Orang		95 Orang	2.534.479.670,00	120 Orang	2.787.927.637,00	120 Orang	3.066.720.400,70	120 Orang	3.373.392.440,77	120 Orang	3.710.731.684,85	575 Orang	15.473.251.833,32		
		Jumlah Peserta yang mengikuti PKP TK. IV, PKA TK. III dan PKN TK. II	Orang		31 Orang		32 Orang		32 Orang		32 Orang		32 Orang		159 Orang			

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARA BIDANG DAN URUSAN

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

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

Keterkaitan misi terdapat pada :

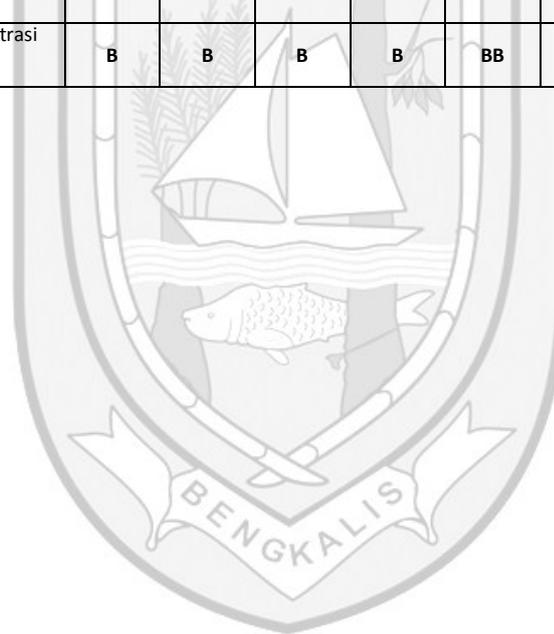
- Tujuan :
 1. Mewujudkan ASN yang memiliki kompetensi
- Sasaran :
 1. Meningkatkan pengembangan kompetensi asn
 2. Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur
 3. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis selama periode 2021-2026 mendatang dengan mengoptimalkan semua sumberdaya yang ada, seperti tertuang dalam tabel 7.1 tentang Indikator Kinerja Badan Kepegawaian,

Pendidikan dan Pelatihan KabupatenBengkalis yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD.

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

NO	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	Target Capaian Setiap Tahun Tahun						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	3	4	5	6	7	8	9	
1.	Persentase Aparatur yang mengikuti peningkatan kompetensi.	95%	95%	95%	95%	95%	95%	
2.	Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin	15%	15%	15%	15%	15%	15%	
3.	Persentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian	B	B	B	B	BB	Bb	



BAB VIII PENUTUP

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

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

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

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