



**2021-
2026**

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN REJANG LEBONG
TAHUN 2021**



**BUPATI REJANG LEBONG
PROVINSI BENGKULU**

**PERATURAN BUPATI REJANG LEBONG
NOMOR 31 TAHUN 2021**

TENTANG

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
TAHUN 2021 – 2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI REJANG LEBONG,

- Menimbang** : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 273 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 dan Pasal 123 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati Rejang Lebong tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1967 tentang Pembentukan Propinsi Bengkulu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1967 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2828);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 15 Tahun 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6042);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2019, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322 Tahun 2019);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Evaluasi dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2019, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323 Tahun 2019);
10. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);

15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
17. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2007 Nomor 1);
18. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2012-2032 (Lembaran Daerah Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2012 Nomor 80);
19. Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rejang Lebong sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Rejang Lebong Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rejang Lebong (Lembaran Daerah Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2018 Nomor 133);
20. Peraturan Daerah Nomor 07 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021 Nomor 161);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2021-2026.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Rejang Lebong
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Bupati adalah Bupati Rejang Lebong.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang terdiri dari sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan, dan kelurahan.

6. Rencana Pembangunan Daerah adalah tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia dan dilaksanakan oleh semua komponen dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan yang meliputi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rencana Strategis Perangkat Daerah, Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Rencana Kerja Perangkat Daerah.
7. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Rejang Lebong untuk periode 5 (lima) tahun.
8. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
9. Rencana Kerja selanjutnya disingkat Renja adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode 1 (satu) tahunan.
10. Program adalah instrumen kebijakan yang berisi 1 (satu) atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh anggaran sebagian atau seluruhnya dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).
11. Kegiatan adalah bagian dari Program yang dilaksanakan oleh 1 (satu) atau beberapa Perangkat Daerah sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program, terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut.
12. Keluaran (output) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis dari tujuan program dan kebijakan.
13. Hasil (outcome) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program mengacu pada sasaran strategis dan tujuan telah ditetapkan.

BAB II KEDUDUKAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH

Pasal 2

- (1) Renstra Tahun 2021-2026 merupakan penjabaran dari RPJMD Tahun 2021-2026.
- (2) Renstra sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pedoman Perangkat Daerah dalam penyusunan Renja Perangkat daerah

BAB III SISTEMATIKA RENSTRA PERANGKAT DAERAH

Pasal 3

- (1) Renstra Perangkat Daerah disusun dengan sistematis sebagai berikut :

BAB I	:	PENDAHULUAN
BAB II	:	GAMBAR PELAYANAN PERANGKAT DAERAH
BAB III	:	PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
BAB IV	:	TUJUAN DAN SASARAN
BAB V	:	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
BAB VI	:	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN
BAB VII	:	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN
BAB VIII	:	PENUTUP

- (2) Isi beserta uraian Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 4

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Rejang Lebong.

Di tetapkan di : Curup
Pada tanggal : 05 November 2021


BUPATI REJANG LEBONG,

SYAMSUL EFFENDI

Diundangkan di Curup
Pada tanggal 05 November 2021

**Pj. SEKRETARIS DAERAH
KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM
DAN PENATAAN RUANG, PERUMAHAN DAN KAWASAN
PEMUKIMAN KABUPATEN REJANG LEBONG**



YUSRAN FAUZI

BERITA DAERAH KABUPATEN REJANG LEBONG TAHUN 2021 NOMOR 646

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI REJANG LEBONG
NOMOR : 31 TAHUN 2021
TENTANG : RENCANA STRATEGIS PERANGKAT
DAERAH TAHUN 2021-2026

**DOKUMEN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
TAHUN 2021-2026**

NO	SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
1	2
1.	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
2.	Dinas Kesehatan
3.	Rumah Sakit Umum Daerah Curup
4.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Pemukiman
5.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri
6.	Satuan Polisi Pamong Praja
7.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah
8.	Dinas Pemadam Kebakaran
9.	Dinas Sosial
10.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
11.	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
12.	Dinas Ketahanan Pangan
13.	Dinas Lingkungan Hidup
14.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
15.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa
16.	Dinas Perhubungan
17.	Dinas Komunikasi dan Informatika
18.	Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian
19.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
20.	Dinas Pemuda dan Olahraga
21.	Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah
22.	Dinas Pertanian dan Perikanan
23.	Dinas Pariwisata
24.	Sekretariat Daerah
25.	Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
26.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
27.	Badan Pengelolaan Keuangan Daerah
28.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
29.	Inspektorat
30.	Kecamatan Curup
31.	Kecamatan Curup Utara
32.	Kecamatan Curup Timur
33.	Kecamatan Curup Selatan
34.	Kecamatan Curup Tengah
35.	Kecamatan Bermani Ulu
36.	Kecamatan Bermani Ulu Raya
37.	Kecamatan Selupu Rejang
38.	Kecamatan Sindang Kelingi

NO	SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
1	2
39.	Kecamatan Sindang Dataran
40.	Kecamatan Binduriang
41.	Kecamatan Sindang Beliti Ulu
42.	Kecamatan Sindang Beliti Ilir
43.	Kecamatan Padang Ulak Tanding
44.	Kecamatan Kota Padang

 **BUPATI REJANG LEBONG,**
Syamsul Effendi
SYAMSUL EFFENDI

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya, Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021 – 2026 akhirnya dapat kami susun.

Rencana Strategis merupakan satu dokumen rencana resmi daerah untuk mengarahkan pelayanan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) khususnya dan pembangunan daerah pada umumnya dalam jangka waktu 5 (Lima) tahun kedepan masa pimpinan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih. Renstra sebagai dokumen rencana resmi didalamnya mengandung visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, program serta kegiatan yang realistis dan mengantisipasi masa depan yang diharapkan.

Dalam penyusunan Renstra di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang didasarkan pada hasil pembahasan perencanaan strategis masing-masing bidang yang selanjutnya dijadikan dasar renstra organisasi sesuai dengan kewenangan dan tugas pokok dan fungsi. Dalam penyusunan visi, misi, tujuan dan sasaran merupakan kesepakatan bersama antar seluruh komponen organisasi, sehingga penyusunan Renstra merupakan komitmen bersama yang pada akhirnya akan mempermudah dalam mencapai tujuan.

Dokumen Renstra ini diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan kegiatan oleh stakeholders untuk rentang waktu 5 (Lima) tahun kedepan. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi segala usaha dan upaya kita.

Curup, 6 September 2021
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN REJANG LEBONG



MOHAMMAD ANDHY AFRIYANTO, SE

PEMBINA TK. I (IV/b)

NIP. 197004012003121003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	3
1.3 Maksud dan Tujuan	5
1.4 Sistematikan Penulisan	7
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN REJANG LEBONG	
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM	8
2.2 Sumber Daya BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong	24
2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong	27
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong	30
BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI BKPSDM	
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong	32
3.2 Tealaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	33
3.3 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga	36
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	39
3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis	41
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	42
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	44
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	46
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	55
BAB VIII PENUTUP	57

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Daftar Sarana dan Prasarana Aparatur BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong	26
Tabel T-C. 23	Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong	28
Tabel T-C. 24	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong	29
Tabel TB.35	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah.....	33
Tabel T-C. 25	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong	43
Tabel T-C. 26	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong	45
Tabel T-C. 27	Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong	48
Tabel T-C. 28	Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) wajib menyusun dokumen perencanaan lima tahunan yaitu Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai.

Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah telah diatur dalam Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, yang merupakan pedoman pelaksanaan yang wajib diikuti oleh seluruh Perangkat Daerah dalam menyusun renstra.

Selanjutnya Renstra ini merupakan dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Untuk itu penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong sekurang-kurangnya

memperhatikan / mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong.

Keselarasan Renstra BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong dengan RPJMD Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026 terkait dalam Visi : “Terwujudnya Kabupaten Rejang Lebong BERCAHAYA untuk SEMUA (Berkarakter, Religius, Cerdas, Sehat, Berbudaya, untuk Sejahtera dan Maju Bersama)”, dan misi yang di emban adalah :

1. Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Pelayanan Kesehatan dan Rujukan Masyarakat;
2. Mengembangkan Reformasi Birokrasi Melalui Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Transparan yang Berorientasi pada Inovasi dan Pelayanan Prima.

Maka untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, BKPSDM yang memiliki fungsi penunjang kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia berkewajiban memfasilitasi bantuan tugas belajar dokter dan meningkatkan pelayanan publik melalui tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan transparan.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Rejang Lebong ini merupakan dokumen rencana resmi daerah yang dipersyaratkan bagi pembangunan daerah dalam jangka waktu 5 (lima) tahun dan merupakan suatu proses rumusan secara sistematis yang berkelanjutan dari serangkaian kegiatan serta menggambarkan visi, misi, tujuan dan sasaran dengan mengenali lingkungan, melakukan berbagai analisis antisipatif dan mengorganisir

secara sistematis untuk dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja dengan berorientasi pada pencapaian hasil.

1.2 Landasan Hukum

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini dilakukan dengan melandaskan diri pada sejumlah aturan perundangan, antara lain :

1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1967 tentang Pembentukan Propinsi Bengkulu (Lembaran Negara Tahun 1967 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2828);
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang – Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);;
4. Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1968 tentang Berlakunya Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1967 dan Pelaksanaan Pemerintahan di Propinsi Bengkulu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 34, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Negara Nomor 2854);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2019, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322 Tahun 2019);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781).
10. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);

12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781).
13. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2007 Nomor 1 Seri E);
14. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Rejang Lebong tahun 2012-2032 (Lembaran Daerah Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2012 Nomor 80 Tahun 2012);
15. Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rejang Lebong sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2018 (Lembaran Daerah Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2018 Nomor 133);
16. Peraturan Daerah Nomor 07 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Rejang Lebong (RPJMD) Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021 Nomor : 161).

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan penyusunan Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026 yaitu sebagai landasan operasional BKPSDM dalam mewujudkan aparatur yang profesional, amanah dan sejahtera melalui penyelenggaraan program dan kegiatan yang berorientasi hasil yang mampu dicapai dalam kurun waktu 5 (Lima) tahun kedepan dengan memperhitungkan potensi, peluang, kendala yang ada serta mempertimbangkan isu-isu strategis yang berkembang.

1.3.1 Maksud

Maksud penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026 adalah sebagai pedoman perangkat daerah dalam menyusun Rencana Kerja, Penetapan Kinerja dan penentuan pilihan program kegiatan tahunan sebagai wujud transparansi akuntabilitas publik.

1.3.2 Tujuan

- a. Menjabarkan tujuan, sasaran dan program kerja operasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026;
- b. Sebagai pedoman bagi seluruh personil organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran serta indikator kinerja yang telah ditetapkan untuk lima tahun mendatang.
- c. Menentukan strategi untuk pengelolaan keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja dan produktivitas serta menjamin efektivitas penggunaan sumberdaya organisasi
- d. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta menjaga eksistensi organisasi.

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021 -2026 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

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

- 2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM
- 2.2 Sumber Daya BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong
- 2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI BKPSDM

- 3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong
- 3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 3.3 Telaahan Renstra K/L
- 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.5 Penentuan Isu -Isu Strategis

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII PENUTUP

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2.1 TUPOKSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

Pembentukan Organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong ditetapkan Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Rejang Lebong Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rejang Lebong dan Peraturan Bupati Rejang Lebong Nomor 59 Tahun 2016 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Rejang Lebong nomor 24 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Tugas Pokok, membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.
- b. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:
 1. Penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
 2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
 3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;

4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
 5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.
- c. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari :

1. Kepala Badan,

Mempunyai tugas merencanakan operasional, mengelola, mengkoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan program dan kegiatan di Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Kesejahteraan Pegawai, Bidang Pengembangan dan Sumber Daya Manusia, serta Bidang Pembinaan, Jabatan Fungsional dan Informasi Kepegawaian, sesuai dengan bidang tugasnya, dengan fungsi :

- a. Perencanaan operasional kegiatan di Mutasi, Kepangkatan dan Kesejahteraan Pegawai, Bidang Pengembangan dan Sumber Daya Manusia, serta Bidang Pembinaan, Jabatan Fungsional dan Informasi Kepegawaian;
- b. Pengelolaan kegiatan di Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Kesejahteraan Pegawai, Bidang Pengembangan dan Sumber Daya Manusia, serta Bidang Pembinaan, Jabatan Fungsional dan Informasi Kepegawaian;
- c. Pengkoordinasian kegiatan di Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Kesejahteraan Pegawai, Bidang Pengembangan dan Sumber Daya

- Manusia, serta Bidang Pembinaan, Jabatan Fungsional dan Informasi Kepegawaian;
- d. Pengendalian kegiatan di Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Kesejahteraan Pegawai, Bidang Pengembangan dan Sumber Daya Manusia, serta Bidang Pembinaan, Jabatan Fungsional dan Informasi Kepegawaian;
 - e. Pengevaluasian kegiatan di Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Kesejahteraan Pegawai, Bidang Pengembangan dan Sumber Daya Manusia, serta Bidang Pembinaan, Jabatan Fungsional dan Informasi Kepegawaian;
 - f. Pelaporan kegiatan di Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Kesejahteraan Pegawai, Bidang Pengembangan dan Sumber Daya Manusia, serta Bidang Pembinaan, Jabatan Fungsional dan Informasi Kepegawaian;
 - g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretaris

Mempunyai tugas melaksanakan urusan penyusunan program dan pelaporan, penatausahaan administrasi kepegawaian, pengelolaan keuangan dan perlengkapan, mengkoordinir kegiatan bidang-bidang di lingkungan Badan serta tugas lain yang berhubungan dengan bidang tugasnya, dengan fungsi :

- a. Perencanaan program kegiatan Badan;
- b. Pengkoordinasian program kegiatan Badan;

- c. Pengevaluasian program kegiatan Badan;
- d. Penyusunan laporan kegiatan Badan;
- e. Pengelolaan keuangan di lingkungan Badan;
- f. Pelaksanaan penatausahaan administrasi kepegawaian PNS Daerah;
- g. Pelaksanaan penatausahaan kegiatan rumah tangga Badan;
- h. Pelaksanaan Pengelolaan aset Badan;
- i. Pelaksanaan kegiatan humas dan protokol di lingkungan Badan;
- j. Pelaksanaan penatausahaan administrasi kepegawaian Badan; dan
- k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,
dibantu oleh :

- a. Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan

Tugas : melaksanakan penyusunan program, pelaksanaan dan pelaporan kegiatan, penatausahaan dan pengelolaan keuangan Badan.

Fungsi :

- 1. Perencanaan program kegiatan Badan;
- 2. Pengkoordinasian program kegiatan Badan;
- 3. Pengevaluasian program kegiatan Badan;
- 4. Pelaporan kegiatan Badan;
- 5. Penatausahaan dan Pengelolaan keuangan di Lingkungan Badan;
- 6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris terkait dengan tugas dan fungsinya.

b. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Tugas : melaksanakan urusan tata usaha, administrasi kepegawaian Pemerintah Daerah, rumah tangga, serta administrasi kepegawaian di Lingkungan Badan.

Fungsi :

1. Pelaksanaan penatausahaan administrasi kepegawaian PNS dari SKPD;
2. Pelaksanaan penatausahaan kegiatan rumah tangga Badan;
3. Pelaksanaan pengelolaan aset Badan;
4. Pelaksanaan kegiatan humas dan protokol di lingkungan Badan;
5. Pelaksanaan penatausahaan administrasi kepegawaian Badan;
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Kesejahteraan Pegawai

Mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian di bidang penempatan, kepangkatan dan jabatan serta kesejahteraan PNS di lingkungan Pemerintah Daerah, dengan fungsi :

- a. Perencanaan administrasi kepegawaian di bidang penempatan, kepangkatan dan jabatan serta kesejahteraan PNS di lingkungan Pemerintah Daerah;
- b. Pelaksanaan administrasi kepegawaian di bidang penempatan, kepangkatan dan jabatan serta kesejahteraan PNS di lingkungan Pemerintah Daerah;

- c. Pengendalian mutasi PNS sesuai dengan kebutuhan di lingkungan Pemerintah Daerah;
- d. Pengevaluasian penempatan, kepangkatan dan jabatan serta kesejahteraan PNS di lingkungan Pemerintah Daerah; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam rangka melaksanakan tugasnya, Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Kesejahteraan Pegawai dibantu oleh :

a. Sub. Bidang Mutasi

Tugas : melaksanakan pengelolaan proses mutasi Pegawai di lingkungan pemerintah Daerah.

Fungsi :

1. Perencanaan administrasi kepegawaian di bidang penempatan, pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan di lingkungan pemerintah Daerah;
2. Pelaksanaan administrasi kepegawaian di bidang penempatan, pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan di lingkungan pemerintah Daerah;
3. Pengendalian administrasi kepegawaian di bidang penempatan, pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan di lingkungan pemerintah Daerah;
4. Pengevaluasian administrasi kepegawaian di bidang penempatan, pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan di lingkungan pemerintah Daerah;

5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang terkait dengan tugas dan fungsinya.

b. Sub. Bidang Kepangkatan

Tugas : melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian dalam urusan proses kenaikan kepangkatan Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah.

Fungsi :

1. Perencanaan administrasi kepegawaian di bidang Kepangkatan PNS di lingkungan Pemerintah Daerah;
2. Pelaksanaan administrasi kepegawaian di bidang Kepangkatan PNS di lingkungan Pemerintah Daerah;
3. Pengendalian administrasi kepegawaian di bidang Kepangkatan PNS di lingkungan Pemerintah Daerah;
4. Pelaporan administrasi kepegawaian di bidang Kepangkatan PNS di lingkungan Pemerintah Daerah;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang terkait dengan tugas dan fungsinya.

c. Sub. Bidang Kesejahteraan Pegawai

Tugas : melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian di bidang Kesejahteraan PNS di lingkungan Pemerintah Daerah.

Fungsi :

1. Perencanaan administrasi kepegawaian di bidang kesejahteraan pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah;

2. Pengelolaan administrasi kepegawaian di bidang kesejahteraan pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah;
3. Pelaksanaan administrasi kepegawaian di bidang kesejahteraan pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah;
4. Pelaporan pengelolaan administrasi kepegawaian di bidang kesejahteraan pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang terkait dengan tugas dan fungsinya.

4. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan pendidikan dan pelatihan prajabatan, struktural, teknis, fungsional dan bimbingan teknis serta melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian di bidang tugas belajar dan izin belajar, dengan fungsi :

- a. Pengelolaan sarana dan prasarana kediklatan;
- b. Pemetaan/bazeting kebutuhan diklat prajabatan, struktural, fungsional dan bimtek di lingkungan Pemerintah Daerah;
- c. Pengkoordinasian pelaksanaan diklat prajabatan, struktural, fungsional dan bimtek di lingkungan Pemerintah Daerah;
- d. Pelaksanaan kegiatan diklat prajabatan, struktural, fungsional dan bimtek di lingkungan Pemerintah Daerah;
- e. Pelaksanaan monitor dan evaluasi kegiatan diklat prajabatan, struktural, fungsional dan bimtek di lingkungan Pemerintah Daerah;

- f. Pelaporan hasil kegiatan diklat prajabatan, struktural, fungsional dan bimtek di lingkungan Pemerintah Daerah;
- g. Pengelolaan pelayanan administrasi kepegawaian di bidang tugas belajar dan izin belajar; dan
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam rangka melaksanakan tugasnya, Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dibantu oleh :

a. Sub. Bidang Pengembangan Karier

Tugas : melaksanakan pengelolaan diklat teknis dan fungsional serta bimbingan teknis bagi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah.

Fungsi :

1. Pemetaan/bazeting kebutuhan diklat teknis dan fungsional bagi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah;
2. Perencanaan pelaksanaan diklat teknis dan fungsional bagi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah;
3. Pengkoordinasian pelaksanaan diklat teknis dan fungsional bagi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah;
4. Pelaksanaan kegiatan diklat teknis dan fungsional bagi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah;
5. Pelaksanaan monitor, evaluasi dan pelaporan kegiatan diklat teknis dan fungsional bagi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah;

6. Menyiapkan bahan-bahan dan dokumen kerjasama dengan lembaga-lembaga diklat lainnya untuk pelaksanaan kegiatan diklat teknis dan fungsional;
7. Menyampaikan informasi kepada instansi guna menjaring minat terhadap penawaran Diklat Teknis dan fungsional yang akan dilaksanakan; dan
8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala Bidang terkait dengan tugas dan fungsinya.

b. Sub. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Tugas : melaksanakan pengelolaan pendidikan formal berupa pemberian tugas belajar dan izin belajar bagi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah.

Fungsi :

1. Pemetaan/bazeting kebutuhan pendidikan formal bagi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah;
2. Perencanaan pelaksanaan pendidikan formal bagi PNS di lingkungan pemerintah Daerah;
3. Pengkoordinasian pelaksanaan pendidikan formal bagi PNS di lingkungan pemerintah Daerah;
4. Pelaksanaan kegiatan pendidikan formal bagi PNS di lingkungan pemerintah Daerah;
5. Pelaksanaan monitor, evaluasi dan pelaporan kegiatan pendidikan formal bagi PNS di lingkungan pemerintah Daerah;

6. Menyiapkan bahan-bahan dan dokumen kerjasama dengan lembaga-lembaga pendidikan untuk pelaksanaan kegiatan pendidikan formal;
7. Menyampaikan informasi kepada instansi guna menjangkau minat terhadap penawaran pendidikan formal yang akan dilaksanakan;
8. Pelaksanaan administrasi kepegawaian di bidang pemberian tugas belajar dan izin belajar; dan
9. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang terkait dengan tugas dan fungsinya.

c. Sub Bidang Pengadaan Pegawai

Tugas : melaksanakan pengadaan CPNS di lingkungan Pemerintah Daerah.

Fungsi :

1. Perencanaan dan analisis kebutuhan CPNS di lingkungan Pemerintah Daerah;
2. Pelaksanaan pengadaan CPNS sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah;
3. Pengevaluasian perencanaan dan kegiatan pengadaan PNS di lingkungan Pemerintah Daerah;
4. Pelaporan program kegiatan pengadaan PNS di lingkungan Pemerintah Daerah;
5. Pelaksanaan Sumpah PNS;
6. Pengusulan NIP CPNS;
7. Pelaksanaan administrasi pengangkatan CPNS menjadi PNS; dan

8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang terkait dengan tugas dan fungsinya.

5. Bidang Pembinaan, Jabatan Fungsional dan Informasi Kepegawaian

Mempunyai tugas melaksanakan perencanaan pengembangan pegawai dan jabatan fungsional baik secara kualitas maupun kuantitas, melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian di bidang pembinaan dan kesejahteraan PNS di lingkungan Pemerintah Daerah, dengan fungsi :

a. Sub. Bidang Pembinaan Pegawai

Tugas : melaksanakan perencanaan pengembangan dan pembinaan pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Fungsi :

1. Penyusunan rencana dan program kerja dibidang pembinaan pegawai
2. Penghimpunan dan analisa data dan aturan yang berhubungan dengan upaya peningkatan disiplin dan pemberhentian pegawai
3. Penyusunan rencana pembinaan pegawai dalam rangka peningkatan disiplin pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah
4. Penelitian dan pemrosesan tindakan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah
5. Pelaksanaan Monitoring dan pelaporan pembinaan pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah;
6. Pengumpulan, pengolahan dan pemrosesan penetapan surat pemberhentian sementara dan pemberhentian PNS

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

b. Sub. Bidang Jabatan Fungsional

Tugas : Untuk melaksanakan tugas menyiapkan bahan dan data pegawai dalam pengangkatan dan penempatan pegawai dalam jabatan fungsional.

Fungsi :

1. Penyusunan rencana dan program kerja dibidang penempatan jabatan fungsional dilingkungan Pemerintah Daerah
2. Penyusunan petunjuk teknis dalam pelaksanaan penempatan jabatan fungsional
3. Penghimpunan dan analisa data jabatan fungsional PNS sesuai dengan basis pendidikan dan kepangkatan
4. Penyusunan rencana penempatan dan pengisian formasi jabatan fungsional PNS sesuai dengan basis pendidikan dan kepangkatan
5. Pelaksanaan inventarisasi dan analisa tingkat kepangkatan pegawai berdasarkan daftar urut kepangkatan PNS dilingkungan Pemerintah Daerah
6. Meneliti dan memproses bahan usulan promosi jabatan pegawai negeri sipil dalam jabatan fungsional di lingkungan pemerintah kabupaten rejang lebong;
7. Mengumpulkan, mengelola dan memproses penetapan surat keputusan impasing/penyesuaian angka kredit jabatan fungsional di lingkungan pemerintah kabupaten rejang lebong;

8. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.
9. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya

c. Sub. Bidang Informasi Kepegawaian

Tugas : melaksanakan penyusunan informasi, pengolahan informasi, pemutakhiran data serta penyajian Informasi Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah.

Fungsi :

1. Penyajian dan penyampaian data kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah;
2. Pengelolaan sistem informasi pelayanan kepegawaian (SAPK) di lingkungan Pemerintah Daerah;
3. Pemeliharaan perangkat dan data kepegawaian;
4. Pengelolaan website resmi Badan;
5. Pengarsipan data Kepegawaian;
6. Pengelolaan Administrasi kenaikan gaji berkala bagi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah; dan Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang terkait dengan tugas dan fungsinya

6. UNIT PELAKSANA TEKNIS

Tugas pokok adalah melaksanakan kegiatan teknis operasional Badan dan/ atau kegiatan teknis penunjang tertentu.

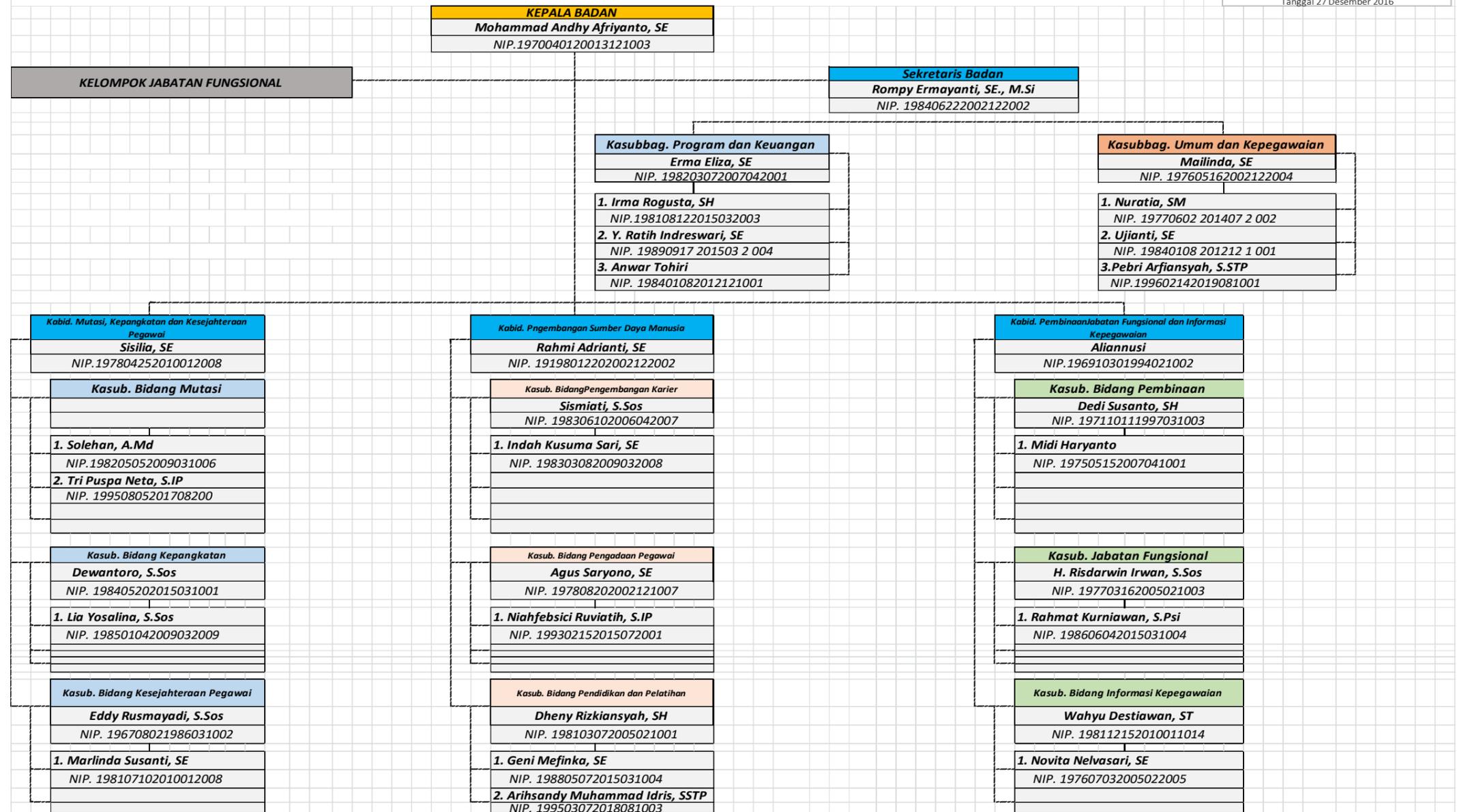
7. KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang Jabatan Fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya dan dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong sesuai dengan Peraturan Bupati Rejang Lebong Nomor 24 Tahun 2018 Tanggal 31 Maret 2018 adalah sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSI KABUPATEN REJANG LEBONG

Peraturan Bupati Rejang Lebong Nomor 41 Tahun 2016
Tanggal 27 Desember 2016



2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong secara optimal sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, sarana dan prasarana, anggaran yang proporsional dan memadai.

a. Susunan Kepegawaian

Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong sejumlah 32 Orang dikelompokkan menurut golongan kepangkatan, tingkat pendidikan dan eselon sebagai berikut :

1. Menurut Golongan Kepangkatan, pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong dapat dikelompokkan ke dalam :

a. Golongan IV sebanyak	:	1 orang
b. Golongan III sebanyak	:	29 orang
c. Golongan II sebanyak	:	2 orang
d. Golongan I sebanyak	:	- orang

2. Menurut Tingkat Pendidikan, pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong dapat dikelompokkan ke dalam :

a. Pasca Sarjana (S2) sebanyak	:	1 orang
b. Sarjana (S1) sebanyak	:	27 orang
c. Diploma 3 (D3) sebanyak	:	1 orang
d. SMA / sederajat sebanyak	:	3 orang

3. Menurut Esselon, pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong dapat dikelompokkan ke dalam :

a. Esselon II sebanyak	:	1 orang
b. Esselon III sebanyak	:	4 orang
c. Esselon IV sebanyak	:	10 orang
d. Non Esselon sebanyak	:	17 orang

b. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Undang - undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang undang Nomor 43 tahun 1999, mengisyaratkan perlu adanya sistem administrasi berbasis komputer dalam pengelolaan manajemen Kepegawaian dalam hal ini Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).

Dengan SIMPEG dimaksudkan terciptanya sistem informasi yang terpadu guna meningkatkan kegiatan administrasi kepegawaian yang lebih tertib, teratur, berdayaguna dan berhasil , sekaligus menentukan arah kebijakan tentang mekanisme koordinasi, komunikasi aliran data dan informasi melalui teknologi informasi. Manfaat dari SIMPEG ini diharapkan mampu menyajikan data dan informasi yang akurat dan cepat untuk pengambilan keputusan atau kebijakan pimpinan.

c. Anggaran

Untuk merealisasikan seluruh program dan kegiatan sebagaimana tertuang dalam Renstra dan Rencana Kerja Tahunan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong selalu mendapat dukungan anggaran dari APBD Kabupaten Rejang Lebong. Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong dituangkan dalam Rencana Kerja dan RKA yang kebutuhannya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing bidang yang ada, sehingga

melalui ketersediaan anggaran tersebut diharapkan mampu mewujudkan pelayanan yang maksimal khususnya yang menyangkut peningkatan Kompetensi Aparatur.

d. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana aparatur diperlukan untuk mendukung operasional pelaksanaan tugas pada BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong. Sarana dan prasarana aparatur yang dimiliki BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong berupa sarana transportasi, sarana telekomunikasi, serta peralatan dan perlengkapan kerja.

Secara lengkap sarana dan prasarana yang dimiliki BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Daftar Sarana dan Prasarana Aparatur
BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong

NO	Spesifikasi Barang	Jumlah	Keterangan
1	Kendaraan Roda 4	2	unit
2	Kendaraan Roda 2	17	unit
3	Laptop	13	unit
4	Notebook	33	unit
5	Personal Computer	13	unit
6	Printer	45	unit
7	Kursi	40	unit
8	Meja	29	unit
9	Filling besi/metal	30	unit
10	Lemari Arsip	12	unit
11	Penghancur kertas	4	unit

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

Dalam pelaksanaan pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong, Sekretariat dan Bidang memiliki fungsi pelayanan tersendiri, meliputi :

1. Sekretariat

Pelayanan administrasi surat menyurat, pelayanan perencanaan dan pelaporan OPD, serta pelayanan gaji, tunjangan dan keuangan kantor lainnya.

2. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Kesejahteraan Pegawai

Pada Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Kesejahteraan Pegawai melaksanakan pelayanan administrasi pensiun pegawai, pindah tugas pegawai, kenaikan pangkat, Taspen, Karsu/Karis, Karpeg serta pelayanan kepegawaian lain yang melekat dan menjadi tugas pokok dan fungsi bidang tersebut.

3. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan pelayanan SKP, fasilitasi Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, pengadaan CPNS, pelayanan Diklat Teknis / Fungsional / Prajabatan, administrasi Tugas Belajar dan Izin Belajar serta Pengembangan Karier Pegawai.

4. Bidang Pembinaan, Jabatan Fungsional dan Informasi Kepegawaian

Pada Bidang Pembinaan, Jabatan Fungsional dan Informasi Kepegawaian melaksanakan pelayanan penyelesaian kasus – kasus pegawai, pelayanan data dan informasi kepegawaian serta memproses bahan usulan promosi jabatan PNS dalam jabatan fungsional.

Tabel T-C.23

PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN REJANG LEBONG

NO	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian Tahun Ke-				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Persentase Penempatan ASN Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong berdasarkan Kualifikasi Pendidikan dan Uji Kompetensi				25%	40	55	70	85	80,80%	80,30%	97,02%	58%	81,18%	323,20%	200,75%	176,40%	82,85%	95,90%
2	Persentase OPD yang memiliki jumlah ASN sesuai dengan kebutuhan				25%	40	55	71	85	80,80%	80,30%	97,02%	68%	74%	323,20%	200,75%	176,40%	96%	87%
3	Persentase ASN Kabupaten Rejang Lebong yang mengikuti Diklat Kepemimpinan																		
	- Diklat Kepemimpinan Tingkat II				11,50%	17,14%	22,85%	28,57%	34,28%	11,50%	17,14%	11,43%	28,57%	34,28%	100%	100%	100%	50,02%	100%
	- Diklat Kepemimpinan Tingkat III				42,38%	49,01%	55,63%	62,25%	68,87%	42,38%	49,01%	55,63%	62,25%	68,87%	100%	100%	100%	100%	100%
	- Diklat Kepemimpinan Tingkat IV				40,00%	44,12%	48,25%	52,37%	56,49%	40,00%	44,12%	48,25%	52,37%	56,49%	100%	100%	100%	100%	100%
7	Persentase Pembinaan Pegawai				-	-	-	85%	85%	-	-	-	85%	44%	-	-	-	100%	51,76%
8	Evaluasi Nilai SAKIP				-	-	-	B	B	-	-	-	B	B	-	-	-	B	B

Curup, 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN REJANG LEBONG



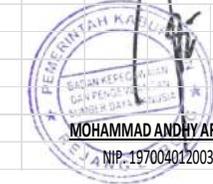
MOHAMMAD ANDHY AFRIYANTO, SE
NIP. 1970040120013121003

TABEL TC.24

**ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN DAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN REJANG LEBONG**

NO	Uraian	Anggaran Pada Tahun Ke					Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke					Rata-rata Pertumbuhan	
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	BELANJA DAERAH		5.695.403.282,50	11.563.576.524,48	9.252.040.568,78	4.968.280.474,00		2.336.905.586,00	10.027.327.274,00	8.598.059.633,00	4.422.260.376,00		41,03	86,71	92,93	89,01	12,25%	88,73%
a	Belanja Tidak Langsung		2.915.439.282,50	1.972.271.524,48	2.437.393.168,78	3.004.713.436,00		1.280.840.601,00	1.845.328.983,00	2.432.721.657,00	2.788.295.212,00		43,93	93,56	99,81	92,80		
	Belanja Pegawai																	
b	Belanja Langsung		2.779.964.000,00	9.591.305.000,00	6.814.647.400,00	1.963.567.038,00		1.056.064.985,00	8.181.998.291,00	6.165.337.976,00	1.633.965.164,00		37,99	85,31	90,47	83,21		
	Belanja Pegawai																	
	Belanja Barang dan Jasa																	
	Belanja Modal																	
	TOTAL		5.695.403.282,50	11.563.576.524,48	9.252.040.568,78	4.968.280.474,00		2.336.905.586,00	10.027.327.274,00	8.598.059.633,00	4.422.260.376,00		41,03	86,71	92,93	89,01	12,25%	88,73%

Curup, 2021
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN REJANG LEBONG



MOHAMMAD ANDHY AFRIYANTO, SE
NIP. 197004012003121003

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong mempunyai fokus sasaran yang sama dengan Badan Kepegawaian Negara yaitu menyelenggarakan pelayanan kepegawaian dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yaitu mengembangkan dan mendayagunakan aparatur secara optimal untuk mencapai tujuan pemerintah daerah.

Tantangan dan peluang dalam pengelolaan sumber daya aparatur yang dihadapi dari waktu ke waktu mengalami perubahan seiring dengan adanya perubahan baik lingkungan, tata ruang, perilaku dan ekonomi. Hal ini berdampak pada tuntutan sosok pegawai negeri sipil yang visioner dan professional serta dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat dalam hal pelayanan dan pembangunan

Beberapa hal yang menjadi tantangan dan Peluang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian diantaranya :

a. Tantangan

Tantangan pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong untuk 5 (lima) tahun ke depan adalah:

- 1) Perubahan dan perkembangan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian yang harus disikapi secara cepat dan tepat;
- 2) Perubahan organisasi perangkat daerah akan berdampak pada penataan dan pengelolaan jabatan dan sumber daya manusia yang ada;
- 3) Masih adanya pelanggaran disiplin PNS;

- 4) Rendahnya persepsi Perangkat Daerah terhadap pengembangan kompetensi untuk mendukung kinerja organisasi;
- 5) Belum terintegrasinya sistem database kepegawaian dengan aplikasi kepegawaian lainnya;
- 6) Situasi dan kondisi politik nasional dan lokal dalam komitmen pengembangan SDM aparatur;

b. Peluang

Peluang yang dapat dimanfaatkan oleh BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong untuk menghadapi tantangan kedepan adalah :

- 1) Pelaksanaan sistem penataan data kepegawaian yang terintegrasi;
- 2) Peningkatan kompetensi manajerial, teknis dan fungsional melalui pendidikan dan pelatihan;
- 3) Pengembangan sistem dan aplikasi informasi kepegawaian dalam rangka peningkatan pelayanan kepegawaian secara online;
- 4) Penerapan pengembangan sistem karier berdasarkan kinerja;
- 5) Penerimaan dan penempatan calon Aparatur Sipil Negara berdasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan;
- 6) Perkembangan IPTEK yang pesat, dukungan ilmuwan dan peran serta masyarakat yang dapat lebih mempercepat peningkatan kinerja BKPSDM pada era globalisasi.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU – ISU SRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Berkaitan dengan peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan di bidang administrasi kepegawaian. Bila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun, masih terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi sebagai berikut :

- a. Adanya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dengan yang tersedia;
- b. Pemetaan pegawai belum sepenuhnya sesuai antara jenis jabatan dan kualifikasi pendidikan yang diharapkan;
- c. Masih belum optimalnya distribusi penempatan pegawai;
- d. Belum optimalnya pengembangan infrastruktur jaringan dan aplikasi secara online;
- e. Adanya kesenjangan antara usulan formasi pegawai dengan penetapan kebutuhannya;
- f. Belum adanya sistem karier yang berbasis kinerja bagi para pegawai dan penataan pegawai yang jelas;
- g. Database kepegawaian belum sepenuhnya akurat;
- h. Belum optimalnya pemenuhan kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai baik struktural, fungsional maupun teknis.
- i. Belum optimalnya pelaksanaan pembinaan pegawai dalam penerapan perundang-undangan dan peraturan kepegawaian;

Pemetaan permasalahan pada BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong dapat dilihat pada Tabel T-B. 35 sebagai berikut :

Tabel T-B.35.
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Rendahnya Indeks Profesionalitas ASN	1.1. Rendahnya ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	1.1.1. Penempatan pegawai tidak sesuai dengan pendidikan dan kompetensi 1.1.2. Belum optimalnya sistem penilaian kinerja pegawai
		1.2. Rendahnya kedisiplinan ASN	1.2.1. Masih adanya pelanggaran disiplin pegawai
		1.3. Rendahnya kompetensi ASN	1.3.1. Belum optimalnya kapasitas SDM ASN dalam pelayanan.

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

Visi Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026 yaitu :

“Terwujudnya Kabupaten Rejang Lebong BERCAHAYA Untuk SEMUA (Berkarakter, Religius, Cerdas, Sehat, Berbudaya untuk Sejahtera dan Maju Bersama)”. Visi ini menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan Kabupaten Rejang Lebong yang ingin dicapai dalam waktu 5 (lima) tahun kedepan. Perumusan penjelasan visi Kabupaten Rejang Lebong dalam RPJMD 2021-2026 disajikan pada penjelasan berikut:

1. Bercahaya

Rejang Lebong bercahaya merupakan representasi dari harapan. Tekad dan tujuan untuk menghadirkan Pemerintah sebagai petunjuk arah menuju Kesejahteraan dan Kemajuan bersama, BERCAHAYA merupakan tujuan primer yang

wajib diwujudkan untuk mencapai tujuan sesungguhnya yang diharapkan oleh masyarakat yaitu Kesejahteraan dan Kemajuan Bersama.

2. Untuk Semua

Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong berkomitmen untuk memastikan setiap kebijakan tidak akan berpihak pada status, suku, agama dan ras manapun, melainkan untuk kepentingan dan cita – cita bersama. UNTUK SEMUA jg bermakna bahwa program dan kebijakan Pemerintah merupakan ikhtiar dan kolaboratif antara pemerintah dan masyarakat yang sinergis.

Dalam rangka pencapaian visi yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan kondisi dan permasalahan yang ada serta tantangan ke depan, dan memperhitungkan peluang yang dimiliki, maka ditetapkan 9 (sembilan) misi Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong sebagai berikut :

1. Membangun karakter masyarakat Rejang Lebong yang berdaya saing dan inovatif;
2. Memantapkan pemahaman, pengamalan dan pelestarian nilai-nilai keagamaan dalam kehidupan bermasyarakat;
3. Meningkatkan aksesibilitas dan kualitas pendidikan;
4. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan kesehatan dan rujukan masyarakat;
5. Melestarikan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal sebagai identitas daerah;
6. Mengembangkan Reformasi Birokrasi melalui tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif dan transparan yang berorientasi pada inovasi dan pelayanan prima;
7. Mewujudkan pembangunan kawasan berbasis potensi lokal (pertanian dan pariwisata) dan ekonomi kreatif untuk mempercepat pertumbuhan dan pemerataan ekonomi masyarakat yang berkelanjutan;
8. Memperluas ketersediaan lapangan kerja guna mengentaskan kemiskinan melalui program-program solutif;

9. Mewujudkan pemerataan pembangunan infrastruktur yang integratif dan kolaboratif.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong sebagai satuan kerja perangkat daerah yang bertugas membantu Bupati Rejang Lebong dalam bidang kepegawaian wajib ikut serta mewujudkan Visi Kabupaten Rejang Lebong melalui Misi yang ke-6 (Enam) yaitu : **“Mengembangkan Reformasi Birokrasi melalui tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif dan transparan yang berorientasi pada inovasi dan pelayanan prima”**.

Melihat identifikasi permasalahan di BKPSDM dapat dirumuskan faktor pendorong dan penghambat pelayanan BKPSDM yang berpengaruh pada pencapaian visi dan misi kepala daerah.

- **Faktor pendorong :**

- Adanya dukungan Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong untuk meningkatkan pelayanan yang lebih cepat dan akurat serta keinginan mewujudkan pegawai yang kompeten dan berkinerja tinggi.
- Dukungan sarana dan prasarana serta anggaran untuk pengembangan kompetensi aparatur.
- Memberikan kesempatan kepada ASN untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

- **Faktor Penghambat :**

- Belum optimalnya kinerja ASN;
- Adanya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dengan yang tersedia;
- Belum optimalnya pemenuhan kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai baik struktural, fungsional maupun teknis.

- Belum optimalnya pemenuhan kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai.
- Pemetaan pegawai belum sepenuhnya sesuai antara jenis jabatan dan kualifikasi pendidikan yang diharapkan.

3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong

3.3.1. Telaahan Renstra BKPSDM dengan Renstra Badan Kepegawaian Negara

Dalam rangka mengemban amanah mandat Undang-Undang, Visi Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024 adalah melaksanakan Visi Presiden Nomor 8 (delapan) yaitu **“Pengelolaan Pemerintahan Yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya”** dengan melaksanakan arahan Presiden Nomor 4 (Empat) yaitu **“Penyederhanaan Birokrasi”** dan Agenda Pembangunan Nomor 7 (Tujuh) yaitu **“Memperkuat Stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik”** dengan **“Mewujudkan Pengelola ASN Yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”**.

Untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih, efektif dan terpercaya tersebut di atas diperlukan Sumber Daya Aparatur sebagai motor/penggerak pembangunan yang berkualitas dan profesional, sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja dan pelayanan. Hal ini menjadi wewenang dan tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong selaku satuan kerja perangkat daerah yang berfungsi sebagai perumusan kebijakan teknis di bidang manajemen kepegawaian meliputi tugas dan fungsi Bidang Mutasi,

Kepangkatan dan Kesejahteraan Pegawai, Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, serta Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional dan Informasi Kepegawaian.

3.3.2. Telaahan Renstra BKPSDM dengan Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Visi Kementerian PANRB dirumuskan sebagai berikut "Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk Mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi presiden dan wakil presiden: "Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan Gotong Royong".

Visi tersebut mencerminkan cita – cita dan harapan Kementerian PANRB untuk menjadikan seluruh aparatur negara di lingkungan instansi pemerintah pusat dan daerah memiliki profesionalitas dan integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari serta memiliki kompetensi yang dapat diandalkan dalam menjalankan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Dari hasil telaahan Visi Kemenpan dan Reformasi Birokrasi tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa Visi BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong telah sejalan dengan visi institusi pusat tersebut yaitu manajemen kepegawaian yang handal dan professional.

1.3.3. Telaahan Renstra BKPSDM dengan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu

Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu yaitu “Terwujudnya Transformasi Pelayanan Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi menuju Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Bengkulu yang profesional, disiplin, berbudaya dan berakhlak mulia”.

Dalam rangka mencapai visinya tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu telah merumuskan dan menetapkan beberapa misi yang harus diembannya, yaitu :

1. Aparatur Sipil Negara yang berdisiplin tinggi, profesional, berdaya saing dan berbudaya melayani.
2. Pelayanan yang cepat, mudah, murah dan akurat.
3. Perencanaan tata kelola manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis Teknolog Informasi.
4. Kerjasama dan koordinasi bidang kepegawaian dengan Kabupaten/Kota se Provinsi Bengkulu.
5. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu sebagai pusat data kepegawaian yang akurat dan akuntabel

Adapun makna dari Aparatur Sipil Negara yang profesional, disiplin, berbudaya dan berakhlak mulia adalah bahwa sosok aparatur negara yang baik secara individu, institusional maupun sistem, mempunyai kompetensi, kemampuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas dan fungsi secara terampil, baik dan benar serta efektif dan efisien yang dilandasi dengan nilai-

nilai etika, integritas, moral dan akuntabilitas untuk mewujudkan kinerja, hasil karya terbaik dan bermanfaat dalam pencapaian reformasi birokrasi.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu dituntut melaksanakan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang ASN harus sesuai dengan kompetensi Jabatan yang akan didudukinya, standar kompetensi jabatan merupakan instrumen yang urgen, sebagai pedoman untuk menjamin objektivitas dan kualitas pengangkatan ASN dalam suatu jabatan, yang didasarkan pada ***prinsip profesionalisme*** sesuai dengan standar kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan tersebut, serta syarat objektif lainnya. Penempatan ASN sesuai dengan standar kompetensi jabatan, merupakan salah satu cara untuk mewujudkan pemerintahan yang baik. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan komitmen yang kuat sebagai wujud nyata dukungan terhadap program transformasi Pelayanan Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi.

Dari hasil telaahan Visi BKD Provinsi tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa Visi BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong telah sejalan dengan visi BKPSDM Provinsi Bengkulu bahwa kompetensi jabatan yang diduduki seorang ASN harus didasarkan pada prinsip profesionalisme.

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

Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten atau RTRW Kabupaten adalah arahan kebijakan dan strategi pemanfaatan ruang wilayah provinsi. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum (PerMen PU) No.16/PRT/M/2009 tentang Pedoman

Penyusunan Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten merupakan tindak lanjut dari pelaksanaan ketentuan Pasal 11 ayat (2) Undang-Undang Nomor 26 tahun 2007 tentang Penataan Ruang.

Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Rejang Lebong telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Rejang Lebong Nomor 8 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2012-2023

Rencana umum tata ruang kabupaten/kota adalah penjabaran RTRW provinsi ke dalam kebijakan dan strategi pengembangan wilayah kabupaten/kota yang sesuai dengan fungsi dan peranannya di dalam rencana pengembangan wilayah provinsi secara keseluruhan, strategi pengembangan wilayah ini selanjutnya dituangkan ke dalam rencana struktur dan rencana pola ruang operasional

Dalam operasionalisasinya rencana umum tata ruang dijabarkan dalam rencana rinci tata ruang yang disusun dengan pendekatan nilai strategis kawasan dan/atau kegiatan kawasan dengan muatan substansi yang dapat mencakup hingga penetapan blok dan subblok yang dilengkapi peraturan zonasi sebagai salah satu dasar dalam pengendalian pemanfaatan ruang sehingga pemanfaatan ruang dapat dilakukan sesuai dengan rencana umum tata ruang dan rencana rinci tata ruang. Rencana rinci tata ruang dapat berupa rencana tata ruang kawasan strategis dan rencana detail tata ruang.

Pemanfaatan ruang dilakukan melalui pelaksanaan program pemanfaatan ruang beserta pembiayaannya, dalam rangka mempertimbangkan kepentingan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Rejang Lebong dan sebagai pembangunan yang berkelanjutan dari Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) terhadap

pembangunan Gedung Diklat dan pembiayaannya dianggarkan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang. Pembangunan gedung Diklat di maksud diharapkan dapat mewujudkan terlaksananya perencanaan tata ruang secara terpadu dan menyeluruh, terwujudnya tertib pemanfaatan ruang serta terselenggaranya pengendalian pemanfaatan ruang .sehingga terwujud juga kesejahteraan dan kemudahan-kemudahan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara Kabupaten Rejang Lebong.

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

Dari hasil identifikasi permasalahan sebelumnya, inventarisasi dan menetapkan skala prioritas permasalahan-permasalahan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong dapat dirumuskan menjadi isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM serta berpengaruh dalam pengembangan kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong di masa yang akan datang, diantaranya :

1. Rendahnya pemanfaatan dan penerapan teknologi informatika dalam aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan Pelayanan;
2. Belum tersusunnya Standar Kompetensi Jabatan Pelaksana;
3. Pendistribusian pegawai yang belum optimal ;
4. Adanya PNS yang terlibat masalah hukum;
5. Masih terjadinya pelanggaran disiplin pegawai pada beberapa SKPD ;
6. Masih adanya beberapa pelayanan administrasi kepegawaian yang belum tepat waktu;
7. Masih belum validnya database kepegawaian yang dengan mudah dapat diakses guna mendukung pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

Dalam rangka mencapai visi dan misi Kabupaten Rejang Lebong 2021-2026 oleh Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong, maka visi dan misi tersebut dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategis (strategic goals) organisasi. Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun kedepan, sehingga dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi misinya yang diformulasikan kedalam tujuan strategis dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki.

Dalam perumusan tujuan strategis juga memungkinkan organisasi untuk mengukur sejauh mana visi misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih telah dicapai. Untuk itu, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (performance indicator) yang terukur sehingga apa yang menjadi cita-cita Bupati dan Wakil Bupati terpilih dapat terwujud.

Selanjutnya dari uraian visi misi di maksud, maka ditetapkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai, sebagai berikut :

- Visi : Terwujudnya Kabupaten Rejang Lebong BERCAHAYA Untuk SEMUA (Berkarakter, Religius, Cerdas, Sehat, Berbudaya untuk Sejahtera dan Maju Bersama)
- Misi Ke-4 : Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Pelayanan Kesehatan dan Rujukan Masyarakat
- Misi Ke-6 : Mengembangkan Reformasi Birokrasi Melalui Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Transparan yang Berorientasi pada Inovasi dan Pelayanan Prima
- Tujuan : Mewujudkan ASN Berkualitas dan Profesional
- Sasaran :
 1. Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas ASN
 2. Meningkatnya fasilitasi bantuan Tugas Belajar Dokter

Tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong beserta indikator kerjanya disajikan dalam Tabel TC.25 sebagai berikut:

Tabel T-C.25
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN						KONDISI AKHIR
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1.	Meningkatnya Akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan	Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja dan pelayanan perangkat daerah	Persentase pelayanan administrasi perkantoran yang akuntabel dan tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
			Nilai SAKIP	B	B	B	B	B	B	B
2.	Mewujudkan ASN Berkualitas dan Profesional	1. Meningkatkan Kapasitas dan Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	49,30	53,44	57,58	61,72	65,86	70	70
			Persentase penempatan ASN berdasarkan kualifikasi pendidikan dan uji kompetensi	85,53%	90,12%	94,95%	100%	100%	100%	100%
		2. Meningkatkan fasilitasi bantuan Tugas Belajar Dokter	Persentase Dokter yang mendapat Bantuan Tugas Belajar	11,63%	13,95%	16,28%	18,60%	18,60%	20,93%	20,93%
			Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	0,27 %	0,48%	0,83%	1,45%	2,52%	4,38%	4,38%

Curup, 6 September 2021
KEPALA BKPSDM



MOHAMMAD ANDHY AFRIYANTO, SE
NIP. 197004012003121003

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan suatu langkah dalam rangka memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun serta berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan dan sasaran.

Kebijakan adalah pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama 5 (lima) tahun, selama periode Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026 serta kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan RPJMD Kabupaten Rejang Lebong dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong mencapai tujuan dan sasaran Renstra dengan efektif dan efisien. Selain melakukan perencanaan komprehensif, perencanaan strategis juga dapat digunakan untuk melakukan transformasi, reformasi dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategis tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi. Adapun Strategi dan Kebijakan yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran adalah sebagai berikut(Tabel T-C-26)

Tabel T-C.26
TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN REJANG LEBONG

VISI : Terwujudnya Kabupaten Rejang Lebong BERCAHAYA Untuk SEMUA (Berakarakter, Religius, Cerdas, Sehat, Berbudaya untuk Sejahtera dan Maju Bersama)

NO.	TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Misi 4 : Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Pelayanan Kesehatan dan Rujukan Masyarakat				
1.	Mewujudkan ASN Berkualitas dan Profesional	Meningkatnya fasilitasi bantuan Tugas Belajar Dokter	Meningkatkan dan membentuk pemberdayaan aparatur pemerintah yang berpartisipasi aktif dalam pembangunan serta mewujudkan ASN yang profesional dan berwibawa melalui pendidikan dan pelatihan.	Peningkatan fasilitasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat formal dan non-formal
Misi 6 : Mengembangkan Reformasi Birokrasi Melalui Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Transparan yang Berorientasi pada Inovasi dan Pelayanan Prima				
1.	Meningkatnya Akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan	Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja dan pelayanan perangkat daerah	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian Peningkatan sarana dan prasarana Optimalisasi Sumber Daya Manusia
2.	Mewujudkan ASN Berkualitas dan Profesional	Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas ASN	Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur.	Peningkatan pengembangan karier dan peningkatan kompetensi SDM Aparatur
			Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi dan pemetaan jabatan sesuai kebutuhan serta didukung dengan data yang akurat.	Optimalisasi penggunaan aplikasi pendukung pelayanan kepegawaian yang berbasis teknologi dan pemetaan jabatan sesuai kebutuhan organisasi
			Meningkatkan dan membentuk pemberdayaan aparatur pemerintah yang berpartisipasi aktif dalam pembangunan serta mewujudkan ASN yang profesional dan berwibawa melalui pendidikan dan pelatihan.	Peningkatan fasilitasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat formal dan non-formal

Curup, 6 September 2021

KEPALA BKPSDM



MOHAMMAD ANDHY AFRIYANTO, SE

NIP. 197004012003121003

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa SKPD 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, dan atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut, sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (ouput) dalam bentuk barang/jasa.

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. Sasaran adalah target atau hasil yang diharapkan dari suatu program atau keluaran yang diharapkan dari suatu kegiatan.

Rencana Program dan Kegiatan adalah cara untuk melaksanakan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan serta upaya yang dilakukan untuk mengetahui capaian keberhasilan sasaran dan tujuan. Program adalah kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia guna mencapai sasaran tertentu. Dengan program dan kegiatan diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong menetapkan program-programnya sesuai RPJMD Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026 sebagai berikut:

A. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota

1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
3. Administrasi Umum Perangkat Daerah
4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

B. Program Kepegawaian Daerah

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
2. Mutasi dan Promosi ASN
3. Pengembangan Kompetensi ASN
4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

C. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan indikatif BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong tahun 2021- 2026 dapat dilihat pada tabel 6.1(TC-27)

Tabel T-C.27
Rencana Program Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah BKPSDM
Kabupaten Rejang Lebong

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator kinerja tujuan sasaran Prog (Outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						2021		2022		2023		2024		2025		2026					
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
Meningkatnya Akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan				Nilai SAKIP daerah	CC	CC		B		B		B		B		B		B			
	Meningkatnya kualitas kinerja dan pelayanan perangkat daerah			Nilai SAKIP OPD	B	B	4.372.800.504	B	3.656.885.340	B	3.667.448.012	B	3.638.307.184	B	3.624.832.108	B	3.642.188.550	B	22.602.461.697	BKPSDM	BKPSDM
		05:03:01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase pelayanan administrasi perkantoran yang akuntabel dan tepat waktu	72,86%	100%	3.929.969.704	100%	3.412.106.420	100%	3.432.574.104	100%	3.401.838.288	100%	3.389.673.236	100%	3.405.458.550	100%	20.971.620.301	BKPSDM	BKPSDM
		05.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan dan laporan evaluasi perangkat daerah yang disusun	100%	100%	15.060.000	100%	10.000.000	100%	10.000.000	100%	10.000.000	100%	10.000.000	100%	10.000.000	100%	65.060.000		
		05.03.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan yang tersusun	9 Dok	10 Dok	10.000.000	9 Dok	5.000.000	55 Dok	35.000.000										
		05.03.01.2.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD yang tersusun	3 Dok	3 Dok	5.060.000	3 Dok	5.000.000	18 Dok	30.060.000										
		05.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pelayanan administrasi perkantoran yang akuntabel dan tepat waktu	100%	100%	3.351.989.304	100%	3.053.313.360	100%	3.053.313.360	100%	3.053.313.360	100%	3.053.313.360	100%	3.053.313.360	100%	18.618.556.103		
		05.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Tersedianya gaji dan tunjangan ASN	14 bln	14 bln	3.059.529.304	14 bln	2.907.083.360	84 bln	17.594.946.103										
		05.03.01.2.02.02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Tersedianya honorarium pelaksanaan tugas ASN, Tersedianya honorarium THL	12 bln	12 bln	292.460.000	12 bln	146.230.000	72 bln	1.023.610.000										
		05.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Administrasi Umum Perangkat Daerah yang tepat waktu	71,76%	100%	467.150.600	100%	256.983.740	100%	246.986.876	100%	250.416.712	100%	228.692.364	100%	243.667.430	100%	1.693.897.722		
		05.03.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Tersedianya penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	12 bln	12 bln	6.000.000	12 bln	5.000.000	72 bln	31.000.000										
		05.03.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor	12 bln	12 bln	179.330.000	12 bln	50.000.000	12 bln	50.000.000	12 bln	50.000.000	12 bln	28.821.614	12 bln	50.000.000	72 bln	408.151.614		
		05.03.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Tersedianya bahan logistik kantor	12 bln	12 bln	96.648.600	12 bln	86.983.740	12 bln	86.986.876	12 bln	88.916.712	12 bln	89.870.750	12 bln	82.167.430	72 bln	531.574.108		
		05.03.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Tersedianya barang cetak dan penggandaan	12 bln	12 bln	29.200.000	12 bln	20.000.000	72 bln	129.200.000										
		05.03.01.2.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	12 bln	12 bln	20.160.000	12 bln	10.000.000	72 bln	70.160.000										
		05.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Terlaksananya rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	12 bln	12 bln	135.812.000	12 bln	85.000.000	12 bln	75.000.000	12 bln	76.500.000	12 bln	75.000.000	12 bln	76.500.000	72 bln	523.812.000		

		05.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Jasa penunjang urusan pemerintah daerah dalam keadaan baik	38,85%	100%	46.454.800	100%	41.809.320	100%	42.273.868	100%	42.738.416	100%	43.667.512	100%	44.477.760	100%	261.421.676
		05.03.01.2.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Tersedianya Jasa Surat Menyurat	12 bln	12 bln	5.000.000	12 bln	4.500.000	12 bln	4.550.000	12 bln	4.600.000	12 bln	4.700.000	12 bln	4.800.000	72 Bln	28.150.000
		05.03.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	12 bln	12 bln	24.456.000	12 bln	22.010.400	12 bln	22.254.960	12 bln	22.499.520	12 bln	22.988.640	12 bln	23.477.760	72 Bln	137.687.280
		05.03.01.2.08.03	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	12 bln	12 bln	7.500.000	12 bln	6.750.000	12 bln	6.825.000	12 bln	6.900.000	12 bln	7.050.000	12 bln	7.200.000	72 Bln	42.225.000
		05.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	12 bln	12 bln	9.498.800	12 bln	8.548.920	12 bln	8.643.908	12 bln	8.738.896	12 bln	8.928.872	12 bln	9.000.000	72 Bln	53.359.396
		05.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah dalam keadaan baik	80,84%	100%	49.315.000	100%	50.000.000	100%	80.000.000	100%	45.369.800	100%	54.000.000	100%	54.000.000	100%	332.684.800
		05.03.01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan yang terpelihara	18 Unit	18 Unit	49.315.000	18 Unit	50.000.000	18 Unit	30.000.000	18 Unit	45.369.800	18 Unit	54.000.000	18 Unit	54.000.000	108 Unit	282.684.800
		05.03.01.2.09.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Terpeliharanya gedung kantor dan bangunan lainnya	N/a	-	-	-	-	1 Paket	50.000.000	-	-	-	-	-	1 Paket	50.000.000	
			Mewujudkan ASN Berkualitas dan Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	45,16	49,30		53,44		57,58		61,72		65,86		70		70	
	Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas ASN			Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi	81,18	85,53		90,12		94,95		100,00		100,00		100,00		100,00	
	Meningkatnya fasilitasi bantuan tugas belajar dokter			Persentase Dokter yang Mendapat Bantuan Tugas Belajar	11,63	11,63		13,95		16,28		18,60		18,60		20,93		20,93	
		05:03:02	Program Kepegawaian Daerah	Persentase penempatan ASN berdasarkan kualifikasi pendidikan dan uji kompetensi	81,18%	85,53%	1.413.655.338	90,12%	1.080.000.000	94,95 %	730.000.000	100%	930.801.800	100%	718.000.000	100%	678.000.000	100%	5.550.457.138
		05.03.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase layanan ASN	85%	90%	855.274.450	90%	550.000.000	90%	200.000.000	90%	200.000.000	90%	200.000.000	90%	175.000.000	90%	2.180.274.450
		05.03.2.01.03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Calon ASN yang diterima	N/a	865	709.791.450	300 Org	450.000.000	200	100.000.000	150	100.000.000	166	100.000.000	178	75.000.000	1859 org	1.534.791.450
		05.03.2.01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah PNS yang menerima SK Pemberhentian	543 Org	230	56.579.000	230	50.000.000	300	50.000.000	350	50.000.000	300	50.000.000	250	50.000.000	1660	306.579.000
		05.03.2.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	-Jumlah PNS yang menerima kartu -Jumlah Dokumen Rekonsiliasi kepegawaian	396 Org & 36 buku	300 Org dan 48 buku	88.904.000	300 Org dan 50 buku	50.000.000	200 Org & 50 buku	50.000.000	200 Org & 50 buku	50.000.000	150 Org & 50 buku	50.000.000	150 Org & 50 buku	50.000.000	1300 org & 298 buku	338.904.000
		05.03.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase ASN yang di mutasi dan di promosi	31,98%	54,24%	333.305.888	55,77%	230.000.000	###	230.000.000	###	230.000.000	59,85%	218.000.000	###	205.000.000	60,64%	1.446.305.888
		05.03.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	- Jumlah Pejabat yang dilantik dan ASN yang dimutasi - Jumlah PNS yang mengikuti pengambilan sumpah	764 Org & 400 Org	500 Org dan 300 Org	61.138.000	800 Org & 150 Org	55.000.000	850 Org & 200 Org	55.000.000	850 Org & 150 Org	55.000.000	900 Org & 166 Org	55.000.000	900 Org & 178 Org	50.000.000	4800 Org & 1144 Org	331.138.000

		05.03.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah PNS yang menerima SK kenaikan pangkat dan peninjauan masa kerja	660	1000	89.597.888	1000	75.000.000	1100	75.000.000	1100	75.000.000	1200	75.000.000	1200	75.000.000	6600	464.597.888		
		05.03.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	- Jumlah PNS yang mengikuti seleksi IPT - Jumlah Pejabat yang mengikuti Uji Kompetensi	N/a	60 Org dan 92 Org	182.570.000	60 Org dan 92 Org	100.000.000	60 Org dan 92 Org	100.000.000	60 Org dan 92 Org	100.000.000	60 Org dan 92 Org	88.000.000	60 Org dan 92 Org	80.000.000	360 Org dan 552 Org	650.570.000		
		05.03.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	3,03%	4,55%	172.000.000	9,48%	275.000.000	9,89%	275.000.000	###	475.801.800	12,59%	275.000.000	###	275.000.000	12,79%	1.747.801.800		
		05.03.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Dokter Umum yang menerima bantuan tugas belajar lanjutan (spesialis dan subspecialis)	4 Org	6	172.000.000	7	175.000.000	7	175.000.000	10	375.801.800	10	175.000.000	10	175.000.000	50	1.247.801.800		
		05.03.2.03.13	Pembinaan Jabatan Fungsional	Jumlah PNS yang menerima SK Pengangkatan, kenaikan, penyesuaian dan Pemberhentian dalam Jabatan Fungsional	N/a	N/a	-	200	100.000.000	220	100.000.000	230	100.000.000	240	100.000.000	250	100.000.000	1140	500.000.000		
		05.03.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase kualitas kedisiplinan Aparatur	85%	85%	53.075.000	85%	25.000.000	85%	25.000.000	85%	25.000.000	85%	25.000.000	85%	23.000.000	85%	176.075.000		
		05.03.2.04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah kasus disiplin PNS yang diproses	11 kasus	24 Kasus	53.075.000	22 Kasus	25.000.000	20 Kasus	25.000.000	18 Kasus	25.000.000	16 Kasus	25.000.000	16 Kasus	23.000.000	116 Kasus	176.075.000		
	Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas ASN			Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	0,38	0,40	-	2,23	-	2,63	-	4,33	-	4,43	-	4,60	-	4,60			
		05:04:02	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	0,16%	0,27%	-	0,48%	900.400.000	0,83%	177.000.000	1,45%	899.980.000	2,52%	50.979.600	4,38%	91.000.000	4,38%	1.898.400.000		
		05.04.02.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang lulus uji kompetensi				100%	50.000.000	100%	25.000.000	100%	49.980.000	100%	50.979.600	100%	45.000.000	100%			
		05.04.02.01.03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah PNS yang mengikuti Uji Kompetensi	N/a	N/a	900	900	50.000.000	900	25.000.000	900	49.980.000	900	50.979.600	900	45.000.000				
		05.04.02.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural /fungsional	N/a	-	100%	850.400.000	100%	152.000.000,00	100%	850.000.000,00	-	100%	46.000.000,00	100%	1.898.400.000				
		05.04.02.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan.	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat teknis, fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	17 Org	-	-	76 Org	850.400.000	5	152.000.000	111 org	850.000.000	2 org	-	2 org	46.000.000	196 org	1.898.400.000		
			Jumlah				5.343.625.042		5.392.506.420		4.339.574.104		5.232.620.088		4.158.652.836		4.174.458.550		28.420.477.439		

Catatan, 6 September 2021
Kepala BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong



MUHAMMAD ANDHY AFRIYANTO, SE
NIP. 197004012003121003

Tabel T-C.27 Rencana Program Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong																						
Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator kinerja tujuan sasaran Prog (Outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						2021		2022		2023		2024		2025		2026		Target	Rp			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp					
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21			
Meningkatnya Akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan				Nilai SAKIP daerah	CC	CC		B		B		B		B		B		B				
	Meningkatnya kualitas kinerja dan pelayanan perangkat daerah			Nilai SAKIP OPD	B	B	4.372.800.504	B	3.656.885.340	B	3.667.448.012	B	3.638.307.184	B	3.624.832.108	B	3.642.188.550	B	22.602.461.697	BKPSDM	BKPSDM	
		05:03:01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase pelayanan administrasi perkantoran yang akuntabel dan tepat waktu	72,86%	100%	3.929.969.704	100%	3.412.106.420	100%	3.432.574.104	100%	3.401.838.288	100%	3.389.673.236	100%	3.405.458.550	100%	20.971.620.301	BKPSDM	BKPSDM	
		05.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan dan laporan evaluasi perangkat daerah yang disusun	100%	100%	15.060.000	100%	10.000.000	100%	10.000.000	100%	10.000.000	100%	10.000.000	100%	10.000.000	100%	65.060.000			
		05.03.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	9 Dok	3 Dok	10.000.000	3 Dok	5.000.000	18 Dok	35.000.000											
		05.03.01.2.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	3 Dok	10 Laporan	5.060.000	10 Laporan	5.000.000	60 Dok	30.060.000											
		05.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pelayanan administrasi perkantoran yang akuntabel dan tepat waktu	100%	100%	3.351.989.304	100%	3.053.313.360	100%	3.053.313.360	100%	3.053.313.360	100%	3.053.313.360	100%	3.053.313.360	100%	18.618.556.103			
		05.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	14 bin	29 Org/14 bin	3.059.529.304	29 Org/14 bin	2.907.083.360	174/84 bin	17.594.946.103											
		05.03.01.2.02.02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN Tersedianya honorarium THL	12 bin	12 Dok	292.460.000	12 Dok	146.230.000	72 Dok	1.023.610.000											
		05.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Administrasi Umum Perangkat Daerah yang tepat waktu	71,76%	100%	467.150.600	100%	256.983.740	100%	246.986.876	100%	250.416.712	100%	228.692.364	100%	243.667.430	100%	1.693.897.722			
		05.03.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	12 bin	1 Paket	6.000.000	1 Paket	5.000.000	6 Paket	31.000.000											
		05.03.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12 bin	1 paket	179.330.000	3 paket	50.000.000	3 paket	50.000.000	3 paket	50.000.000	3 paket	28.821.614	3 paket	50.000.000	16 paket	408.151.614			
		05.03.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	12 bin	6 paket	96.648.600	6 paket	86.983.740	6 paket	86.986.876	6 paket	88.916.712	6 paket	89.870.750	6 paket	82.167.430	36 paket	531.574.108			

		05.03.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	12 bln	1 paket	29.200.000	1 paket	20.000.000	6 paket	129.200.000										
		05.03.01.2.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	12 bln	2 paket	20.160.000	2 paket	10.000.000	12 paket	70.160.000										
		05.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 bln	50 laporan	135.812.000	50 laporan	85.000.000	50 laporan	75.000.000	50 laporan	76.500.000	50 laporan	75.000.000	50 laporan	76.500.000	300 laporan	523.812.000		
		05.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Jasa penunjang urusan pemerintah daerah dalam keadaan baik	38,85%	100%	46.454.800	100%	41.809.320	100%	42.273.868	100%	42.738.416	100%	43.667.512	100%	44.477.760	100%	261.421.676		
		05.03.01.2.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 bln	1 laporan	5.000.000	1 laporan	4.500.000	1 laporan	4.550.000	1 laporan	4.600.000	1 laporan	4.700.000	1 laporan	4.800.000	6 laporan	28.150.000		
		05.03.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 bln	2 paket	24.456.000	2 paket	22.010.400	2 paket	22.254.960	2 paket	22.499.520	2 paket	22.988.640	2 paket	23.477.760	12 Paket	137.687.280		
		05.03.01.2.08.03	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12 bln	1 paket	7.500.000	1 paket	6.750.000	1 paket	6.825.000	1 paket	6.900.000	1 paket	7.050.000	1 paket	7.200.000	6 paket	42.225.000		
		05.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 bln	2 paket	9.498.800	2 paket	8.548.920	2 paket	8.643.908	2 paket	8.738.896	2 paket	8.928.872	2 paket	9.000.000	12 paket	53.359.396		
		05.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah dalam keadaan baik	80,84%	100%	49.315.000	100%	50.000.000	100%	80.000.000	100%	45.369.800	100%	54.000.000	100%	54.000.000	100%	332.684.800		
		05.03.01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	18 Unit	18 Unit	49.315.000	18 Unit	50.000.000	18 Unit	30.000.000	18 Unit	45.369.800	18 Unit	54.000.000	18 Unit	54.000.000	108 Unit	282.684.800		
		05.03.01.2.09.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	N/a	-	-	-	-	1 Unit	50.000.000	-	-	-	-	-	1 Unit	50.000.000			
			Mewujudkan ASN Berkualitas dan Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	45,16	49,30		53,44		57,58		61,72		65,86		70		70			
			Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas ASN	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi	81,18	85,53		90,12		94,95		100,00		100,00		100,00		100,00			
			Meningkatnya fasilitas bantuan tugas belajar dokter	Persentase Dokter yang Mendapat Bantuan Tugas Belajar	11,63	11,63		13,95		16,28		18,60		18,60		20,93		20,93			

		05:03:02	Program Kepegawaian Daerah	Persentase penempatan ASN berdasarkan kualifikasi pendidikan dan uji kompetensi	81,18%	85,53%	1.413.655.338	90,12%	1.080.000.000	94,95%	730.000.000	100%	930.801.800	100%	718.000.000	100%	678.000.000	100%	5.550.457.138		
		05.03.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase layanan ASN	85%	90%	855.274.450	90%	550.000.000	90%	200.000.000	90%	200.000.000	90%	200.000.000	90%	175.000.000	90%	2.180.274.450		
		05.03.2.01.03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK, Jumlah Calon ASN yang diterima	N/a	2 Dok	709.791.450	2 Dok (264 Org)	450.000.000	2 Dok	100.000.000	2 Dok	100.000.000	2 Dok	100.000.000	2 Dok	75.000.000	12 Dok	1.534.791.450		
		05.03.2.01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	543 Org	2 Dok	56.579.000	2 Dok	50.000.000	2 Dok	50.000.000	2 Dok	50.000.000	2 Dok	50.000.000	2 Dok	50.000.000	12 Dok	306.579.000		
		05.03.2.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	48 Dok	48 Dok	88.904.000	48 Dok	50.000.000	48 Dok	50.000.000	48 Dok	50.000.000	48 Dok	50.000.000	48 Dok	50.000.000	288 Dok	338.904.000		
		05.03.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase ASN yang di mutasi dan di promosi	31,98%	54,24%	333.305.888	55,77%	230.000.000	###	230.000.000	59,85%	230.000.000	59,85%	218.000.000	60,64%	205.000.000	60,64%	1.446.305.888		
		05.03.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah - Jumlah PNS yang mengikuti pengambilan sumpah	764 Org & 400 Org	2 Dok	61.138.000	2 Dok	55.000.000	2 Dok	55.000.000	2 Dok	55.000.000	2 Dok	55.000.000	2 Dok	50.000.000	12 Dok	331.138.000		
		05.03.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	660	1000 Dok	89.597.888	1000 Dok	75.000.000	1000 Dok	75.000.000	1000 Dok	75.000.000	1000 Dok	75.000.000	1000 Dok	75.000.000	6000 Dok	464.597.888		
		05.03.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN, Jumlah PNS yang mengikuti seleksi JPT - Jumlah Pejabat yang mengikuti Uji Kompetensi	N/a	2 Dok	182.570.000	2 Dok	100.000.000	2 Dok	100.000.000	2 Dok	100.000.000	2 Dok	88.000.000	2 Dok	80.000.000	12 Dok	650.570.000		
		05.03.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	3,03%	4,55%	172.000.000	9,48%	275.000.000	9,89%	275.000.000	12,37%	475.801.800	12,59%	275.000.000	12,79%	275.000.000	12,79%	1.747.801.800		
		05.03.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Dokter Umum, spesialis dan subspecialis)	4 Org	6	172.000.000	7	175.000.000	7	175.000.000	10	375.801.800	10	175.000.000	10	175.000.000	50	1.247.801.800		
		05.03.2.03.13	Pembinaan Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina, Jumlah PNS yang menerima SK Pengangkatan, kenaikan, penyesuaian dan Pemberhentian dalam Jabatan Fungsional	N/a	N/a	-	200 Org	100.000.000	220 Org	100.000.000	230 Org	100.000.000	240 Org	100.000.000	250 Org	100.000.000	1140 Org	500.000.000		

		05.03.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase kualitas kedisiplinan Aparatur	85%	85%	53.075.000	85%	25.000.000	85%	25.000.000	85%	25.000.000	85%	25.000.000	85%	23.000.000	85%	176.075.000			
		05.03.2.04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	11 kasus	24 laporan	53.075.000	22 laporan	25.000.000	20 laporan	25.000.000	18 laporan	25.000.000	16 laporan	25.000.000	16 laporan	23.000.000	116 laporan	176.075.000			
	Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas ASN			Persentase Peningkatan Kompetensi ASN	0,38	0,40		2,23		2,63		4,33		4,43		4,60		4,60				
		05:04:02	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	0,15%	0,27%	-	0,48%	900.400.000	0,63%	177.000.000	1,45%	899.980.000	2,52%	50.979.600	4,38%	91.000.000	4,38%	1.898.400.000			
		05.04.02.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang lulus uji kompetensi				100%	50.000.000	100%	25.000.000	100%	49.980.000	100%	50.979.600	100%	45.000.000	100%				
		05.04.02.01.03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	N/a	N/a		900 Org	50.000.000	900 Org	25.000.000	900 Org	49.980.000	900 Org	50.979.600	900 Org	45.000.000	4500 Org				
		05.04.02.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural /fungsional	N/a		-	100%	850.400.000	100%	152.000.000,00	100%	850.000.000,00		-	100%	46.000.000,00	100%	1.898.400.000			
		05.04.02.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan.	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	17 Org	-		76 laporan	850.400.000	5 laporan	152.000.000	111 laporan	850.000.000	2 laporan	-	2 laporan	46.000.000	96 laporan	1.898.400.000			
			Jumlah				5.343.625.042		5.392.506.420		4.339.574.104		5.232.620.088		4.158.652.836		4.174.458.550		28.420.477.439			

CUFID, 2021
 Kepala BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong

 MOHAMMAD ANDHY AFRIYANTO, SE
 NIP. 197004012003121003

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja lembaga atau unit kerja, perlu dirancang metode atau teknik dan tata cara yang jelas dan sistematis sebagai instrumen penilaian keberhasilan atau kegagalan pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Pengukuran kinerja didasarkan kepada penetapan indikator kinerja, bobot masing - masing indikator dari capaian indikator dimaksud. Sedangkan pencapaian indikator kinerja melalui system pengumpulan dan pengolahan data (informasi) untuk menentukan kinerja kegiatan yang didasarkan pada masukan (input), keluaran (output), hasil (outcome), indikator manfaat (benefit) dan indikator dampak (impact).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki indikator kinerja yang akan dicapai dalam periode 5 tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran dalam RPJMD Kabupaten Rejang Lebong. Indikator pembangunan merupakan tolok ukur pencapaian pembangunan dengan memperhatikan Tujuan dan Sasaran yang tertuang pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021 -2026, Indikator Kinerja tersebut merupakan implementasi dari target pencapaian misi Kabupaten Rejang Lebong.

Sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya bahwa renstra BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong tahun 2021-2026 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026, karena BKPSDM merupakan salah satu Perangkat Daerah yang mengelola aparatur sehingga ada keterkaitan dengan Misi ke-6 “Mengembangkan Reformasi Birokrasi Melalui Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Transparan yang Berorientasi pada Inovasi dan Pelayanan Prima”.

Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong yang mendukung visi, misi, tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah(RPJMD) Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021 – 2026 adalah seperti tertuang dalam tabel T-C 28 tentang Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Rejang Lebong, sebagai berikut :

Tabel T-C.28
Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Rejang Lebong yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

NO.	INDIKATOR SASARAN	KONDISI KINERJA pada AKHIR PERIODE RPJMD (2020)	TARGET CAPAIAN TAHUN						KONDISI KINERJA pada AKHIR PERIODE RPJMD
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1.	Persentase pelayanan administrasi perkantoran yang akuntabel dan tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2.	Nilai SAKIP	B	B	B	B	B	B	B	B
3.	Indeks Profesionalitas ASN	45,16	49,30	53,44	57,58	61,72	65,86	70	70
4.	Persentase penempatan ASN berdasarkan kualifikasi pendidikan dan uji kompetensi	81,18%	85,53%	90,12%	94,95%	100%	100%	100%	100%
5.	Persentase Dokter yang mendapat Bantuan Tugas Belajar	11,63%	11,63%	13,95%	16,28%	18,60%	18,60%	20,93%	20,93%
6.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	0,15%	0,27 %	0,48%	0,83%	1,45%	2,52%	4,38%	4,38%

Curup, 6 September 2021

KEPALA BKPSDM



MOHAMMAD ANDHY AFRIYANTO, SE

NIP. 197004012003121003

BAB VIII

P E N U T U P

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026 adalah panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong untuk 5 (lima) tahun ke depan. Keberhasilan pelaksanaan RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026 sangat ditentukan oleh kesiapan kelembagaan, ketatalaksanaan, SDM dan sumber pendanaannya serta komitmen semua pimpinan dan staf Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong. Selain itu, untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026 akan dilakukan evaluasi. Apabila diperlukan, dapat dilakukan perubahan/revisi muatan RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026 termasuk indikator-indikator kinerjanya yang dilaksanakan sesuai dengan mekanisme yang berlaku dan tanpa mengubah tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026 yaitu meningkatkan kinerja lembaga ataupun dengan Instansi lain, sinkronisasi dan evaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan terhadap tahun sebelumnya.

RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026 harus dijadikan acuan kerja bagi unit-unit kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Diharapkan semua unit kerja dapat melaksanakannya dengan akuntabel serta senantiasa berorientasi pada peningkatan kinerja (better performance) lembaga, unit kerja dan kinerja pegawai.

Curup, 6 September 2021

Kepala BKPSDM
Kabupaten Rejang Lebong,



MOHAMMAD ANDY AFRIYANTO, SE

PEMBINA TK. I (IV/b)

NIP. 197004012003121003