



PEMERINTAH KABUPATEN BENGKALIS  
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

# **RENSTRA 2016 - 2021 RENCANA STRATEGIS**

**BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN KABUPATEN BENGKALIS**

**TAHUN 2018**



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya, Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2016 – 2021 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 2016-2021 telah dapat dilakukan perumusannya.

Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2016 – 2021 ini merupakan penyempurnaan dari Rancangan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2016 – 2021, yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bengkalis Tahun 2016 – 2021 yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis.

Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2016 – 2021 ini bertujuan untuk mempertajam visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan daerah sesuai dengan tugas dan fungsi yang ditetapkan dalam RPJMD Tahun 2016 – 2021 Kabupaten Bengkalis, yang telah memperoleh pengesahan Kepala Daerah.

Dalam penyusunan perencanaan strategis, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis mempertimbangkan berbagai permasalahan dan perubahan strategis yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis. Renstra ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman dan arahan yang tepat bagi unsur pimpinan, unsur pembantu (sekretariat) dan unsur pelaksana (bidang) dilingkungan 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 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, Februari 2018**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN KABUPATEN BENGKALIS,**

**Drs. H. T. ZAINUDDIN, M.Si  
PEMBINA UTAMA MUDA  
NIP. 19620615 198801 1 002**



## Daftar Isi

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
DAFTAR TABEL .....	v
DAFTAR ISTILAH .....	vi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Landasan Hukum .....	4
1.3. Maksud dan Tujuan .....	7
1.4. Sistematika Penulisan .....	8
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BENGKALIS .....	10
2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi .....	10
2.2. Sumber Daya .....	16
2.3. Kinerja Pelayanan Organisasi Perangkat Daerah.....	20
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan .....	26
BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI .....	27
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan .....	28
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih .....	34
3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra SKPD Provinsi .....	36
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).....	41
3.5. Isu-Isu Strategis .....	42
BAB IV VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI, DAN KEBIJAKAN .....	43
4.1. Visi dan Misi .....	43
4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah .....	46
4.3. Strategi dan Kebijakan .....	50
BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF .....	54
BAB VI INDIKATOR KINERJA SKPD PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJM KABUPATEN BENGKALIS .....	69
BAB VII PENUTUP .....	71



## Daftar Gambar

	Halaman
Gambar 1.1 Proses Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu Periode 2016 - 2021 .....	3
Gambar 2.1 Bagan Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu .....	15



## Daftar Tabel

	Halaman
Tabel 2.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian .....	16
Tabel 2.2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Bagian Unit Kerja .....	16
Tabel 2.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	17
Tabel 2.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin .....	17
Tabel 2.5 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Golongan .....	17
Tabel 2.6 Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bengkalis .....	18
Tabel 2.7 Target Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkalis Tahun 2013 s.d. 2016 .....	21
Tabel 2.8 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Kabupaten Bengkalis .....	22
Tabel 2.9 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis .....	25
Tabel 3.1 Penilaian Analisa SWOT .....	30
Tabel 3.2 Analisis Strategi SWOT .....	31
Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD .....	48
Tabel 4.2 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Jangka Menengah Pelayanan SKPD .....	51
Tabel 5.1 Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis .....	55
Tabel 6.1 Indikator Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD ..	70



## Daftar Istilah

Dalam Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
5. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
6. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
7. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah
8. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.



9. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
10. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah.
11. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
12. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah.
13. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
14. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Pejabat Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.
16. Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.
17. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
18. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.





19. Perangkat Daerah Provinsi adalah unsur pembantu gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah provinsi dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah provinsi.
20. Perangkat Daerah Kabupaten/Kota adalah unsur pembantu bupati/wali kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten/kota dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota.
21. Pemerintah Daerah adalah kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
22. Daerah adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.
23. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah selanjutnya disingkat DPRD atau dengan sebutan lain adalah lembaga perwakilan rakyat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
24. Kepala daerah dan wakil kepala daerah adalah Gubernur dan Wakil Gubernur untuk provinsi, Bupati dan Wakil Bupati untuk kabupaten, walikota dan wakil walikota untuk kota.
25. Pemangku Kepentingan adalah pihak yang langsung atau tidak langsung mendapatkan manfaat atau dampak dari perencanaan dan pelaksanaan pembangunan daerah antara lain unsur DPRD provinsi dan kabupaten/kota, TNI, POLRI, Kejaksaan, akademisi, LSM/Ormas, tokoh masyarakat provinsi dan kabupaten/kota/desa, pengusaha/investor, pemerintah pusat, pemerintah provinsi, kabupaten/kota, pemerintahan desa, dan kelurahan serta keterwakilan perempuan dan kelompok masyarakat rentan termajinalkan.
26. Pembangunan Daerah adalah pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat yang nyata, baik dalam aspek pendapatan, kesempatan kerja, lapangan berusaha, akses terhadap pengambilan kebijakan, berdaya saing, maupun peningkatan indeks pembangunan manusia.



27. Perencanaan Pembangunan Daerah adalah suatu proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan di dalamnya, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu lingkungan wilayah/daerah dalam jangka waktu tertentu.
28. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang selanjutnya disingkat RPJPD adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 20 (dua puluh) tahun.
29. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
30. Rencana Kerja Pembangunan Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 1 (satu) tahun atau disebut dengan rencana pembangunan tahunan daerah.
31. Rencana Strategis yang selanjutnya disingkat dengan Renstra adalah dokumen perencanaan Organisasi Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
32. Rencana Kerja yang selanjutnya disingkat Renja adalah dokumen perencanaan Organisasi Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
33. Rencana pembangunan jangka panjang nasional yang selanjutnya disingkat RPJPN adalah dokumen perencanaan pembangunan nasional untuk periode 20 (dua puluh) tahun.
34. Rencana pembangunan jangka menengah nasional yang selanjutnya disingkat RPJMN adalah dokumen perencanaan pembangunan nasional untuk periode 5 (lima) tahunan.
35. Rencana kerja pemerintah yang selanjutnya disingkat dengan RKP adalah dokumen perencanaan nasional untuk periode 1 (satu) tahun.
36. Anggaran pendapatan dan belanja negara, selanjutnya disingkat APBN, adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan negara yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat dan ditetapkan dengan Undang-Undang.
37. Anggaran pendapatan dan belanja daerah, selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh pemerintah daerah dan DPRD dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah.



38. Kebijakan umum APBD yang selanjutnya disingkat KUA adalah dokumen yang memuat kebijakan bidang pendapatan, belanja, dan pembiayaan serta asumsi yang mendasarinya untuk periode 1 (satu) tahun.
39. Prioritas dan plafon anggaran sementara yang selanjutnya disingkat PPAS adalah rancangan program prioritas dan patokan batas maksimal anggaran yang diberikan kepada Organisasi Perangkat Daerah untuk setiap program sebagai acuan dalam penyusunan RKA sebelum disepakati dengan DPRD.
40. Rencana kerja dan anggaran SKPD yang selanjutnya disingkat RKA-SKPD adalah dokumen perencanaan dan penganggaran yang berisi rencana pendapatan, rencana belanja program dan kegiatan SKPD serta rencana pembiayaan sebagai dasar penyusunan APBD.
41. Rencana kerja adalah dokumen rencana yang memuat program dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sasaran pembangunan, dalam bentuk kerangka regulasi dan kerangka anggaran.
42. Isu-isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka panjang, dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah dimasa yang akan datang.
43. Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan.
44. Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi.
45. Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi.
46. Kebijakan adalah arah/tindakan yang diambil oleh pemerintah daerah untuk mencapai tujuan.
47. Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Organisasi Perangkat Daerah atau masyarakat, yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah.



48. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa Organisasi Perangkat Daerah sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program, dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut, sebagai masukan (*input*) untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam bentuk barang/jasa.
49. Kegiatan prioritas adalah kegiatan yang ditetapkan untuk mencapai secara langsung sasaran program prioritas.
50. Bersifat indikatif adalah bahwa data dan informasi, baik tentang sumber daya yang diperlukan maupun keluaran dan dampak yang tercantum di dalam dokumen rencana, hanya merupakan indikasi yang hendak dicapai dan tidak kaku.
51. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur.
52. Indikator kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan/atau kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu program atau kegiatan.
53. Standar pelayanan minimal yang selanjutnya disingkat SPM adalah ketentuan tentang jenis dan mutu pelayanan dasar yang merupakan urusan wajib daerah yang berhak diperoleh setiap warga secara minimal.
54. Sasaran adalah target atau hasil yang diharapkan dari suatu program atau keluaran yang diharapkan dari suatu kegiatan.
55. Keluaran (*output*) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan, yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan.
56. Hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program.
57. Musyawarah perencanaan pembangunan yang selanjutnya disingkat musrenbang adalah forum antarpemangku kepentingan dalam rangka menyusun rencana pembangunan daerah.



58. Fasilitator adalah tenaga terlatih atau berpengalaman dalam memfasilitasi dan memandu diskusi kelompok/konsultasi publik yang memenuhi kualifikasi kompetensi teknis/substansi dan memiliki keterampilan dalam penerapan berbagai teknik dan instrumen untuk menunjang partisipatif dan efektivitas kegiatan.
59. Narasumber adalah pihak pemberi informasi yang perlu diketahui peserta musrenbang untuk proses pengambilan keputusan hasil musrenbang.
60. Delegasi adalah perwakilan yang disepakati peserta musrenbang untuk menghadiri musrenbang pada tingkat yang lebih tinggi.
61. Rencana Tata Ruang Wilayah yang selanjutnya disingkat RTRW adalah hasil perencanaan tata ruang yang merupakan penjabaran strategi dan arahan kebijakan pemanfaatan ruang wilayah nasional dan pulau/kepulauan ke dalam struktur dan pola ruang wilayah.
62. Koordinasi adalah kegiatan yang meliputi pengaturan hubungan kerjasama dari beberapa instansi/pejabat yang mempunyai tugas dan wewenang yang saling berhubungan dengan tujuan untuk menghindarkan kesimpangsiuran dan duplikasi.



# **BAB I** PENDAHULUAN

## **1.1. Latar Belakang**

Sebagaimana yang diamanatkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, serta Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis, maka terbentuklah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis secara historis merupakan gabungan dari Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKPD) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis dan Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis sebagai perangkat daerah penyelenggara manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dituntut untuk mampu berperan dalam mendukung pencapaian, target, sasaran, misi dan visi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016–2021 dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kabupaten Bengkalis Tahun 2005-2025.

Sejalan dengan keberadaan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dan diselaraskan dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kabupaten Bengkalis Tahun 2005–2025 serta Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Kabupaten Bengkalis Tahun 2016–2021, penyelenggaraan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara daerah Kabupaten Bengkalis diarahkan untuk menjamin tugas pemerintahan dan pembangunan daerah secara berdaya guna dan berhasil guna. Perwujudannya lebih lanjut tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis yang memuat visi dan misi serta tujuan dan sasaran strategis berikut indikator kinerja utama (IKU) dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi yang diemban oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.



### **1.1.1. Pengertian Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis**

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis yang selanjutnya disebut Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis merupakan dokumen perencanaan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis untuk periode 5 (lima) tahun yakni untuk tahun 2016 sampai dengan tahun 2021. Dokumen ini memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, kegiatan, dan pendanaan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.

Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis ini disusun berdasarkan analisis isu-isu strategis atas potensi, peluang, permasalahan mendasar dan tantangan terkini yang dihadapi dalam melaksanakan pembangunan selama lima tahun (2016-2021) melalui komitmen dan kesepakatan dari semua pemangku kepentingan (*stakeholder*).

Oleh karena itu, dokumen Renstra ini dijadikan acuan dan arahan bagi jajaran birokrasi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dalam merencanakan dan melaksanakan pembangunan yang efisien dan sinergi khususnya di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah.

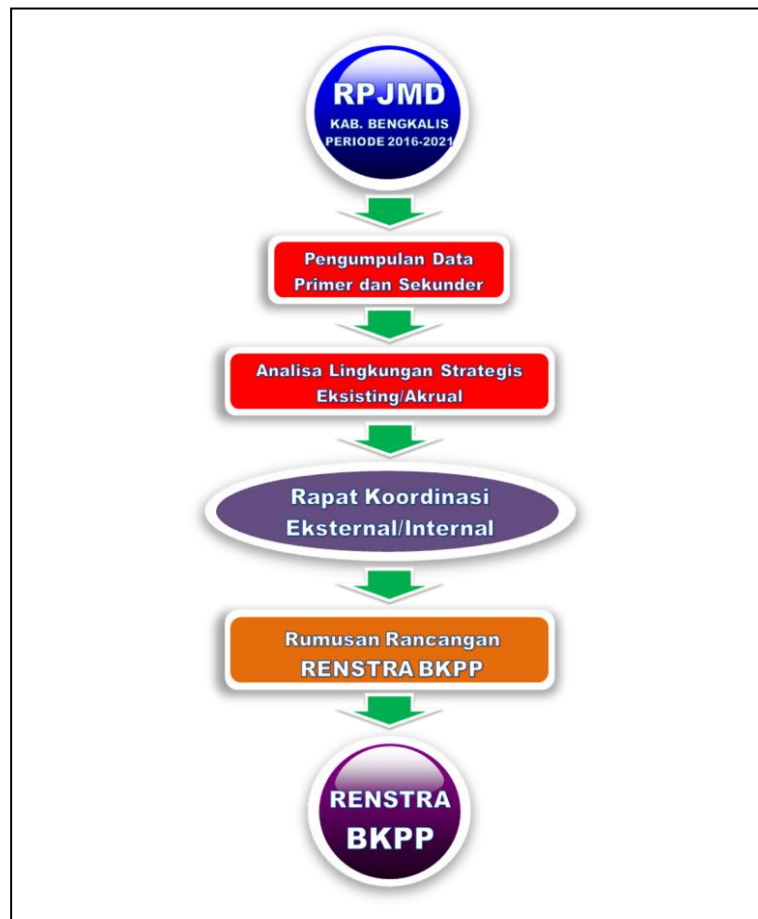
### **1.1.2. Proses Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis**

Dokumen Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis disusun berdasarkan pada fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis sebagai pendukung penyelenggaraan pembangunan daerah dalam pelayanan dibidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan pegawai. Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dilakukan melalui berbagai tahapan, mulai pengumpulan data primer/sekunder (Eksternal/Internal), analisis kondisi aktual/eksisting, berbagai rapat/pertemuan koordinasi, perumusan rancangan Renstra dan penetapannya.



Adapun proses penyusunan dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut :

**Gambar 1.1**  
**Proses Penyusunan Renstra**  
**Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPP)**  
**Kabupaten Bengkalis Periode 2016 - 2021**



Dengan disusunnya Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Periode 2016-2021, maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis diharapkan mampu melaksanakan peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik pada semua aspek pendayagunaan Aparatur Sipil Negara, baik kelembagaan, sumberdaya manusia, ketatalaksanaan, akuntabilitas, pembinaan dan pengawasan dalam kerangka reformasi birokrasi, sehingga Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan





Kabupaten Bengkalis dapat turut andil dalam mewujudkan agenda prioritas pembangunan Kabupaten Bengkalis khususnya dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

### **1.1.3. Hubungan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis dengan Dokumen Perencanaan Lainnya**

Dokumen Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis, dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Kabupaten Bengkalis Tahun 2016-2021 dan memperhatikan Renstra Badan Kepegawaian Negara serta Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau. Sedangkan, RPJM Kabupaten Bengkalis Tahun 2016-2021 merupakan penjabaran lebih lanjut dari visi, misi, dan program Bupati Bengkalis dimana dalam penyusunannya berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kabupaten Bengkalis Tahun 2005-2025.

Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis merupakan pedoman untuk penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis (Renja-SOPD) yang merupakan dokumen perencanaan SKPD untuk periode 1 (satu) tahun dengan mengacu kepada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), dimana selanjutnya Renja-SKPD menjadi pedoman dalam penyusunan RKA-SKPD.

## **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 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);



2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
4. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah;
5. 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);
6. 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);
7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.
12. Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2010-2014;
13. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;



14. 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;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
16. 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;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 19 Tahun 2004 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Bengkalis (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2004 Nomor 22);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 17 Tahun 2005 tentang Pokok-pokok Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2005 Nomor 17);
19. 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);
20. Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis;
21. Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 11 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2016-2021 Tanggal 28 Desember 2016.
22. 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;
23. Keputusan Bupati Bengkalis, Nomor 70/KPTS/2017 tentang Pengesahan Rencana Strategi Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis Tahun 2016 - 2021 Tanggal 27 Januari 2017.-



### **1.3. Maksud dan Tujuan**

#### **1.3.1. Maksud**

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

1. Menjabarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bengkalis Tahun 2016 – 2021, sebagai pedoman penyusunan perencanaan dan pelaksanaan jangka menengah tahun 2016 – 2021 di bidang manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara yang akan dilaksanakan melalui program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.
2. Sebagai arah dan kebijakan untuk mencapai Visi dan Misi serta 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. Menetapkan visi, misi, tujuan, dan sasaran yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis sampai akhir periode perencanaan di Tahun 2021.
2. Menetapkan strategi, kebijakan, dan program, serta kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam kurun waktu 5 tahun kedepan.
3. Sebagai Pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.
4. Sebagai tolok ukur dalam penyusunan Laporan Pertanggung Jawaban Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.



#### 1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2016–2021 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah 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, kinerja pelayanan, serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan ke depan.

**BAB III. ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI**, mengidentifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan, 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. VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI, DAN KEBIJAKAN**, menjabarkan Visi dan Misi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis, tujuan dan sasaran, strategi serta kebijakan guna pencapaian visi dan misi tersebut dan dalam rangka untuk mendukung visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih dalam lima tahun mendatang.



**BAB V. RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF**, pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

**BAB VI. INDIKATOR 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 II

# GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

### 2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

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 Kepadangan; 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 dengn 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 penjurangan 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;

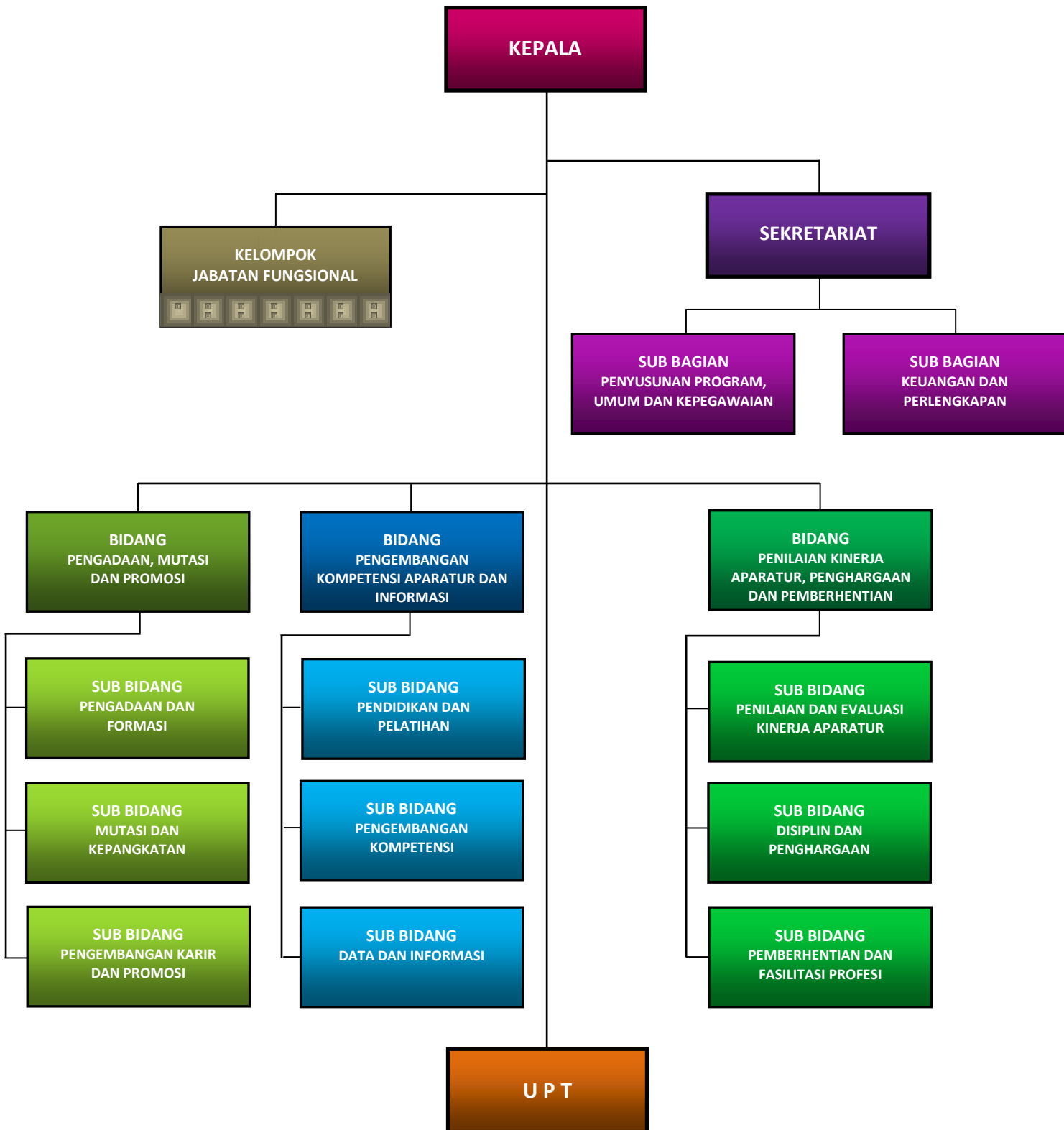


- f. Pengkoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian;
  - g. pembuatan verifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
  - h. pelaksanaan fasilitasi lembaga profesi ASN;
  - i. penyusunan evaluasi dan pelaporan penilaian kinerja aparatur, penghargaan dan pemberhentian;
  - j. pengkoordinasian 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

### 2.2.1. Sumber Daya Manusia

Untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis telah tersedia pegawai sesuai dengan kebutuhan, berdasarkan kondisi 16 Januari 2017 jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah sebanyak 96 orang, dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian**

No	STATUS KEPEGAWAI	JUMLAH PEGAWAI (orang)
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	52
2	Non-Pegawai Negeri Sipil (Non-PNS)	44
<b>Jumlah</b>		<b>96</b>

Untuk mengetahui Sumberdaya Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis berdasarkan bagian unit kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta golongan diuraikan sebagaimana pada Tabel 2.2 sampai dengan Tabel 2.5 berikut :

**Tabel 2.2**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Bagian Unit Kerja**

No	BAGIAN UNIT KERJA	JUMLAH PNS (orang)
1	Sekretariat	16
2	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi	11
3	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	12
4	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	8
5	Widyaiswara	5
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>



**Tabel 2.3**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	PENDIDIKAN	JUMLAH PEGAWAI (orang)
1	S2	6
2	S1	19
3	D-3	3
4	SLTA	22
5	SLTP	1
6	SD	1
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>

**Tabel 2.4**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	JENIS KELAMIN	JUMLAH PEGAWAI (orang)
1	Laki-laki	36
2	Perempuan	16
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>

**Tabel 2.5**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan**

No	GOLONGAN	JUMLAH PEGAWAI (orang)
1	Golongan IV	7
2	Golongan III	24
3	Golongan II	19
4	Golongan I	2
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>



### 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	JUMLAH
1	2	3
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



No.	URAIAN / JENIS	JUMLAH
21.	Bangunan Menara Telekomunikasi	2 unit
22.	Website	1 Jaringan
23.	Short Message Service (SMS) Centre	1 Jaringan
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.	Faxcsimile	1 Unit
47.	AC (Alat Pendingin Ruangan)	28 Unit
48.	Peralatan Pembersih	7 Unit





### 2.3. Kinerja Pelayanan Organisasi Perangkat Daerah

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

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

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkalis yang menjadi target pelayanan kepegawaian pada tahun 2013 s.d. 2016 menurut golongan, dapat diuraikan pada tabel berikut :



**Tabel 2.7**  
**Target Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS)**  
**Kabupaten Bengkalis Tahun 2013 s.d. 2016**

No	TAHUN	GOLONGAN				JUMLAH
		I	II	III	IV	
1	2013	154	2.898	3.282	1.927	8.261
2	2014	116	2.702	3.516	1.880	8.214
3	2015	107	2.726	3.853	1.830	8.516
4	2016	93	2.503	3.400	1.464	7.460

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 Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2011-2015 serta Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis Tahun 2011-2015, sebagaimana tabel berikut :



**Tabel 2.8**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah**  
**Kabupaten Bengkalis**

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Satuan	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
					2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1.	Tersedianya PNS yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya																		
a)	Persentase CPNS yang direkrut berdasarkan formasi yang telah ditetapkan	%	Jumlah CPNS yang terbit SK CPNS	Terwujudnya PNS yang direkrut berdasarkan formasi	100	100	100	100	100	0	98,51	0	0	90,26	0	98,51	0	0	90,26
b)	Jumlah PNS yang mengikuti program tugas belajar dan ikatan dinas	Orang	Terlaksananya PNS yang mengikuti program tugas belajar dan ikatan dinas	Terwujudnya PNS yang berkualitas	65	66	68	80	90	65	59	55	56	44	100	89,39	80,88	70,00	48,89
c)	Jumlah PNS yang mengikuti Bimbingan Teknis dan Sosialisasi Peraturan Kepegawaian	Orang	Terlaksananya PNS yang mengikuti Bimbingan teknis dan Sosialisasi Peraturan Kepegawaian	Terwujudnya PNS yang profesional	160	25	300	315	255	160	23	125	142	328	100	92,00	41,67	45,08	128,63
d)	Persentase Jabatan Struktural yang terisi	%	Terpenuhinya jabatan struktural yang tersedia	Terwujudnya pembinaan karier PNS	90	95	85	88	90	86,37	84,78	83,09	87,56	87,19	95,97	89,24	97,75	99,50	96,88



No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Satuan	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
					2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
2.	Meningkatnya Disiplin Kerja PNS																		
	a) Persentase kehadiran PNS pertahun	%	Terwujudnya kehadiran PNS yang optimal	Terwujudnya kinerja PNS yang optimal	95	100	90	90	90	90	95	88,45	97,36	97,96	94,74	95,00	98,28	108,18	108,84
	b) Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin PNS	%	Terwujudnya penurunan tingkat pelanggaran disiplin PNS	Terwujudnya disiplin PNS yang optimal	20	50	10	8,33	10	10	-42,31	67,57	-583,33	42,68	50,00	-84,62	675,70	-7002,76	426,80
	c) Jumlah PNS yang memperoleh penghargaan	Orang	Terlaksananya PNS yang memperoleh penghargaan Satyalancana Karya Satya	Terwujudnya motivasi kinerja PNS	764	400	300	350	350	764	190	173	258	328	100	47,50	57,67	73,71	93,71
3.	Optimalisasi Kinerja Pelayanan Kepegawaian																		
	a) Persentase usul pengangkatan CPNS menjadi PNS yang di proses	%	Terlaksananya proses pengangkatan CPNS menjadi PNS	Terbitnya SK PNS 100%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	0	100	100	100	100	0
	b) Persentase Usul pindah PNS yang diproses	%	Terlaksananya proses pindah PNS	Terbitnya SK pindah PNS	100	100	100	100	100	100	100	100	100	91,23	100	100	100	100	91,23
	c) Persentase usul kenaikan gaji berkala yang diproses.	%	Terlaksananya proses kenaikan gaji berkala PNS	Terbitnya SK Kebaikan gaji berkala PNS	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	d) Persentase usul kenaikan pangkat yang diproses	%	Terlaksananya proses kenaikan pangkat PNS	Terbitnya SK Kenaikan Pangkat	100	100	90	100	100	100	100	100	99,08	97,36	100	100	111,11	99,08	97,36
	e) Persentase usul Karpeg yang diproses	%	Terlaksananya proses penerbitan Karpeg	Terbitnya Karpeg	100	100	100	100	100	100	100	100	73,08	84,62	100	100	100	100	100



No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Satuan	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
					2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	f) Persentase usul Karis/Karsu yang diproses	%	Terlaksananya proses penerbitan Karis/Karsu	Terbitnya Karis/Karsu	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	g) Persentase usul Kartu Anggota Taspen yang diproses	%	Terlaksananya proses penerbitan Kartu Anggota Taspen PNS	Terbitnya Kartu Anggota Taspen PNS	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	h) Persentase usul Pensiun PNS yang diproses	%	Terlaksananya proses Pensiun PNS	Terbitnya Surat Keputusan Pensiun PNS	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	i) Persentase usul Cuti PNS yang diproses	%	Terlaksananya proses Cuti PNS	Terbitnya Surat Keputusan Cuti PNS	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
4.	Terwujudnya Sistem Pelaporan yang Efektif																		
	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	6	5	5	5	4	5	5	5	5	100	83,33	100	100	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	80,31	100	100	100	100	80,31	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	80	96,67	100	100	100	80,00	96,67	100	100	100



**Tabel 2.9**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai**  
**Kabupaten Bengkalis**

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Satuan	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
					2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1.	Jumlah PNS Yang Mengikuti Diklat Pim	Orang	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Pim	Terwujudnya Pengembangan Kompetensi PNS	80	80	80	40	40	71	76	79	30	40	88,75	95,00	98,75	75,00	100
2.	Jumlah PNS Yang Mengikuti Diklat Pra Jabatan	Orang	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Pra Jabatan	Terwujudnya Pengembangan Kompetensi PNS	200	200	350	200	300	0	152	322	0	252	0	76,00	92,00	0	84,00



## 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

Seiring dengan dinamika dan perubahan lingkungan strategis, mengharuskan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis untuk lebih sensitif dan responsif terhadap perubahan lingkungan internal dan lingkungan eksternal organisasi.

Dengan demikian berbagai tantangan yang harus dihadapi oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dituntut upaya untuk melakukan perbaikan secara terus menerus dalam memberikan pelayanan sebagai respon terhadap perubahan lingkungan strategis tersebut.

### 2.4.1. Tantangan

1. Perubahan dan perkembangan peraturan bidang kepegawaian yang harus ditanggapi secara cepat dan tepat.
2. Rekrutmen/Pengadaan Pegawai ASN untuk mengganti Pegawai ASN yang memasuki Batas Usia Pensiun serta mengisi kebutuhan formasi Pegawai ASN untuk jangka waktu 5 lima tahun kedepan yang perlu disiapkan penggantinya.
3. Pengembangan karier Pegawai ASN yang masih memerlukan pendidikan dan pelatihan baik pendidikan dan pelatihan teknis fungsional maupun penjurangan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi.
4. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional yang proporsional.
5. Masih tingginya Pelanggaran Disiplin PNS.
6. Optimalisasi Kinerja Pelayanan Kepegawaian yang perlu terus ditingkatkan.
7. Pengembangan data PNS melalui sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan informasi data yang mudah diakses secara langsung oleh PNS melalui teknologi informasi.-

### 2.4.2. Peluang

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







## **BAB III** ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Manajemen Aparatur Sipil Negara dengan unsur utamanya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan lokomotif bergeraknya reformasi birokrasi. Untuk itu prasyarat reformasi birokrasi adalah adanya pengelolaan PNS yang efektif dan efisien, salah satu diantaranya dengan menciptakan pengelolaan PNS yang berbasis merit. Dengan adanya reformasi birokrasi maka diharapkan akan mampu menciptakan tata pemerintahan yang efektif dan efisien.

Dalam hal ini perlu diketahui permasalahan utama manajemen kepegawaian, yaitu masih rendahnya kompetensi dan belum sesuai dengan kebutuhan/penempatan dalam jabatan; kinerja/produktivitas belum optimal; dan integritas PNS yang masih rendah, serta sistem remunerasi belum layak dan berbasis kinerja. Untuk memenuhi hal tersebut diperlukan pengembangan lebih lanjut *assessment center*, pendidikan dan pelatihan pegawai, untuk mendukung dan mendata profil kompetensi kader-kader birokrasi.

Disamping itu Penerapan Undang-undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, harus disikapi dengan cermat dalam menanggapi tantangan dan peluang oleh Badan Pendidikan, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Dari analisis lingkungan internal dan eksternal, isu strategis pembangunan Kabupaten Bengkalis 2016-2021 yang dirumuskan dan penting untuk diperhatikan diantaranya *Good Governance* dan Pelayanan Prima. Untuk mewujudkan *Good Governance* dan mewujudkan pelayanan prima dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas, profesional dan proporsional. Pegawai Negeri Sipil Daerah merupakan sumberdaya aparatur di daerah selaku pelayan masyarakat perlu dilakukan perencanaan dan pengelolaan secara profesional dan proporsional dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dan jabatan. Dengan kompetensi (pengetahuan dan ketrampilan) Pegawai Negeri Sipil Daerah yang dimiliki, akan mampu mewujudkan pelayanan prima di daerah.



Sebagai konsekuensi dalam mendukung prioritas pembangunan daerah dalam memberikan kemudahan pelayanan publik tentunya perlu disiapkan penataan sumberdaya aparatur yang profesional dan proporsional. Untuk menata sumberdaya aparatur Pegawai Negeri Sipil Daerah hal-hal yang perlu diperhatikan adalah dengan melakukan Identifikasi Permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi. Hasil Identifikasi Permasalahan tugas pokok fungsi dilakukan melalui analisa SWOT, Analisis Alternatif Strategi dan Analisa Strategis Pilihan yang diuraikan sebagaimana berikut :

### **3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan**

Dari identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada Badan Pendidikan, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis yang menjadi perhatian untuk 5 (lima) tahun kedepan dalam pengelolaan Sumberdaya Manusia Aparatur, yakni melanjutkan program dan kegiatan yang belum tercapai pada target Renstra sebelumnya, sehingga perlu ditindaklanjuti pada Renstra 2016-2021 sebagai konsekuensi dalam mendukung program Pemerintah Daerah 5 (lima) tahun mendatang. Permasalahan yang dihadapi dan harus dilaksanakan adalah :

- a. Rekrutmen/Pengadaan Pegawai ASN untuk mengganti PNS yang memasuki Batas Usia Pensiun serta mengisi kebutuhan formasi PNS untuk jangka waktu 5 lima tahun kedepan yang perlu disiapkan penggantinya.
- b. Penataan pegawai ASN secara proporsional pada pengisian jabatan melalui promosi/pengangkatan dan pelantikan.
- c. Sosialisasi tentang Peraturan Disiplin PNS yang disampaikan kepada seluruh aparatur/PNS untuk mengurangi pelanggaran disiplin sehingga dapat meningkatkan pelayanan;
- d. Optimalisasi Kinerja Pelayanan Kepegawaian yang perlu terus ditingkatkan.
- e. Pengembangan data PNS melalui sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan informasi data yang mudah diakses secara langsung oleh PNS melalui teknologi informasi.
- f. Penerapan pelayanan manajemen Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Informasi berbasis E-Kepegawaian melalui E-Government.-



### **1. Kekuatan / Strength (S)**

- a. Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian ;
- b. Tersedianya aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kinerja yang baik ;
- c. Tersedianya dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan ;
- d. Kemampuan personil dalam struktur organisasi yang relevan dan profesional.

### **2. Kelemahan / Weakness (W)**

- a. Terbatasnya sumberdaya personil yang memiliki kemampuan dibidang Informasi Teknologi (IT) dalam menangani sistem informasi aparatur sipil negara.
- b. Terhambatnya penyampaian informasi kepegawaian secara cepat karena jangkauan lokasi Organisasi Perangkat Daerah yang menyebar didaerah ;
- c. Terbatasnya personil yang menangani kepegawaian dengan jumlah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang mendapatkan pelayanan ;
- d. Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan;

### **3. Peluang/Opportunity (O)**

- a. Adanya potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil ;
- b. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional ;
- c. Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen aparatur sipil negara.
- d. Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat.

### **4. Ancaman/Thread (T)**

- a. Adanya tuntutan pelayanan yang lebih baik bagi PNS mulai dari proses rekrutmen hingga proses pensiun ;
- b. Era globalisasi dan kemajuan Iptek yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan ;
- c. Adanya perkembangan kebijakan pemerintah yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera ditindaklanjuti;
- d. Tuntutan Standar Pelayanan Publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari pegawai Aparatur Sipil Negara secara profesional.



**Tabel 3.1**  
**Penilaian Analisa SWOT**

**Analisa Lingkungan Internal (*Strength & Weakness*)**

Kekuatan ( <i>Strength</i> )	No	Obyek yang dianalisa	SKOR
	1.	Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian	5
	2.	Tersedianya aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kinerja yang baik	3
	3.	Tersedianya dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan	4
	4.	Kemampuan personil dalam struktur organisasi yang relevan dan profesional	3
<b>TOTAL</b>			<b>15</b>

Kelemahan ( <i>Weakness</i> )	No	Obyek yang dianalisa	SKOR
	1.	Terbatasnya sumberdaya personil yang memiliki kemampuan dibidang Informasi Teknologi (IT) dalam menangani sistem informasi aparatur sipil negara	5
	2.	Terhambatnya penyampaian informasi kepegawaian secara cepat karena jangkauan lokasi SKPD yang menyebar didaerah	4
	3.	Terbatasnya personil yang menangani kepegawaian dengan jumlah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang mendapatkan pelayanan	3
	4.	Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan	3
<b>TOTAL</b>			<b>15</b>

**Analisa Lingkungan Eksternal (*Opportunity & Threats*)**

Peluang ( <i>Opportunity</i> )	No	Obyek yang dianalisa	SKOR
	1.	Adanya potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil	5
	2.	Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional	3
	3.	Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen aparatur sipil negara	4
	4.	Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat	3
<b>TOTAL</b>			<b>15</b>

Tantangan ( <i>Threat</i> )	No	Obyek yang dianalisa	SKOR
	1.	Adanya tuntutan pelayanan yang lebih baik bagi PNS mulai dari proses rekrutmen hingga proses pensiun	5
	2.	Era globalisasi dan kemajuan Iptek yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan	4
	3.	Adanya perkembangan kebijakan pemerintah yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera ditindaklanjuti	4
	4.	Tuntutan Standar Pelayanan Publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari pegawai Aparatur Sipil Negara secara profesional	2
<b>TOTAL</b>			<b>15</b>

Skor diukur dari Skala: (1) Sangat Kecil, (2) Kecil, (3) Sedang, (4) Besar, (5) Sangat Besar



**Tabel 3.2  
Analisis Strategi SWOT**

<b>FAKTOR EKSTERNAL</b>          <b>FAKTOR INTERNAL</b>	PELUANG (OPPORTUNITY)	TANTANGAN (THREATS)
	<ol style="list-style-type: none"> <li>Adanya potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil</li> <li>Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional</li> <li>Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen aparatur sipil negara</li> <li>Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Adanya tuntutan pelayanan yang lebih baik bagi PNS mulai dari proses rekrutmen hingga proses pensiun;</li> <li>Era globalisasi dan kemajuan Iptek yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan;</li> <li>Adanya perkembangan kebijakan pemerintah yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera ditindaklanjuti.</li> <li>Tuntutan Standar Pelayanan Publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari pegawai Aparatur Sipil Negara secara profesional</li> </ol>
<b>KEKUATAN (STRENGTH)</b>	<b>STRATEGI SO, Gunakan Kekuatan Untuk Memanfaatkan Peluang</b>	<b>STRATEGI WO, Taggulangi Kelemahan Dengan Memanfaatkan Peluang</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian;</li> <li>Tersedianya aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kinerja yang baik.</li> <li>Tersedianya dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan</li> <li>Kemampuan personil dalam struktur organisasi yang relevan dan profesional;</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mendayagunakan Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian untuk menata potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil yang profesional dan proporsional.</li> <li>Mendayagunakan dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan dalam melakukan pembinaan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Terbatasnya sumberdaya personil yang memiliki kemampuan dibidang Informasi Teknologi (IT) dalam menangani sistem informasi aparatur sipil negara, ditingkatkan dengan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen aparatur sipil negara.</li> <li>Terhambatnya penyampaian informasi kepegawaian secara cepat karena jangkauan lokasi Organisasi Perangkat Daerah yang menyebar didaerah dilakukan melalui pengembangan Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat;</li> </ol>
<b>KELEMAHAN (WEAKNESS)</b>	<b>STRATEGI ST, Gunakan Kekuatan Untuk Menghadapi Ancaman</b>	<b>STRATEGI WT, Perkecil Kelemahan dan Hadapi Ancaman</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>Terbatasnya sumberdaya personil yang memiliki kemampuan dibidang Informasi Teknologi (IT) dalam menangani sistem informasi aparatur sipil negara</li> <li>Terhambatnya penyampaian informasi kepegawaian secara cepat karena jangkauan lokasi SKPD yang menyebar didaerah Aparatur Sipil Negara secara profesional</li> <li>Terbatasnya personil yang menangani kepegawaian dengan jumlah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang mendapatkan pelayanan</li> <li>Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan;</li> </ol>	Memanfaatkan Kemampuan personil dalam struktur organisasi yang relevan dan profesional untuk menghadapi tuntutan standar pelayanan publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari Pegawai Aparatur Sipil Negara secara profesional	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dengan terbatasnya personil yang menangani kepegawaian dengan jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara yang mendapatkan pelayanan ditingkatkan dengan kemajuan Iptek sistem pelayanan kepegawaian untuk mendukung perkembangan dan penyampaian informasi kepegawaian didaerah.</li> <li>Dengan Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan ditingkatkan dengan pengembangan sarana prasarana untuk memberikan tuntutan standar pelayanan publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari pegawai Aparatur Sipil Negara secara profesional</li> </ol>



## ASUMSI

Dari kedua Analisis tersebut baik lingkungan Internal ataupun Eksternal dengan menggunakan Penilaian Analisa SWOT (Tabel 3.1) diperoleh Asumsi sebagai berikut :

1. Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian dan tersedianya dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan merupakan **kekuatan utama** dalam pencapaian Visi;
2. Terhambatnya penyampaian informasi kepegawaian secara cepat karena jangkauan lokasi Organisasi Perangkat Daerah yang menyebar didaerah, Kurangnya fasilitas sarana prasarana yang kurang memadai untuk mendukung perkembangan dan penyampaian informasi kepegawaian didaerah merupakan **kelemahan** untuk pencapaian Visi ;
3. Adanya potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil dan kebijakan untuk melakukan pembinaan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional merupakan **peluang** yang perlu di manfaatkan untuk pencapaian Visi ;
4. Adanya tuntutan pelayanan yang lebih baik bagi PNS mulai dari proses rekrutmen hingga proses pensiun, era globalisasi dan kemajuan Iptek yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan merupakan **ancaman** terhadap pencapaian Visi.

## ANALISIS STRATEGIS

Dari asumsi dan informasi lain yang telah dikembangkan sebelumnya, dilakukan Analisis Strategis SWOT (Tabel 3.2) melalui pengembangan lebih lanjut Analisa ditemukan Strategi alternatif adalah sebagai berikut :

### 1. Strategi SO

- a. Mendayagunakan Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian untuk menata potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil yang profesional dan proporsional.



- b. Mendayagunakan dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan dalam melakukan pembinaan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional.

## **2. Strategi WO**

- a. Terbatasnya sumberdaya personil yang memiliki kemampuan dibidang Informasi Teknologi (IT) dalam menangani sistem informasi aparatur sipil negara, ditingkatkan dengan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen aparatur sipil negara.
- b. Terhambatnya penyampaian informasi kepegawaian secara cepat karena jangkauan lokasi SKPD yang menyebar didaerah dilakukan melalui pengembangan Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat.

## **3. Strategi ST**

Memanfaatkan Kemampuan personil dalam struktur organisasi yang relevan dan profesional untuk menghadapi tuntutan standar pelayanan publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari Pegawai Aparatur Sipil Negara secara profesional.

## **4. Strategi WT**

- a. Dengan terbatasnya personil yang menangani kepegawaian dengan jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara yang mendapatkan pelayanan ditingkatkan dengan kemajuan lptek sistem pelayanan kepegawaian untuk mendukung perkembangan dan penyampaian informasi kepegawaian didaerah;
- b. Dengan Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan ditingkatkan dengan pengembangan sarana prasarana untuk memberikan tuntutan standar pelayanan publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari pegawai Aparatur Sipil Negara secara profesional.

## **FAKTOR PENENTU KEBERHASILAN**

Untuk memberikan fokus dan memperkuat rencana sehingga dapat memperjelas hubungan antara Visi, Misi dan Nilai-nilai Asumsi dan Analisa Strategis dan Analisa Pilihan. Selanjutnya disusun Faktor Penentu Keberhasilan (FPK) dan dikembangkan dari Alternatif Strategi, sebagai berikut :



1. Mendayagunakan Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian dengan mengembangkan potensi Sumber Daya Manusia Aparatur melalui *sistem merit* menuju penataan personil yang profesional dan proporsional ;
2. Meningkatkan penyampaian informasi kepegawaian melalui teknologi informasi kepada SKPD yang lokasinya menyebar didaerah agar pelayanan kepegawaian diterima dengan cepat dan tepat ;
3. Meningkatkan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk berdisiplin dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat ;
4. Meningkatkan sumber daya manusia aparatur sipil negara dalam mengatasi standar pelayanan publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari pegawai aparatur sipil negara berdasarkan pengembangan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, sosialisasi, seminar, kursus dan penataran yang bersertifikasi.

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

#### **3.2.1. VISI**

Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan yang didalamnya berisi suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan, cita dan citra yang ingin masih diwujudkan, dibangun melalui proses refleksi dan proyeksi yang digali dari nilai-nilai luhur yang dianut oleh seluruh komponen stakeholders.

Sesuai dengan arahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bengkalis Tahun 2016 – 2021 yang merupakan Visi Kepala Daerah terpilih yang telah melalui proses teknokratis dan politik sehingga menjadi Visi Daerah Kabupaten Bengkalis, yaitu:

***“TERWUJUDNYA KABUPATEN BENGKALIS SEBAGAI MODEL  
NEGERI MAJU DAN MAKMUR DI INDONESIA”***





### 3.2.2. MISI

Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi berfungsi sebagai pemersatu gerak, langkah dan tindakan nyata bagi segenap komponen penyelenggara program dan kegiatan tanpa mengabaikan mandat yang diberikan.

Sebagai upaya mewujudkan Visi Kabupaten Bengkalis tersebut telah ditetapkan 3 (tiga) misi, yaitu :

1. Mewujudkan Pemerintahan Yang Berwibawa, Transparan Dan Bertanggungjawab Serta Dapat Melaksanakan Kepemimpinan Dengan Bijak, Berani Dan Ikhlas.
2. Mewujudkan Pengelolaan Seluruh Potensi Daerah Dan Sumber Daya Manusia Untuk Kemakmuran Rakyat.
3. Mewujudkan Penyediaan Infrastruktur Yang Berkualitas Untuk Kesejahteraan Rakyat.

Sesuai arahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bengkalis Tahun 2016 – 2021, Badan Pendidikan, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis sesuai tugas pokok dan fungsinya fokus pada pencapaian misi pertama, yaitu Mewujudkan Pemerintahan Yang Berwibawa, Transparan Dan Bertanggungjawab Serta Dapat Melaksanakan Kepemimpinan Dengan Bijak, Berani Dan Ikhlas.

Dukungan Badan Pendidikan, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis terhadap pelaksanaan misi tersebut adalah dalam konteks Kebijakan Melaksanakan Transparansi Pelayanan Publik dan Kebijakan Meningkatkan Pembinaan dan Peningkatan Kualitas SDM dan Disiplin Aparatur serta dalam upaya pencapaian sasaran strategis sesuai indikator kinerja daerah lima tahun ke depan, khususnya indikator yang menggambarkan sejauh mana misi tersebut dapat dilaksanakan secara baik guna mencapai Visi daerah tahun 2021.



### 3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Organisasi Perangkat Daerah Propinsi

Telaahan Renstra K/L dan SKPD Provinsi dalam hal ini dilakukan terhadap urusan yang menjadi kewenangan serta sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Pendidikan, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis adalah Badan Kepegawaian Nasional (BKN) dan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau, yaitu bertujuan untuk menilai keserasian, keterpaduan, sinkronisasi, dan sinergitas pencapaian sasaran pelaksanaan Renstra Badan Pendidikan, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis terhadap sasaran Renstra Badan Kepegawaian Nasional (BKN) dan Badan Pendidikan, Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Riau.

#### 3.3.1. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai lembaga penyelenggara manajemen kepegawaian negara dituntut untuk mampu berperan dalam mendukung pencapaian, target, sasaran, misi dan visi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2010–2014 dan berpedoman pada Rencana Pembangunan jangka panjang nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025.

Sejalan dengan keberadaan BKN sebagaimana yang diamanatkan di dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan diselaraskan dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) 2005–2025 serta Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2010–2014, penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Perwujudannya lebih lanjut tertuang dalam Renstra BKN yang memuat visi dan misi serta tujuan dan sasaran strategis berikut indikator kinerja utama (IKU) dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi yang diemban oleh BKN. Seiring dengan adanya dinamika dan lingkungan strategis yang mengalami perubahan, maka BKN telah menetapkan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis serta Indikator Kinerja Utama (IKU) BKN.

Visi Badan Kepegawaian Negara, yakni :

**”Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”.**



Selaras dengan Visi BKN tersebut, maka ditetapkan 3 (tiga) Misi BKN adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan sistem manajemen kepegawaian negara.
2. Mengembangkan sistem pelayanan kepegawaian.
3. Mengembangkan manajemen internal BKN.

Adapun penjabaran dari ke-3 Misi tersebut sebagai berikut :

**a. Mengembangkan Sistem Manajemen Kepegawaian Negara**

Sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, maka pengembangan sistem manajemen kepegawaian negara diarahkan pada sistem yang berbasis kompetensi dan kinerja. Pengembangan dimaksud mencakup pengembangan seluruh sub sistem manajemen kepegawaian, mulai dari sistem perencanaan PNS yang berbasis pada kebutuhan riil instansi, pengembangan manajemen pembinaan karier dan kinerja PNS berbasis merit, berkeadilan, dan obyektif.

Di samping itu, aspek pengembangan lainnya mencakup aspek perumusan kebijakan pembinaan kepegawaian dan peraturan perundang-undangan kepegawaian dalam bentuk norma, standar, dan prosedur sebagai mekanisme pengaturan penyelenggaraan manajemen PNS yang dilakukan dalam rangka menciptakan sosok PNS yang profesional dan akuntabel dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya. Adanya rumusan kebijakan tentang pembinaan PNS dan peraturan perundang-undangan kepegawaian diharapkan terwujudnya standar pembinaan yang sama secara nasional.

Berikutnya adalah pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan sistem informasi kepegawaian sebagai wujud dari upaya untuk merevitalisasi seluruh sumber daya dalam sistem informasi manajemen kepegawaian, agar mampu mewujudkan data dan informasi kepegawaian yang lengkap, akurat, dan terkini. Kemudian, pengembangan aspek pengawasan dan pengendalian dilakukan melalui pengembangan sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian (SISWASDALPEG) guna mewujudkan penyelenggaraan manajemen kepegawaian instansi pemerintah Pusat dan Daerah secara optimal sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



#### **b. Mengembangkan Sistem Pelayanan Kepegawaian**

Semangat untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian didasarkan pada semangat untuk mewujudkan reformasi birokrasi khususnya reformasi kepegawaian. *Mind-set* PNS BKN kini sudah mengalami transformasi *by system*. Mekanisme pelayanan sudah dilakukan perubahan, bahkan sudah berstandar internasional. BKN juga secara rutin (periodik) melakukan survei kepada pelanggan, dalam rangka peningkatan mutu pelayanan secara berkesinambungan.

Berkaitan dengan hal tersebut maka perlu dilakukan pengembangan sistem pelayanan kepegawaian bidang kepegawaian dengan berbasis pada prinsip-prinsip pelayanan prima (*excellence services*) sebagai upaya memenuhi tuntutan kualitas pelayanan bidang pengadaan, kepangkatan dan mutasi, pensiun, serta status kedudukan hukum kepegawaian kepada PNS.

Dengan meningkatnya tuntutan kualitas pelayanan kepegawaian tersebut, maka dipandang perlu menerapkan suatu sistem pelayanan yang terstandar, cepat, tepat, dan aman.

Mengingat sistem pelayanan kepegawaian bersifat kompleks dan multiaspek karena terdiri atas berbagai subsistem yang melingkupinya, maka dibutuhkan daya pengungkit (*leverage points*) untuk mempercepat terwujudnya pengelolaan sistem pelayanan kepegawaian yang handal sehingga mampu menghasilkan produk layanan kepegawaian yang memenuhi harapan seluruh komunitas kepegawaian dan dapat dipertanggungjawabkan.

#### **c. Mengembangkan Manajemen Internal BKN**

Kompleksitas lingkungan yang dihadapi oleh BKN menuntut BKN memiliki kapabilitas manajemen internal yang memadai dan didukung oleh sumber daya, koordinasi perencanaan program, pengelolaan administrasi, dan upaya peningkatan mutu secara berkesinambungan sesuai dengan dinamika dan perkembangan lingkungan terkini. Pengembangan manajemen internal BKN diarahkan untuk mewujudkan tata kelola internal organisasi yang efektif, efisien, dan akuntabel.



Pengembangan manajemen internal BKN diselaraskan dengan implementasi reformasi birokrasi BKN yang menyangkut bidang kelembagaan, SDM dan ketatalaksanaan serta pengawasan. Reformasi birokrasi BKN diperlukan guna lebih memantapkan BKN sebagai salah satu lokomotif penggerak utama dalam upaya mendukung reformasi birokrasi, khususnya reformasi kepegawaian.

Bila dilihat visi dan misi Badan Kepegawaian Negara di atas, sangat berhubungan erat dengan visi dan misi Badan Pendidikan, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis 2016 – 2021 karena substansi visi dan misi Badan Pendidikan, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis sesuai tugas pokok dan fungsinya yakni melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah. Terkait faktor-faktor pendorong dan penghambat pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil, Badan Kepegawaian Negara telah melakukan langkah-langkah serupa dalam hal mempertegas berkomitmen untuk memajukan dan mengembangkan sistem manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme Pegawai Aparatur Sipil Negara dan kualitas pelayanan publik, yang juga dilaksanakan oleh Badan Pendidikan, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.

### 3.3.2. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau selaku SKPD penanggung jawab bidang kepegawaian daerah di tingkat provinsi menjadi rujukan bagi Badan Pendidikan, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis untuk menyusun rencana strategis karena secara fungsi koordinasi perencanaan pada level Kabupaten harus melakukan koordinasi dengan provinsi selaku koordinator pembangunan daerah.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau sebagai salah satu SKPD di Provinsi Riau turut mensukseskan pencapaian Visi Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Riau tahun 2014–2019, yakni **“Terwujudnya Provinsi Riau yang maju, masyarakat sejahtera, berbudaya Melayu dan berdaya saing tinggi, menurunnya kemiskinan, tersedianya lapangan kerja serta pemantapan aparatur”**.



Adapun pencapaian visi Provinsi Riau tahun 2020 (Peraturan Daerah Provinsi Riau nomor 36 Tahun 2001), yakni **“Terwujudnya provinsi Riau sebagai Pusat Perekonomian dan Kebudayaan Melayu dalam lingkungan masyarakat yang agamis, sejahtera lahir dan bahtin, si Asia Tenggara Tahun 2020”**.

Untuk memberikan dukungan secara nyata dalam mewujudkan Visi Propinsi Riau sebagaimana diuraikan diatas, maka Visi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau pada Rencana Strategis periode 2014-2019, yakni **"Terwujudnya Pusat Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pemerintah Provinsi Riau yang Profesional, Integritas, Netral dan Sejahtera Menuju Visi Riau 2025 "**.

Selaras dengan Visi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau tersebut, maka ditetapkan 3 (tiga) Misi, yakni sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Riau.
2. Mengembangkan Sistem Manajemen Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan tata kelola pemerintahan yang baik (good government ) dan pemerintahan yang bersih (clean governance).
3. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dalam pembinaan dan pengembangan Aparatur Sipil Negara.

Bila dilihat visi dan misi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau di atas, sangat berhubungan erat dengan visi dan misi Badan Pendidikan, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis 2016 – 2021 karena substansi visi dan misi Badan Pendidikan, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis sesuai tugas pokok dan fungsinya yakni melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah. Terkait faktor-faktor pendorong dan penghambat pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau telah melakukan langkah-langkah serupa dalam hal mempertegas berkomitmen untuk memajukan dan mengembangkan sistem manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme Pegawai Aparatur Sipil Negara dan kualitas pelayanan publik, yang juga dilaksanakan oleh Badan Pendidikan, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.



### 3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Bengkalis telah ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 19 Tahun 2004. Pada akhir tahun 2008 atas hak inisiatif Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI), Kabupaten Bengkalis dimekarkan setelah 5 Kecamatan bergabung menjadi Kabupaten Kepulauan Meranti sesuai Undang-undang Nomor 12 Tahun 2009.

Luas Wilayah Kabupaten Bengkalis saat ini adalah 777.393,02 Ha dan dibagi menjadi dibagi menjadi dua kawasan menurut pola ruang, yaitu Kawasan Lindung seluas 226.240,74 Ha (31,12%) dan Kawasan budi daya seluas 551.152,28 Ha (68,88%). Arah pola ruang nasional di Kabupaten Bengkalis terdiri dari kawasan lindung nasional dan kawasan andalan Duri – Dumai dan sekitarnya, sedangkan arahan struktur ruang nasional terdiri dari sistem perkotaan nasional dan sistem infrastruktur nasional.

Secara umum kebijakan Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Bengkalis diarahkan untuk :

1. Pengembangan ekonomi wilayah yang berbasis potensi sumber daya alam, penciptaan nilai tambah dan keunggulan lokasi;
2. Pengembangan sistem perkotaan untuk mewujudkan keterpaduan wilayah daratan dengan kepulauan dalam konstelasi regional, nasional dan internasional;
3. Pengembangan kawasan strategis untuk mendukung pertumbuhan ekonomi wilayah dan pelestarian lingkungan hidup;
4. Pengembangan sarana dan prasarana dasar untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan interaksi antar wilayah;
5. Pengembangan wilayah berwawasan lingkungan, budaya dan mitigasi bencana;

Dari Kebijakan penataan ruang wilayah Kabupaten Bengkalis tersebut diharapkan dalam Renstra Badan Pendidikan, Pendidikan dan Pelatihan Bengkalis kedepan adalah *Peningkatan pengembangan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan data elektronik*, dengan tersedianya sistem jaringan diharapkan mampu meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian daerah yang baik di era globalisasi.



### **3.5. Isu-isu Strategis**

Penentuan isu-isu strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2016 - 2021 yang harus ditangani secara berkesinambungan untuk mendukung isu strategis daerah yaitu :

1. Tuntutan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dan pelayanan prima, namun belum seimbangya pemberian formasi untuk kebutuhan pegawai serta mengganti jumlah pegawai yang pensiun didaerah ;
2. Penataan Pegawai Aparatur Sipil Negara secara proporsional pada pengisian jabatan melalui mutasi dan promosi/pengangkatan serta pelantikan.
3. Masih tingginya tingkat pelanggaran disiplin PNS.
4. Optimalisasi Kinerja Pelayanan Kepegawaian yang perlu terus ditingkatkan.
5. Pengembangan Kompetensi Aparatur yang berkesinambungan.





## BAB IV

# VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

### 4.1. Visi dan Misi

#### 4.1.1. Visi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis

Visi adalah cara pandang atau gambaran yang tentang keadaan yang ingin diwujudkan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis di masa mendatang, sekaligus merupakan cita-cita dan keinginan bersama yang bersifat antisipatif, inovatif, kreatif dan produktif dari seluruh pemangku kepentingan di lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.

Visi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis 2016-2020 merupakan pengejawantahan dari Visi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Bengkalis tahun 2005-2025, sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 tahun 2007 yaitu: ***"Menjadi Salah Satu Pusat Perdagangan di Asia Tenggara, Dengan Dukungan Industri Yang Kuat dan Sumber Daya Manusia Yang Unggul, Guna Mewujudkan Masyarakat Yang Sejahtera dan Makmur Pada Tahun 2025"***

Disamping itu, Visi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis 2016-2021 juga mengacu kepada Visi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD Kabupaten Bengkalis Tahun 2016-2021 yaitu: ***"Terwujudnya Kabupaten Bengkalis Sebagai Model Negeri Maju dan Makmur di Indonesia"***



Merujuk kepada visi RPJPD dan visi RPJMD Kabupaten Bengkalis tersebut di atas, maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis menetapkan **Visi Tahun 2016-2021**, yaitu:

**“PENYELENGGARA KEBIJAKAN DAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN  
YANG PROFESIONAL DAN BERMARTABAT TAHUN 2021”**

Makna yang terkandung dalam Visi tersebut adalah :

- a. Penyelenggaraan Kebijakan dan Manajemen Kepegawaian adalah melakukan pelaksanaan kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara yang berdasarkan norma, standar prosedur dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara.
- b. Manajemen kepegawaian yang dimaksud adalah manajemen ASN seperti tugas tugas dalam pertimbangan teknis usulan formasi, pengadaan pegawai ASN, perpindahan PNS antar instansi, usulan kenaikan pangkat, promosi dan mutasi jabatan, pensiun dan pemberhentian pegawai, pengembangan kompetensi pegawai (program tugas belajar, pemberian izin belajar, pendidikan dan pelatihan), serta pengelolaan Sistem Informasi ASN didaerah.
- c. Terdapat dua nilai yang menjadi tujuan utama pembentukan karakter Pegawai ASN, yaitu :
  - 1) Profesional
    - a) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memaksimalkan sumberdaya dalam penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, professional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme seta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.



- b) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian.

2) Bermartabat.

- a) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis melaksanakan kewenangan, fungsi dan tugas sesuai dengan koridor yang telah digarisi melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis berkomitmen untuk mengimplementasikan norma, standar, prosedur dan kriteria dibidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral yang membentuk citra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.
- c) Menjaga integritas dan citra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis sebagai institusi pemerintah dalam penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN dengan menerapkan prinsip profesionalitas, nilai dasara, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme

**4.1.2. Misi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis**

Misi merupakan pernyataan eksplisit terhadap sesuatu yang harus dicapai sehingga pelaksanaan berbagai Program atau kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi fokus dan terarah. Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis menetapkan Misi sebagai berikut :



1. Mewujudkan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang Profesional;
2. Mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian;
3. Mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

Uraian Misi :

1. Mewujudkan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang Profesional;  
Membangun pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten Bengkalis sebagai profesi yang didasari atas nilai dasar, kode etik, kode perilaku, komitmen, integritas moral dan tanggung jawab pada pelayanan publik berdasarkan kualifikasi akademik serta kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, melalui penyelenggaraan kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara serta pengembangan aparatur yang berdasarkan azas Aparatur Sipil Negara;
2. Mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian;  
Untuk mewujudkan kepuasan atas pelayanan bidang kepegawaian diwujudkan melalui program dan kegiatan pelayanan prima kepegawaian, hal ini dilaksanakan dengan tujuan penciptaan sistem dan mekanisme kerja yang terintegrasi untuk mewujudkan profesionalitas kepegawaian.
3. Mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian;  
Memanfaatkan dan memberdayakan sistem informasi manajemen kepegawaian sebagai perangkat perlatan yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan secara efisien, efektif dan akurat. Sistem informasi manajemen kepegawaian tersebut merupakan rangkaian data yang memuat informasi kepegawaian ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi yang berbasis teknologi.

#### 4.2. 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 visi dan misi yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis menetapkan **4 (empat) Tujuan** yang akan dicapai oleh organisasi dalam jangka waktu 2016-2021, yaitu :



1. Meningkatkan Profesionalisme Pegawai Aparatur Sipil Negara;
2. Mewujudkan Budaya Kerja Yang Baik bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara;
3. Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian;
4. Mewujudkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang Akurat.

Berdasarkan atas tujuan, selanjutnya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis menjabarkan dalam **sasaran-sasaran strategis** yang akan dicapai secara tahunan selama periode Renstra, yakni sebagai berikut :

1. Tersedianya Pegawai ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya;
2. Meningkatnya disiplin kerja Pegawai ASN ;
3. Optimalisasi kinerja pelayanan kepegawaian;
4. Tersedianya sistem data informasi kepegawaian yang sistematis.

Adapun tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2016-2021 dapat dilihat pada Tabel 4.1. berikut ini :



**Tabel 4.1**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD**

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6			
1. Meningkatkan Profesionalisme Pegawai Aparatur Sipil Negara;	Tersedianya Pegawai ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya	1. Jumlah Calon Pegawai ASN yang direkrut berdasarkan formasi yang telah ditetapkan	150 Orang	200 Orang	200 Orang	200 Orang	200 Orang	200 Orang
		2. Jumlah PNS yang mengikuti program tugas belajar (D3, D4, S1, S2, S3)	25 Orang	25 Orang	25 Orang	25 Orang	25 Orang	25 Orang
		3. Persentase usul izin belajar PNS yang ditetapkan.	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %
		4. Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional.	651 Orang	819 Orang	439 Orang	679 Orang	679 Orang	679 Orang
		5. Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Penjurangan (Diklat Kepemimpinan TK.II, TK.III dan TK.IV)	86 Orang	47 Orang	50 Orang	50 Orang	50 Orang	50 Orang
		6. Jumlah Calon PNS yang mengikuti Latihan Dasar (Diklat PraJabatan)	160 Orang	-	137 Orang	137 Orang	137 Orang	97 Orang
		7. Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Administrasi yang terisi	90%	90%	92%	93%	95%	95%
2. Mewujudkan Budaya Kerja Yang Baik bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara;	Meningkatnya disiplin kerja Pegawai ASN	1. Persentase kehadiran Pegawai ASN pertahun	95%	95%	95%	95%	95%	95%
		2. Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin PNS	10%	12%	13%	15%	15%	15%
		3. Jumlah PNS yang memperoleh penghargaan	350 Orang	400 Orang	400 Orang	400 Orang	400 Orang	400 Orang



TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6			
3. Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian	Optimalisasi kinerja pelayanan kepegawaian	1. Persentase Rekomendasi Pindah PNS yang ditetapkan	95%	95%	95%	95%	95%	95%
		2. Persentase Kenaikan Gaji Berkala yang ditetapkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		3. Persentase Kenaikan Pangkat yang ditetapkan	95%	95%	95%	95%	95%	95%
		4. Persentase Pengangkatan CPNS menjadi PNS yang ditetapkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		5. Persentase Karpeg yang ditetapkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		6. Persentase Karis/Karsu yang ditetapkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		7. Persentase Kartu Anggota Taspen yang ditetapkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		8. Persentase Pensiun PNS yang ditetapkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		9. Persentase Cuti Pegawai ASN yang ditetapkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4. Mewujudkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang Akurat	Tersedianya sistem data informasi kepegawaian yang sistematis.	1. Jumlah aplikasi sistem informasi kepegawaian yang aktif baik <i>online</i> maupun <i>offline</i>	4 Aplikasi	4 Aplikasi	4 Aplikasi	4 Aplikasi	4 Aplikasi	4 Aplikasi
		2. Persentase data pegawai yang uptodate	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		3. Persentase dokumen/arsip kepegawaian yang tersedia	100%	100%	100%	100%	100%	100%



### **4.3. Strategi dan Kebijakan**

Strategi adalah cara yang ditempuh dan ditetapkan dengan maksud untuk memberikan arah, dorongan dan kesatuan pandang dalam melaksanakan dan mencapai tujuan dan sasaran. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional Bab I Pasal 1 disebutkan bahwa Strategi adalah langkah-langkah yang berisikan program indikatif untuk mewujudkan Visi dan Misi.

Berdasarkan Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional Bab I Pasal 1 disebutkan bahwa Kebijakan adalah arah/tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan. Strategi dan kebijakan pembangunan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis tahun 2016-2021 dapat dilihat pada Tabel 4.2. berikut.





**Tabel 4.2**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Jangka Menengah Pelayanan SKPD**

<b>VISI : Penyelenggara Kebijakan Dan Manajemen Kepegawaian Yang Profesional Dan Bermartabat Tahun 2021</b>			
<b>MISI I : Mewujudkan Pegawai Aparatur Sipil Negara Profesional</b>			
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Kebijakan</b>
<b>Tujuan 1</b>  Meningkatnya Profesionalisme Pegawai Aparatur Sipil Negara;	Tersedianya PNS yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya	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
<p><b>Tujuan 2</b></p> <p>Mewujudkan Budaya Kerja Yang Baik Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara;</p>	<p>Meningkatnya disiplin kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)</p>	<p>1. Peningkatan kualitas pegawai Aparatur Sipil Negara yang bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.</p>	<p>1. Penegakan peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara, kode etik dan perilaku Aparatur Sipil Negara dan kode etik profesi</p> <p>2. Sosialisasi Peraturan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara</p> <p>3. Pembinaan dan Pemantauan Pegawai Aparatur Sipil Negara</p> <p>4. Pemberian penghargaan terhadap Aparatur Sipil Negara yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.</p> <p>5. Penerapan sistem penilaian prestasi kerja Aparatur Sipil Negara yang didasarkan sistem prestasi dan karier.</p>

<b>MISI II : Mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian</b>			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
<p><b>Tujuan 3</b></p> <p>Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian</p>	<p>Optimalisasi kinerja pelayanan kepegawaian</p>	<p>Mewujudkan kepuasan atas pelayanan bidang kepegawaian diwujudkan melalui program dan kegiatan pelayanan prima kepegawaian.</p>	<p>Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian dengan sistem dan mekanisme kerja yang terintegrasi untuk mewujudkan profesionalitas kepegawaian.</p>



<b>MISI III : Mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.</b>			
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Kebijakan</b>
<p><b>Tujuan 4</b> Mewujudkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang Akurat</p>	<p>Tersedianya sistem data informasi kepegawaian yang sistematis.</p>	<p>Mewujudkan rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi, yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan secara efisien, efektif dan akurat.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah.</li> <li>2. Pemutakhiran Data Kepegawaian.</li> <li>3. Pengelolaan data dan arsip kepegawaian</li> <li>4. Pengembangan dan peningkatan perangkat peralatan Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi serta kearsipan.</li> </ol>



## **BAB V**

### **RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF**

Rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis hingga akhir periode RPJMD Kabupaten Bengkalis secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.



Tabel 5.1.  
Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif  
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi		
							2016		2017		2018		2019		2020		2021		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD					
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp			target	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)		
<b>Tujuan 1</b> Meningkatnya Profesionalisme Pegawai Aparatur Sipil Negara;	<b>Sasaran 1</b> Tersedianya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya	Jumlah Calon Pegawai ASN yang direkrut berdasarkan formasi yang telah ditetapkan		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur																				
				1. Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS.	Tersedianya Laporan Formasi Calon Pegawai ASN	1 Laporan	1 Lap	200.562.000,-	1 Lap	200.000.000,-	1 Lap	200.000.000,-	1 Lap	200.000.000,-	1 Lap	200.000.000,-	1 Lap	200.000.000,-	6 Lap	1.200.562.000,-	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi			
				2. Seleksi Pengadaan Calon Pegawai ASN Kabupaten Bengkalis	Jumlah Calon Pegawai ASN yang direkrut berdasarkan formasi	380 Orang	150 Org	1.417.499.320,-	200 Org	1.200.000.000,-	200 Org	1.200.000.000,-	200 Org	1.215.000.000,-	200 Org	1.220.000.000,-	200 Org	1.230.000.000,-	1.150 Org	7.482.499.320,-	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi			
				Jumlah PNS yang mengikuti program tugas belajar	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur																			
				1. Pelaksanaan Tugas Belajar Bagi PNS Pemerintah Kab. Bengkalis	Jumlah PNS yang mengikuti tugas belajar	15 Orang	25 Org	3.134.936.400,-	25 Org	2.030.808.400,-	25 Org	2.040.808.400,-	25 Org	2.040.808.400,-	25 Org	2.045.808.400,-	25 Org	2.045.808.400,-	114 Org	13.338.978.400,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi			
		Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur																					
		1. Workshop Implementasi Peraturan Perundang-undangan.	Jumlah Pegawai ASN yg mengikuti Bimtek dan Sosialisasi Peraturan Kepegawaian.	220 Orang	220 Org	250.000.000,-	400 org	344.000.000,-	220 org	250.000.000,-	220 org	250.000.000,-	220 org	250.000.000,-	220 org	250.000.000,-	1.500 org	1.594.000.000,-	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian					



Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi
							2016		2017		2018		2019		2020		2021		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD			
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)
				2. Sosialisasi Undang Undang Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Bimbingan teknis dan Sosialisasi Peraturan Kepegawaian.	-	80 Org	180.000.000,-	80 Org	180.000.000,-	80 Org	180.000.000,-	80 Org	180.000.000,-	80 Org	180.000.000,-	80 Org	180.000.000,-	480 Org	1.080.000.000,-	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	
				3. Bimbingan Teknis Tata Cara Kenaikan Pangkat dan Jabatan Fungsional Tenaga Guru	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Bimbingan teknis Kenaikan Pangkat dan Jabatan Fungsional Tenaga Guru	25 Orang	40 Org	280.000.000,-	40 org	250.000.000,-	-	-	-	-	-	-	-	-	80 Org	530.000.000,-	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi	
				4. Bimbingan Teknis Tata Cara Kenaikan Pangkat dan Jabatan Fungsional Tenaga Medis	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Bimbingan Teknis Tata Cara Kenaikan Pangkat dan Jabatan Fungsional Tenaga Medis	25 Orang	40 Org	300.000.000,-	40 Org	250.000.000,-	40 Org	250.000.000,-	-	-	-	-	-	-	120 Org	800.000.000,-	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi	
				5. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang Undang Tentang Manajemen PNS	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Bimtek Implementasi Peraturan Perundang Undang Tentang Manajemen PNS.	-	50 Org	112.000.000,-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50 Org	112.000.000,-	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	
				6. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang Undang Tentang Manajemen PPPK	Jumlah Pegawai ASN yg mengikuti Bimtek Implementasi Peraturan Perundang Undang Tentang Manajemen PPPK	-	50 Org	112.000.000,-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50 Org	112.000.000,-	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	



Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi
							2016		2017		2018		2019		2020		2021		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD			
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)
				7. Sosialisasi Tentang Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (ASN)	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Sosialisasi Tentang Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (ASN)	-	-	-	50 org	150.000.000,-	50 org	150.000.000,-	50 org	150.000.000,-	50 org	150.000.000,-	-	-	200 Org	600.000.000,-	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	
				8. Bimbingan Teknis Manajemen Pengembangan Karier Pegawai ASN	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Manajemen Pengembangan Karier Pegawai ASN	-	-	-	-	-	-	-	60 Org	180.000.000,-	60 Org	180.000.000,-	60 Org	180.000.000,-	180 Org	540.000.000,-	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi	
				9. Bimbingan Teknis Penyusunan Formasi Pengadaan Pegawai ASN	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Bimbingan teknis Penyusunan Formasi Pengadaan Pegawai ASN	-	-	-	-	-	-	-	60 Org	180.000.000,-	60 Org	180.000.000,-	-	-	120 Org	360.000.000,-	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi	
				10. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan perundang Undangan	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Pendidikan Pelatihan Teknis Peraturan Perundang Undangan	23 org	26 org	201.600.000,-	32 Org	301.600.000,-	32 Org	301.600.000,-	32 Org	301.600.000,-	32 Org	301.600.000,-	32 Org	301.600.000,-	186 Org	1.708.000.000,-	Sekretariat	
				11. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Bagi PNS Daerah	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Pendidikan Pelatihan Fungsional.	-	10 Org	155.600.000,-	12 Org	191.400.000,-	12 Org	200.000.000,-	12 Org	200.000.000,-	12 Org	200.000.000,-	12 Org	200.000.000,-	72 Org	1.147.000.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	
				12. Pendidikan dan Pelatihan Teknis Bagi PNS Daerah	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Pendidikan Pelatihan Teknis.	-	15 Org	155.600.000,-	15 Org	155.600.000,-	15 Org	155.600.000,-	15 Org	155.600.000,-	15 Org	155.600.000,-	15 Org	155.600.000,-	90 Org	933.600.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	
				13. Diklat Karya Tulis Ilmiah (KTI) bagi guru	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Diklat Karya Tulis Ilmiah (KTI)	-	80 Org	270.000.000,-	40 Org	199.982.000,-	40 Org	199.982.000,-	40 Org	199.982.000,-	40 Org	199.982.000,-	40 Org	199.982.000,-	280 Org	1.269.910.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	



Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi
							2016		2017		2018		2019		2020		2021		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD			
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)
				14. Diklat Managemen Kearsipan	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Diklat Managemen Kearsipan	-	40 Org	146.750.000	40 Org	133.075.000,-	-	-	-	-	-	-	-	-	40 Org	279.825.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	
				15. Diklat Penilaian Barang/Aset Daerah	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Diklat Penilaian Barang/Aset Daerah	-	-	-	40 Org	195.020.000,-	-	-	-	-	-	-	-	-	40 Org	195.020.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	
				16. Diklat Standar Pelayanan Minimal (SPM)	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Diklat Standar Pelayanan Minimal (SPM)	-	-	-	40 Org	173.225.000,-	-	-	40 Org	173.225.000,-	-	-	40 Org	173.225.000,-	120 Org	519.675.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	
				17. Diklat Manajemen Pemerintahan Tingkat Desa	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Diklat Manajemen Pemerintahan Tingkat Desa	-	-	-	40 Org	175.000.000,-	-	-	-	-	40 Org	175.000.000,-	-	-	80 Org	350.000.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	
				18. Diklat Teknis Penyusunan Standar Operasional Prosedur	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Diklat Standar Operasional Prosedur	-	-	-	-	-	-	-	40 Org	175.000.000,-	40 Org	175.000.000,-	40 Org	175.000.000,-	120 Org	525.000.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	
				19. Diklat Teknis Perumusan Standar Kompetensi	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Diklat Standar Operasional Prosedur	-	-	-	-	-	-	-	40 Org	175.000.000,-	40 Org	175.000.000,-	40 Org	175.000.000,-	120 Org	525.000.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	
				20. Diklat Teknis Perumusan Standar Kompetensi	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Diklat Standar Operasional Prosedur	-	-	-	-	-	-	-	40 Org	175.000.000,-	40 Org	175.000.000,-	40 Org	175.000.000,-	120 Org	525.000.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	





Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi
							2016		2017		2018		2019		2020		2021		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD			
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)
				21. Bimbingan Teknis Pengembangan dan Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Bimbingan Teknis Pengembangan dan Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	-	-	-					40 Org	175.000.000,-	40 Org	175.000.000,-	40 Org	175.000.000,-	120 Org	525.000.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	
				22. Diklat Analisa Jabatan dan Beban Kerja	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Diklat Analisa Jabatan dan Beban Kerja	-	-	-					40 Org	175.000.000,-	40 Org	175.000.000,-	40 Org	175.000.000,-	120 Org	525.000.000,-	Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	
				23. Diklat Pengembangan e-Government	Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Diklat Pengembangan e-Government	-	-	-					40 Org	175.000.000,-	40 Org	175.000.000,-	40 Org	175.000.000,-	120 Org	525.000.000,-	Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	
				Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Penjurangan (Diklat Kepemimpinan TK.II, TK.III dan TK.IV)	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur																	
				1. Penyediaan Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNS Daerah	Jumlah PNS yang dikirim mengikuti Diklat Pim TK.II, TK.III dan TK.IV		6 Org	413.417.000,-	7 Org	444.382.000,-	10 Org	595.800.000,-	10 Org	595.800.000,-	10 Org	595.800.000,-	10 Org	595.800.000,-	53 org	3.240.999.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	
				2. Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNS Tingkat IV	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Pim TK.IV	40 Org (1 Angkatan)	80 Org (2 Akt)	1.861.521.600,-	40 Org (1 Akt)	899.878.000,-	40 Org (1 Akt)	935.760.000,-	40 Org (1 Akt)	935.760.000,-	40 Org (1 Akt)	935.760.000,-	40 Org (1 Akt)	935.760.000,-	280 Org (7 Akt)	6.504.439.600,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	
				Jumlah Calon PNS yang mengikuti Pelatihan Dasar (Diklat Prajabatan)	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur																	
				1. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah Golongan III	Jumlah Calon PNS Gol. III yang mengikuti Diklat Prajabatan		120 Org (3 Akt)	1.138.350.000,-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	120 Org (3 Akt)	1.138.350.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	



Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi
							2016		2017		2018		2019		2020		2021		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD			
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)
				2. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah Golongan I dan II	Jumlah Calon PNS Gol. I dan II yang mengikuti Diklat Prajabatan		40 Org (1 Akt)	282.596.000,-	-	-									40 Org (1 Akt)	282.596.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	
				3. Penyediaan Pelatihan Dasar Bagi Calon PNS Daerah	Jumlah Calon PNS yang dikirim mengikuti Diklat Prajabatan		-	-	-	-	17 Org	380.000.000,-	17 Org	380.000.000,-	17 Org	380.000.000,-	17 Org	380.000.000,-	68 Org	1.520.000.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	
				4. Pelatihan Dasar Calon PNS Daerah Golongan III	Jumlah Calon PNS Gol. III yang mengikuti Pelatihan Dasar CPNS						40 Org (1 Akt)	418.600.000,-	80 Org (2 Akt)	837.200.000,-	80 Org (2 Akt)	837.200.000,-	80 Org (2 Akt)	837.200.000,-	280 Org (7 Akt)	2.930.200.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	
				5. Pelatihan Dasar Calon PNS Daerah Golongan I dan II	Jumlah Calon PNS Gol. I dan Gol. II yang mengikuti Pelatihan Dasar CPNS						80 Org (2 Akt)	595.192.000,-	40 Org (1 Akt)	297.595.700,-	40 Org (1 Akt)	297.595.700,-	-	-	160 (Org) (4 Akt)	1.190.383.400,-		
				Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi, yang terisi	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur																	
				1. Penempatan PNS	Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi, yang terisi	87,19%	90%	913.554.200,-	90%	1.250.651.200,-	92%	1.250.651.200,-	93%	1.250.651.200,-	95%	1.250.651.200,-	95%	1.250.651.200,-	95%	7.166.810.200,-	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi	
Tujuan 2 Mewujudkan Budaya Kerja Yang Baik Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara;	Sasaran 2 Meningkatnya disiplin kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)			Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.																		
		Persentase kehadiran PNS pertahun		1. Pembinaan dan Pemantauan PNS dan Tenaga Sukarela	Terseleenggaranya Pembinaan dan Pemantauan PNS dan Tenaga Sukarela	8 Kec.	8 Kec.	275.000.000,-	8 Kec.	275.000.000,-	8 Kec.	275.000.000,-	8 Kec.	275.000.000,-	8 Kec.	275.000.000,-	8 Kec.	275.000.000,-	8 Kec.	1.650.000.000,-	Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	
		Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin PNS		Program Pendidikan Kedinasan	-																	
				1. Bimbingan Teknis Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil	Terwujudnya Pemahaman PNS tentang Peraturan Disiplin PNS	50 Org	80 Org	215.000.000,-	80 Org	215.000.000,-	80 Org	215.000.000,-	80 Org	215.000.000,-	80 Org	215.000.000,-	80 Org	215.000.000,-	480 Org	1.290.000.000,-	Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	



Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi	
							2016		2017		2018		2019		2020		2021		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD				
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	
		Jumlah PNS yang memperoleh penghargaan		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.																			
				1. Pemberian Penghargaan Satyalancana Karya Satya bagi PNS	Rasio jumlah PNS yang menerima penghargaan Satyalancana Karya Satya	328 Org	350 Org	85.000.000,-	400 Org	85.000.000,-	400 Org	85.000.000,-	400 Org	85.000.000,-	400 Org	85.000.000,-	400 Org	85.000.000,-	2.350 Org	425.085.000		Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	
<b>Tujuan 3</b> Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian	<b>Sasaran 3</b> Optimalisasi kinerja pelayanan kepegawaian			Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur																			
		Persentase Rekomendasi Pindah PNS yang ditetapkan		1. Penataan Administrasi Kepegawaian	Rasio Persentase penetapan Kenaikan Gaji Berkala, Pemindahan PNS, Peninjauan Masa Kerja PNS dan Perbaikan Masa Kerja PNS.	100%	100%	152.402.700,-	100%	152.402.700,-	100%	155.000.000,-	100%	160.000.000,-	100%	165.000.000,-	100%	165.000.000,-	100%	797.402.700,-		Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi	
		Persentase Kenaikan Gaji Berkala yang ditetapkan		2. Penyusunan Instrumen Analisis Jabatan PNS	Rasio persentase penetapan kenaikan pangkat PNS	97,36%	95%	621.029.500,-	95%	450.000.000,-	95%	450.000.000,-	95%	455.000.000,-	95%	455.000.000,-	95%	460.000.000,-	95%	2.270.000.000,-		Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi	
		Persentase Pengangkatan CPNS menjadi PNS yang ditetapkan		3. Penerbitan SK PNS (100%) dan Penyelesaian Karpeg.	Rasio persentase penetapan SK PNS dan penerbitan Karpeg	84,62%	100%	138.327.200,-	100%	150.000.000,-	100%	150.000.000,-	100%	150.000.000,-	100%	150.000.000,-	100%	150.000.000,-	100%	888.327.200,-		Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi	
		Persentase Karpeg yang ditetapkan																					
		Persentase Karis/Karsu yang ditetapkan		4. Penyelesaian Taspen dan Karis/Karsu	Rasio persentase penetapan Taspen dan penerbitan Karis/Karsu	100%	100%	115.000.000,-	100%	120.000.000,-	100%	120.000.000,-	100%	120.000.000,-	100%	120.000.000,-	100%	120.000.000,-	100%	715.000.000,-		Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	
		Persentase Kartu anggota Taspen yang ditetapkan																					



Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi
							2016		2017		2018		2019		2020		2021		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD			
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)
		Persentase Pensiun PNS yang ditetapkan		5. Penyelesaian Pensiun	Rasio persentase penetapan SK Pensiun PNS	100%	100%	150.000.000,-	100%	200.000.000,-	100%	180.000.000,-	100%	180.000.000,-	100%	180.000.000,-	100%	180.000.000,-	100%	1.070.000.000,-	Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	
		Persentase Cuti Pegawai ASN yang ditetapkan		6. Penyelesaian Cuti Pegawai ASN	Rasio persentase penetapan Cuti PNS	100%	100%	65.000.000,-	100%	65.000.000,-	100%	70.000.000,-	100%	70.000.000,-	100%	70.000.000,-	100%	70.000.000,-	100%	410.000.000,-	Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	
<b>Tujuan 4</b> Mewujudkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang Akurat	<b>Sasaran 4</b> Tersedianya sistem data informasi kepegawaian yang sistematis.	Jumlah aplikasi sistem informasi kepegawaian yang aktif baik online maupun offline		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.																		
		Persentase data pegawai yang uptodate		1. Pembangunan/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah aplikasi sistim informasi kepegawaian	5 Aplikasi	4 Aplikasi	215.000.000,-	4 Aplikasi	160.000.000,-	4 Aplikasi	175.000.000,-	4 Aplikasi	185.000.000,-	4 Aplikasi	190.000.000,-	4 Aplikasi	200.000.000,-	4 Aplikasi	1.125.000.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	
		Persentase dokumen/arsip kepegawaian yang tersedia		2. Pemutakhiran Data Kepegawaian	Tersedianya data/arsip kepegawaian yang akurat dan uptodate	100%	100%	450.000.000,-	100%	160.000.000,-	100%	180.000.000,-	100%	195.000.000,-	100%	200.000.000,-	100%	221.000.000,-	100%	1.406.000.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	
				3. Pengelolaan Data dan Arsip Kepegawaian	Terwujudnya pengelolaan data dan arsip kepegawaian yang akurat	100%	100%	317.000.000,-	100%	317.000.000,-	100%	180.000.000,-	100%	190.000.000,-	100%	200.000.000,-	100%	210.000.000,-	100%	1.414.000.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	



Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi
							2016		2017		2018		2019		2020		2021		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD			
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)
				Program Pelayanan Administrasi Perkantoran																		
				1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Terlaksananya Administrasi Surat Menyurat	100%	100%	86.000.000,-	100%	107.100.000,-	100%	107.100.000,-	100%	107.100.000,-	100%	107.100.000,-	100%	107.100.000,-	100%	621.500.000,-	Sekretariat	
				2. Penyediaan Jasa Komunikasi. Sumber Daya Air dan Listrik	Tersedianya jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik	100%	100%	167.670.000,-	100%	375.400.000,-	100%	375.400.000,-	100%	375.400.000,-	100%	375.400.000,-	100%	375.400.000,-	100%	2.044.670.000,-	Sekretariat	
				3. Penyediaan Jasa peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya baliho dan spanduk kantor	100%	100%	65.000.000,-	100%	44.650.000,-	100%	44.650.000,-	100%	44.650.000,-	100%	44.650.000,-	100%	44.650.000,-	100%	288.250.000,-	Sekretariat	
				4. Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/oprasi	Terlaksananya perizinan kendaraan dinas	100%	100%	16.600.000,-	100%	40.500.000,-	100%	40.500.000,-	100%	40.500.000,-	100%	40.500.000,-	100%	40.500.000,-	100%	219.100.000,-	Sekretariat	
				5. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Tersedianya jasa dan alat kebersihan kantor	100%	100%	180.330.480,-	100%	496.287.800,-	100%	496.287.800,-	100%	496.287.800,-	100%	496.287.800,-	100%	496.287.800,-	100%	2.661.769.480,-	Sekretariat	
				6. Penyediaan Alat Tulis Kantor	Tersedianya alat tulis kantor	100%	100%	125.424.000,-	100%	139.726.850,-	100%	139.726.850,-	100%	139.726.850,-	100%	139.726.850,-	100%	139.726.850,-	100%	824.058.250,-	Sekretariat	
				7. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	100%	100%	79.578.000,-	100%	79.578.000,-	100%	79.578.000,-	100%	79.578.000,-	100%	79.578.000,-	100%	79.578.000,-	100%	477.468.000,-	Sekretariat	
				8. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Tersedianya peralatan listrik dan penerangan kantor.	100%	100%	30.805.000,-	100%	161.139.700,-	100%	50.000.000,-	100%	25.000.000,-	100%	27.000.000,-	100%	50.000.000,-	100%	341.944.700,-	Sekretariat	
				9. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	100%	100%	27.500.000,-	100%	15.000.000,-	100%	15.000.000,-	100%	15.000.000,-	100%	15.000.000,-	100%	15.000.000,-	100%	102.500.000,-	Sekretariat	



Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi
							2016		2017		2018		2019		2020		2021		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD			
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)
				10. Penyediaan Makanan dan Minuman	Tersedianya konsumsi untuk acara rapat	100%	100%	33.000.000,-	100%	24.000.000,-	100%	25.000.000,-	100%	25.000.000,-	100%	25.000.000,-	100%	25.000.000,-	100%	157.000.000,-	Sekretariat	
				11. Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah dan Dalam Daerah	Terlaksananya koordinasi dan konsultasi ke luar daerah dan dalam daerah	100%	100%	470.145.000,-	100%	577.000.000,-	100%	577.000.000,-	100%	577.000.000,-	100%	577.000.000,-	100%	577.000.000,-	100%	3.355.145.000,-	Sekretariat	
				12. Penyediaan Jasa Keamanan Kantor	Tersedianya jasa keamanan kantor	100%	100%	122.000.000,-	100%	336.600.000,-	100%	336.600.000,-	100%	336.600.000,-	100%	336.600.000,-	100%	336.600.000,-	100%	1.805.000.000,-	Sekretariat	
				13. Penyediaan Jasa Sopir kantor	Tersedianya jasa sopir kantor	100%	100%	19.200.000,-	100%	76.800.000,-	100%	76.800.000,-	100%	76.800.000,-	100%	76.800.000,-	100%	76.800.000,-	100%	403.200.000,-	Sekretariat	
				Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur																		
				1. Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional	Tersedianya kendaraan dinas operasional BKD	6 Unit	5 Unit	100.000.000,-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5 Unit	100.000.000,-	Sekretariat	
				2. Pengadaan Peralatan gedung kantor	Tersedianya peralatan kantor yang memadai	100%	100%	125.750.000,-	100%	112.950.000,-	100%	130.000.000,-	100%	120.000.000,-	100%	125.000.000,-	100%	95.000.000,-	100%	708.700.000,-	Sekretariat	
				3. Pengadaan Perlengkapan Kantor	Tersedianya Meubeleur kantor yang memadai	-	-	-	-	-	100%	80.000.000,-	100%	70.000.000,-	100%	60.000.000,-	100%	50.000.000,-	100%	260.000.000,-	Sekretariat	
				4. Pengadaan Mebeleur	Tersedianya Meubeleur kantor yang memadai	-	100%	65.225.000,-	100%	40.000.000,-	100%	80.000.000,-	100%	80.000.000,-	100%	45.000.000,-	100%	35.000.000,-	100%	345.225.000,-	Sekretariat	
				5. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	Terpeliharanya kondisi gedung kantor	100%	100%	67.550.000,-	100%	170.000.000,-	100%	120.000.000,-	100%	120.000.000,-	100%	95.000.000,-	100%	85.000.000,-	100%	657.550.000,-	Sekretariat	
				6. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Terlaksananya pemeliharaan rutin kendaraan dinas	100%	100%	193.800.000,-	100%	308.500.000,-	100%	308.500.000,-	100%	308.500.000,-	100%	308.500.000,-	100%	308.500.000,-	100%	1.736.300.000,-	Sekretariat	



Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi
							2016		2017		2018		2019		2020		2021		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD			
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)
				7. Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan Gedung kantor	Terpeliharanya perlengkapan kaantor	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	75.000.000,-	100%	75.000.000,-	100%	150.000.000,-	Sekretariat	
				8. Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	Terpeliharanya peralatan kantor	100%	100%	65.750.000,-	100%	130.000.000,-	100%	130.000.000,-	100%	130.000.000,-	100%	130.000.000,-	100%	130.000.000,-	100%	715.750.000,-	Sekretariat	
				9. Perencanaan Rehab Sedang/Berat Gedung Kantor BKPP Kab. Bengkalis	Tersedianya Gedung kantor yang memadai	-	-	-	-	-	-	100%	50.000.000,-	-	-	-	-	-	100%	50.000.000,-	Sekretariat	
				10. Rehab sedang/Berat Gedung Kantor BKPP Kab. Bengkalis	Tersedianya Gedung kantor yang memadai	-	-	-	-	-	-	-	-	1 Unit	3.500.000.000	-	-	-	1 Unit	2.500.000.000	Sekretariat	
				11. Perencanaan Rehab Sedang/Berat Gedung Diklat Kab. Bengkalis	Tersedianya Gedung kantor yang memadai	-	-	-	-	-	-	100%	50.000.000,-	-	-	-	-	-	100%	50.000.000,-	Sekretariat	
				12. Rehab sedang/Berat Gedung Diklat Kab. Bengkalis	Tersedianya Gedung kantor yang memadai	-	-	-	-	-	-	-	-	1 Unit	1.800.000.000	-	-	-	1 Unit	1.800.000.000	Sekretariat	
				13. Rehab Sedang/Berat Pagar Gedung Diklat Kab. Bengkalis	Tersedianya Gedung kantor yang memadai	-	-	-	-	-	-	-	-	1 Unit	480.000.000	-	-	-	1 Unit	1.800.000.000	Sekretariat	
				Program Peningkatan Disiplin Aparatur																		
				1. Pengadaan Pakaian Kerja Lapangan.	Tersedianya pakaian kerja lapangan	-	-	-	-	-	100%	75.000.000,-	-	-	-	-	-	-	100%	60.000.000,-	Sekretariat	
				2. Pengadaan Pakaian dinas PNS beserta perlengkapannya	Tersedianya pakaian dinas PNS	-	-	-	100%	90.000.000,-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	90.000.000,-	Sekretariat	



Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi	
							2016		2017		2018		2019		2020		2021		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD				
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	
				3. Pengadaan Kartu Pengenal Pegawai	Terwujudnya disiplin pegawai dalam berpakaian dinas	100%	100%	98.925.000,-	100%	150.000.000,-	100%	100.000.000,-	100%	100.000.000,-	100%	100.000.000,-	100%	100.000.000,-	100%	648.925.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi		
				Program Fasilitas Pindah/ Purna Tugas PNS.																			
				1. Pemindahan Tugas PNS	Diberikannya bantuan bagi PNS yang pindah tugas	100%	100%	120.000.000,-	100%	110.000.000,-	100%	130.000.000,-	100%	150.000.000,-	100%	170.000.000,-	100%	180.000.000,-	100%	860.000.000,-	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi		
				Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.																			
				1. Penyusunan Renstra SKPD	Tersusunnya Renstra SKPD	-	1 Dok.	50.000.000,-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 Dok.	50.000.000,-	2 Dok.	100.000.000,-	Sekretariat		
				2. Revisi Renstra	Tersusunnya Revisi Renstra	-	-	-	-	-	-	1 Dok.	50.000.000,-	-	-	-	-	1 Dok.	50.000.000,-	1 Dok.	50.000.000,-	Sekretariat	
				Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur																			
				1. Seleksi Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan	Terlaksananya pengiriman PNS untuk mengikuti Seleksi Diklat Kepemimpinan.	-	-	-	20 Org	303.541.600,-	-	-	20 Org	303.541.600,-	-	-	-	-	40 Org	607.083.200,-			
				Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.																			
				1. Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN	Terlaksananya penyelenggaraan penerimaan penerimaan Calon taruna Praja IPDN yang berasal dari Kab. Bengkalis	-	100%	293.565.800,-	100%	117.810.900,-	100%	120.000.000,-	100%	120.000.000,-	100%	120.000.000,-	100%	120.000.000,-	100%	891.376.700,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi		





Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi		
							2016		2017		2018		2019		2020		2021		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD					
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)		
				2. Penerbitan Surat Keputusan (SK) Perpanjangan Masa Bhakti Pegawai Tenaga Sukarela	Terlaksananya pendataan, evaluasi dan penerbitan SK perpanjangan masa bhakti PTS	100%	100%	51.152.780,-	100%	30.000.000,-	100%	30.000.000,-	100%	30.000.000,-	100%	30.000.000,-	100%	30.000.000,-	100%	201.152.780	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi			
				3. Pelaksanaan Pengambilan Sumpah PNS	Terselenggaranya pengambilan sumpah PNS	-	100%	82.000.000,-	100%	82.000.000,-	100%	82.000.000,-	100%	82.000.000,-	100%	82.000.000,-	100%	82.000.000,-	100%	82.000.000,-	100%	Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian		
				4. Penyelesaian Kasus Kepegawaian	Terlaksananya penyelesaian kasus Kepegawaian	80%	100%	150.000.000,-	100%	150.000.000,-	100%	150.000.000,-	100%	150.000.000,-	100%	150.000.000,-	100%	150.000.000,-	100%	150.000.000,-	100%	900.000.000,-	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	
				5. Seleksi Ujian Dinas	Terpenuhinya persyaratan kenaikan pangkat PNS	100%	100%	485.000.000,-	-	-	-	-	100%	485.000.000,-	100%	485.000.000,-	100%	485.000.000,-	100%	485.000.000,-	100%	1.940.000.000,-	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi	
				6. Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Calon Taruna STTD (Sekolah Tinggi Transportasi Darat)	Terlaksananya penyelenggaraan penerimaan Calon taruna STTD yang berasal dari Kab. Bengkalis	-	100%	118.399.300,-	100%	118.399.300,-	100%	120.500.000,-	100%	120.500.000,-	100%	120.500.000,-	100%	120.500.000,-	100%	120.500.000,-	100%	718.798.600,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	
				7. Rapat Koordinasi Teknis Kepangkatan dan Jabatan Tertentu	Terwujudnya pemahaman administrasi kenaikan pangkat dan jabatan fungsional tertentu.	-	-	-	70 Org	380.000.000,-	70 Org	380.000.000,-	70 Org	380.000.000,-	70 Org	380.000.000,-	70 Org	380.000.000,-	350 Org	1.900.000.000,-	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi			
				8. Penataan Pegawai ASN Pemerintah Kabupaten Bengkalis Berbasis Analisis Jabatan dan Analisa Beban Kerja	Terlaksananya Penataan Pegawai ASN Pemerintah Kabupaten Bengkalis Berbasis Analisis Jabatan dan Analisa Beban Kerja	-	-	-	-	-	100%	250.000.000,-	100%	250.000.000,-	100%	250.000.000,-	100%	250.000.000,-	100%	1.000.000.000,-	Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian			



Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi
							2016		2017		2018		2019		2020		2021		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD			
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)
				9. Penyiapan Perpanjangan Akreditasi Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan TK.IV Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.	Terbitnya akreditasi penyelenggaraan Diklat Pim Tk.IV	-	-	-	-	-	100%	460.866.000,-	-	-	100%	460.866.000,-	-	-	100%	921.732.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	
				10. Usulan Akreditasi Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.	Terbitnya akreditasi penyelenggaraan DiklatPra Jabatan	-	-	-	-	-	-	-	100%	460.866.000,-	-	-	100%	460.866.000,-	-	921.732.000,-	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi	
				11. Memperingati HUT KORPRI	Terlaksananya kegiatan memperingati HUT KORPRI	-	-	-	-	-	100%	150.000.000,-	100%	150.000.000,-	100%	150.000.000,-	100%	150.000.000,-	100%	600.000.000,-	Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian	



## **BAB VI**

### **INDIKATOR KINERJA SOPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD**

Indikator kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis komitmen mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Bengkalis Tahun 2016 – 2021 secara langsung menunjukkan kinerja yang akan di capai oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dalam lima tahun mendatang. Indikator kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis tersebut secara jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini.



Tabel 6.1.

Indikator Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

NO	Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
				2016	2017	2018	2019	2020	2021	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Jumlah PNS yang mengikuti program tugas belajar (D3, S1, S2 dan S3)	Orang	15	25	25	25	25	25	25	<b>114</b>
2	Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Administrasi yang terisi	%	87,19	90	90	92	93	95	95	<b>95</b>
3	Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin PNS	%	42,68	10	12	13	15	15	15	<b>15</b>
4	Persentase penyelesaian proses pindah/ purna tugas PNS	%	100	100	100	100	100	100	100	<b>100</b>
5	Persentase peningkatan kinerja pelayanan kepegawaian	%	83	85	87	88	89	90	95	<b>95</b>
6	Persentase peningkatan kompetensi sumber daya aparatur	%	80	90	95	100	100	100	100	<b>100</b>



## **BAB VII** **PENUTUP**

Bertitik tolak dari program-program Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkalis sebagai pelaksanaan dari visi Kabupaten, maka rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis sangat diperlukan sebagai sarana untuk mengimplementasikan program dan kegiatan pembangunan di bidang Aparatur Sipil Negara dalam kurun 2016 - 2021.

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 Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan ini disusun, diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dalam penetapan kebijakan dan perumusan program dalam kurun waktu 2016 - 2021.

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.