



RENCANA KERJA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KUBU RAYA  
TAHUN 2019

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Kerja ( Renja ) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya Tahun 2019 yang memuat VISI dan MISI Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya serta Program dan Kegiatan yang akan di laksanakan dalam jangka 1 ( satu )tahun ke depan.

Harapan Kami Rencana Kerja ini dapat berguna bagi pihak – pihak yang berkompeten, sehingga dapat menjadi gambaran secara umum tentang pelaksanaan tugas – tugas dibidang kepegawaian, pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya. Kami menyadari bahwa Rencana Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya maish banyak yang perlu disempurnakan, sehingga diharapkan masukan dan saran yang konstruktif dalam menyempurnakan Rencana Kerja ini dimasa yang akan datang.

Sungai Raya, 2018  
Kepala Badan Kepegawaian Dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Kubu Raya



**BKPSDM**  
KUSYADLS.Sos  
19640109 198510 1 001



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya Tahun 2018 pada dasarnya dilatar belakangi oleh keinginan untuk menjalankan amanat yang telah ditetapkan dalam undang – undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, serta untuk turut mendukung suksesnya pencapaian sasaran pembangunan daerah sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan jangka Menengah Daerah ( RPJMD ) Kabupaten Kubu Raya Tahun 2014-2019.

Ketentuan tersebut sejalan dengan Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

Rencana Kerja Tahunan merupakan dokumen perencanaan yang tidak terpisahkan dengan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Kubu Raya, dan Renstra SKPD disusun sebagai rencana penerapan program dan kegiatan yang mencerminkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai SKPD.

Perubahan paradigma birokrasi berimplikasi terhadap tuntutan kebutuhan pelayanan yang lebih baik dan optimal guna menjawab tantangan dan tuntutan tersebut, maka setiap Instansi Pemerintah dituntut harus mampu meningkatkan kinerja dan profesionalisme dalam memberikan pelayanan.



Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya sebagai salah satu Lembaga Teknis yang dibentuk sesuai Peraturan Daerah Nomor: 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut, dalam peningkatan kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya dilakukan melalui pendekatan kebijakan Manajemen kepegawaian yang berkualitas dan professional.

Dengan tersusunnya Rencana Kerja Tahunan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Manusia Kabupaten Kubu Raya, diharapkan dapat dijadikan arah dan pedoman dalam penyelenggaraan urusan di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Dokumen Rencana Kerja Tahunan ini juga menjabarkan perencanaan pembangunan Tahunan dengan program dan kegiatan yang berorientasi pada skala prioritas dan terukur guna mewujudkan pencapaian Visi dan Misi Kabupaten Kubu Raya .

#### **B. Landasan Hukum**

Adapun Landasan Hukum penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kubu Raya yaitu :

- Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- Undang-undang Nomor 35 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Kubu Raya di Propinsi Kalimantan Barat;
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah;



- Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah pusat dan Pemerintah Daerah;
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi Sebagai Daerah Otonom;
- Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
- Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2001 tentang Pelaporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
- Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja Pemerintahan;
- Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4743);
- Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintahan Nomor 8 Tahun 2008 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, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah,



Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah

- Peraturan Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kubu Raya .
- Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 66 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Kubu Raya

### **C. Maksud dan Tujuan**

Rencana Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya Tahun 2018 merupakan dokumen resmi perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk 1 (satu) Tahun yang menggambarkan Program dan Kegiatan Strategis yang akan dicapai dalam rangka penyelenggaraan Pembangunan Daerah Kabupaten Kubu Raya di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya ditetapkan dengan maksud :

- a. Sebagai Dokumen Perencanaan yang dijadikan Pedoman dalam melaksanakan Program dan Kegiatan 1 (satu) tahun ke depan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya.
- b. Untuk menentukan sasaran, arah kebijakan dan program serta kegiatan prioritas Badan Kepegawaian Dan Pengembangan



Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya 1(satu) tahun kedepan.

- c. Sebagai Dasar penilaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya yang mencerminkan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Sumber Daya Aparatur yang profesional menuju pelayanan kepegawaian yang baik dan bersih.

Adapun tujuan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya adalah :

- a. Menyediakan dokumen Rencana Kerja Tahun 2019 dalam pelaksanaan Program dan kegiatan yang berkaitan perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan baik rutinitas maupun skala prioritas.
- b. Mengoptimalkan tercapainya Sumber Daya Aparatur yang berkualitas dan profesional.
- c. Menetapkan komitmen kinerja (Performance Agreement) yang disepakati agar terciptanya integrasi, sinkronisasi dan sinergi antara Pimpinan dan Pegawai yang dapat dijadikan tolak ukur kinerja organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diemban dan dilaporkan dalam Pengukuran Kinerja Kegiatan.



#### **D. Sistematika Penyusunan**

Rencana Kerja Tahun 2019 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya tahun 2019 secara garis besar disusun dengan sistematika sebagai berikut :

##### **Bab I Pendahuluan**

- a. Latar belakang
- b. Landasan hukum
- c. Maksud dan tujuan
- d. Sistematika Penyusunan .

##### **Bab II Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun Lalu**

- a. Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra SKPD
- b. Analisis Kinerja Pelayanan SKPD
- c. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD
- d. Review Terhadap Rancangan awal SKPD
- e. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

##### **Bab III Tujuan dan Sasaran, Program dan Kegiatan**

- a. Telaahan terhadap Kebijakan Nasional
- b. Tujuan dan Sasaran Renja SKPD
- c. Program dan Kegiatan

##### **Bab IV Penutup**

- a. Catatan Penting
- b. Kaidah-kaidah Tindak Lanjut
- c. Rencanan Rindak Lanjut





## **BAB II**

### **EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA TAHUN LALU**

#### **A. Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Lalu (2017)**

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya adalah Penjabaran Perencanaan Tahunan dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya. Tercapai tidaknya pelaksanaan kegiatan-kegiatan atau program yang telah disusun dapat dilihat berdasarkan Laporan Kinerja Tahunan Tahun 2016 dengan nama Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kubu Raya. Laporan Kinerja merupakan suatu bentuk perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

Terkait dengan hal tersebut Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya ini menyajikan dasar pengukuran kinerja kegiatan dan pengukuran kinerja sasaran dari hasil apa yang telah diraih atau dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kubu Raya selama tahun 2017 dan perkiraan target tahun 2018 dengan struktur organisasi baru yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya. Pengukuran kinerja kegiatan dan pengukuran kinerja sasaran melalui tahapan sebagai berikut :



1. Penetapan Indikator Kinerja

Penetapan indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan indikator kinerja kegiatan meliputi indikator masukan (inputs), keluaran (outputs), hasil (outcomes), manfaat (benefits) dan dampak (impacts). Indikator-indikator tersebut dapat berupa dana, sumber daya manusia, laporan, buku dan indikator lainnya. Penetapan indikator kinerja ini diikuti dengan penetapan besaran indikator kinerja untuk masing-masing jenis indikator yang telah ditetapkan.

2. Capaian Analisis Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan. Pengukuran ini dilakukan dengan memanfaatkan data kinerja :

a. Evaluasi Program Tahun 2017

Anggaran Belanja Langsung Tahun 2017 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kubu Raya sebesar Rp. 2.503.615.900,00 (termasuk perubahan) dengan 10 ( Sepuluh ) program dan 56 ( Lima Puluh Enam ) kegiatan. Dari jumlah dana tersebut terealisasi sebesar Rp.2.280.919.633,00 dengan capaian kinerja keuangan sebesar 91,11%.

b. Perkiraan Pencapaian Tahun Anggaran 2018

Sedangkan untuk Belanja Langsung Tahun Anggaran 2018 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya sebesar Rp.6.149.967.200,00,- terurai dalam 9 (sembilan) program dan 54 (lima puluh Lima ) kegiatan, diharapkan keberhasilan kinerja mencapai 100%.



Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui penilaian kinerja terhadap program maupun kegiatan yang telah dilaksanakan pada Tahun 2017 serta perkiraan capaian program dan kegiatan Tahun 2018, dapat dikemukakan beberapa permasalahan dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya sebagai berikut :

- a. Sarana dan prasarana yang kurang memadai untuk memberikan kenyamanan pelayanan kepada PNS dan belum tersedianya sarana yang cukup khususnya untuk penyimpanan data arsip perorangan PNS;
- b. Terhambatnya penyampaian informasi kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara cepat karena jangkauan lokasi SKPD yang menyebar di daerah;
- c. Terbatasnya potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil dan kebijakan untuk melakukan pembinaan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional
- d. Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan.

Dari identifikasi terhadap permasalahan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya, maka peningkatan kinerja organisasi melalui kegiatan tahunan yang dilaksanakan menjadi hal yang mutlak dilakukan secara sistematis dan terstruktur.



Adapun program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kubu Raya Tahun 2017 terdiri dari 10 (Sepuluh) program dan 56 (Lima puluh Enam) kegiatan, yaitu :

**1. Program pelayanan administrasi perkantoran dilaksanakan melalui kegiatan :**

- Penyediaan Jasa Surat Menyurat, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp.2.400.000,00,- direalisasikan sebesar Rp.1.248.850,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 52,04, %.
- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Air dan Listrik, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 34.800.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 30.155.863,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 86,65%
- Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 1.200.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 1.072.900,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 89,41%.
- Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 53.099.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 52.681.500,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 99,21%
- Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor dan Pengantar Surat, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 25.817.800,00 direalisasikan sebesar Rp. 25.468.900,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 98,65%
- Penyediaan Alat Tulis Kantor, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 35.381.000,00 direalisasikan sebesar Rp.



- 35.139.500,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 99,32%
- Penyediaan Barang Cetak dan Pengandaan, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 15.566.100,00 direalisasikan sebesar Rp. 15.552.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 99,91%
  - Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan dari anggran yang dianggarkan sebesar Rp. 1.560.000,00 direalisasikan sebesar Rp. Rp. 1.560.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 100%.
  - Penyediaan Makanan dan Minuman, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 15.300.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 15.200.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 99.35 %
  - Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 88.340.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 78.610.834,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 90.12%
  - Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Daerah, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 1.680.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 94.840.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 77.60%
  - Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP), dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 5.460.100,00 direalisasikan sebesar Rp. 5.315.500,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 97.35%



**2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur dilaksanakan melalui kegiatan:**

- Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 10.468.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 9.996.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 95.49%.
- Pengadaan Peralatan Gedung Kantor, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 20.422.500,00 direalisasikan sebesar Rp. 20.250.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 99.16%.
- Pemeliharaan Rutin / Berkala Kendaraan Dinas / Operasional, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 15.440.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 15.439.858,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 100%.
- Pemeliharaan Rutin / Berkala Perlengkapan Gedung Kantor, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 5.786.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 5.778.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 99,86%.
- Pemeliharaan Rutin / Berkala Komputer, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 19.400.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 19.050.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 98.20%.

**3. Program peningkatan disiplin aparatur dilaksanakan melalui kegiatan :**

- Penyelesaian kasus indisipliner dan perceraian dianggarkan sebesar Rp. 38.012.500,00 direalisasikan sebesar Rp.



27.324.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 71,88%.

- Fasilitasi Pembinaan P4GN dan Tes Kit/Tes Urine bagi PNS dianggarkan sebesar Rp. 102.056.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 99.931.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 97,92%.

#### **4. Program Fasilitasi Pinda/Purna Tugas**

- Pembekalan Menjelang Purna Tugas, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 35.129.000,00 direalisasikan sebesar Rp32.659.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 92,97%.

#### **5. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dilaksanakan melalui kegiatan :**

- Penyusunan Evaluasi Jabatan SKPD dianggarkan sebesar Rp. 5.882.500,00 direalisasikan sebesar Rp. 5.814.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 98,84%.
- Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional bagi PNS Daerah, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 52.620.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 31.914.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 60,65 %.
- Penyusunan Analisis Jabatan SKPD dianggarkan sebesar Rp. 6.167.500,00 direalisasikan sebesar Rp. 6.114.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 99,13%.
- Pemberian Bantuan Tugas Belajar, Ikatan dinas dan Ijin Belajar dianggarkan sebesar Rp. 129.069.500,00 direalisasikan sebesar Rp. 126.493.500,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 98,00%.



- Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah PNS Daerah, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 53.025.100,00 direalisasikan sebesar Rp. 41.527.700,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 78,32%.
- Penyelesaian Kartu Pegawai ( KARPEG ) PNS Daerah, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp.15.191.900,00 direalisasikan sebesar Rp. 12.456.900,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 82,00%.
- Peningkatan Kapasitas Pendidikan ( Penggunaan Gelar ) , dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 5.563.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 5.503.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 98,92%.

**6. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Melalui Kegiatan :**

- Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 7.336.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 7.251.500,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 98,34%.
- Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp 4.456.500,00 direalisasikan sebesar Rp. .456.500,00,- sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 100%.
- Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 6.529.300,00 direalisasikan sebesar Rp. 6.523.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 99,90%.





- Penyusunan Lrencana Kerja, RKA, DPA dan DPPA, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp 17.098.300,00 direalisasikan sebesar Rp. 16.307.000,00,- sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 95,37%.
- Koordinasi Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah ( LPPD ), dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 6.827.0000,00 direalisasikan sebesar Rp. 6.584.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 96,44%.

**7. Program Peningkatan dann Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah melalui kegiatan :**

- Peningkatan kapasitas pengelolaan keuangan SKPD, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 25.410.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 25.100.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 98,78%.
- Fasilitasi Penataan Aset pada SKPD, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 7.675.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 7.645.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 99,61%.

**8. Program Perencanaan Pembangunan Daerah**

- Penyusunan Rencana Strategis ( Renstra) SKPS, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 7.019.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 7.019.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 100%.



### **9. Program Pendidikan Kedinasan**

- Pendidikan Perjenjangan Struktural, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 184.530.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 180.376.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 97,75%.

### **10. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur**

- Pengambilan sumpah/janji PNS dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 21.008.800,00 direalisasikan sebesar Rp. 21.008.800,00,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 95,24%.
- Pelaksanaan Sidang/Rapat Baperjakat, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 81.815.500,00 direalisasikan sebesar Rp. 61.461.300,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 75.12%.
- Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG), dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 37.243.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 29.977.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 80,49%.
- Pemberian Penghargaan/Reward Pegawai Teladan, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 106.065.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 90.099.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 84,95%.
- Usul Kenaikan Pangkat PNS, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 85.065.600,00 direalisasikan sebesar Rp. 74.469.100,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 87,54%.



- Mutasi PNS, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 15.191.500,00 direalisasikan sebesar Rp. 15.191.500,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 100%.
- Pengisian dan Pelantikan Pejabat Struktural, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 60.858.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 41.326.500,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 67,91%.
- Daftar Urut Kepangkatan ( DUK ), dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 21.964.200,00 direalisasikan sebesar Rp. 19.034.200,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 86,66%.
- Penyelesaian Kartu Pegawai Elektronik (KPE) PNS Daerah, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 19.209.500,00 direalisasikan sebesar Rp. 15.165.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 78,95%.
- Usul Pensiun PNS, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp.60.439.900,00 direalisasikan sebesar Rp. 59.071.900,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 97,74%.
- Penyelesaian Administrasi Kepegawaian CPNS, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 59.915.500,00 direalisasikan sebesar Rp. 58.968.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 98,42%.
- Fasilitasi Penyelesaian KARIS/KARSU PNS, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 14.564.400,00 direalisasikan sebesar Rp. 13.110.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 90.02%.



- Pembangunan dan Pengembangan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian ( SAPK ), dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 16.520.800,00 direalisasikan sebesar Rp. 12.848.800,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 77,77%.
- Fasilitasi Pengusulan dan Penyerahan Penghargaan Kepada PNS yang Menerima SLKS, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 27.803.500,00 direalisasikan sebesar Rp. 24.749.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 89,01%.
- Pembekalan CPNS, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 47.735.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 46.850.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 98,15%.
- Pelaksanaan Monitoring dan evaluasi pembinaan disiplin PNS, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 29.956.100,00 direalisasikan sebesar Rp. 19.606.500,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 65,45%.
- Fasilitasi Pembinaan Mental Spritual PNS, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 18.663.600,00 direalisasikan sebesar Rp. 17.703.600,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 94,86%.
- Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 300.534.500,00 direalisasikan sebesar Rp. 264.529.988,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 88,02%.
- Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi CPNS Daerah, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 398.222,900,00 direalisasikan sebesar Rp. 394.269.740,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 99,01%.



- Fasilitasi Pengembangan Jabatan Fungsional, dari anggaran yang dianggarkan sebesar Rp. 8.120.000,00 direalisasikan sebesar Rp. 8.120.000,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja 100%.

## **B. Analisis Kinerja Pelayanan SKPD**

### **1. Analisis Lingkungan Strategis**

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan program kegiatan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Perumusan kebijakan teknis atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d. Pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- e. Pengelolaan administrasi keuangan, kepegawaian, organisasi, tatalaksana, perlengkapan dan administrasi umum internal Badan; dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang diserahkan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya



## **2. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kubu**

**Raya terdiri dari:**

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat;
- c. Bidang Mutasi;
- d. Bidang Disiplin;
- e. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- f. Unit Pelaksana Teknis Badan; dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

## **3. Analisis Lingkungan Internal**

Analisis lingkungan internal merupakan analisis yang dilakukan terhadap faktor-faktor yang menjadi kekuatan dan kelemahan yang ada di ruang lingkup kepegawaian pada kondisi terkini. Adapun kekuatan dan kelemahan yang teridentifikasi sebagai berikut :

- **Kekuatan(Strenghts)**
  - 1) Adanya Undang-undang dan peraturan tentang kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian;
  - 2) Tersedianya aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kinerja yang baik;
  - 3) Tersedianya dana yang cukup dalam pelaksanaan kegiatan;
  - 4) Kemampuan personil dalam struktur organisasi yang relevan dan profesional
- **Kelemahan (Weakness)**



- 1) Prasarana yang kurang memadai untuk memberikan kenyamanan pelayanan kepada PNS dan belum tersedianya sarana yang cukup khususnya untuk penyimpanan data arsip perorangan PNS;
- 2) Terhambatnya penyampaian informasi kepegawaian secara cepat karena jangkauan lokasi SKPD yang menyebar didaerah;
- 3) Terbatasnya personil yang menangani kepegawaian dengan jumlah PNS yang mendapatkan pelayanan;
- 4) Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan.

#### **4. Analisis Lingkungan Eksternal**

Analisis lingkungan internal merupakan analisis yang dilakukan terhadap faktor-faktor yang berada di luar lingkup kepegawaian pada kondisi terkini, yang terdiri dari peluang dan tantangan. Adapun peluang dan tantangan sebagai berikut :

- Peluang(Opportunity)
  - 1) Adanya potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil;
  - 2) Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional;
  - 3) Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelolah PNS yang profesional dalam penataan manajemen PNS;
  - 4) Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat.



- Tantangan(Threats)
  - 1) Adanya tuntutan pelayanan yang lebih baik bagi PNS mulai dari proses rekrutmen hingga proses pensiun;
  - 2) Kemajuan iptek yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan;
  - 3) Adanya perkembangan kebijakan pemerintahan yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera ditindak lanjuti;
  - 4) Tuntutan Standar Pelayanan Publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari PNS secara profesional.

### **C. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD**

#### **1. Permasalahan Bidang Mutasi**

Beberapa permasalahan yang terkait dengan bidang Mutasi dan Pengadaan pegawai adalah sebagai berikut :

- Terbatasnya sumberdaya aparatur baik secara kuantitas maupun kualitas, hal ini dapat dilihat dari aspek PNS yang memasuki batas usia pensiun setiap tahun kurang lebih mencapai sebesar 2.8%.
- Formasi penerimaan pegawai negeri sipil tidak setiap tahunnya dilaksanakan dan jumlahnya sangat terbatas kurang lebih 1,9%
- Mutasi/pindah masuk PNS dari Kabupaten/Kota maupun Provinsi lain seringkali dilatarbelakangi keinginan untuk lebih mendekatkan kedalam lingkungan keluarga bukan di dorong oleh ingin mengembangkan diri atau mencari suasana baru





sehingga seringkali kompetensi yang diharapkan tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

- Rekonsiliasi data kenaikan pangkat otomatis dan pengusulan pensiun otomatis masih terkendala pada database kepegawaian yang ada pada BKPSDM dengan data yang ada di BKN belum sinkron sepenuhnya.

## **2. Permasalahan Bidang Pengembangan SDM**

Beberapa permasalahan yang terkait dengan bidang Diklat dan Pengembangan Karier adalah sebagai berikut :

- Peraturan perundang – undangan yang mengatur tentang penyelenggaraan diklat prajabatan dan diklat kepemimpinan selalu berubah-ubah baik menyangkut sistem penyelenggaraannya maupun dalam hal besaran pembiayaan sehingga menyulitkan dalam penyusunan anggaran tahun berjalan.
- Evaluasi hasil pelaksanaan diklat prajabatan dan diklat kepemimpinan belum dapat menggambarkan outcome atau hasil sebagaimana yang diharapkan bahkan seringkali tidak sebanding lurus dengan besarnya biaya yang harus dikeluarkan.
- Dengan pola baru sebagaimana diatur dalam Perka LAN RI nomor 21 dan 22 tahun 2016 tentang pedoman pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil golongan I,II dan III. Dengan pola on/off kampus selama kurang lebih 4 bulan jam kerja sangat menyita waktu dan biaya.



- Belum terkoneksi database kepegawaian melalui sistem informasi manajemen kepegawaian dengan data base Sistem Aplikasi pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara.
- Masih rendahnya kesadaran pegawai untuk memenuhi dokumen yang berkaitan dengan mutasi kepegawaian maupun data data kepegawaian lain nya yang berkaitan dengan pengembangan diri berupa sertifikat hasil kegiatan diklat dsb. Tidak disampaikan kepada BKPSDM sebagai database simpeg. Sehingga database simpeg belum menggambarkan kondisi real dari data pegawai itu sendiri.
- Masih rendahnya kesadaran Pegawai dalam melengkapi data Kepegawaian melalui program Simpeg.
- Pengisian jabatan fungsional masih terkendala pada persyaratan administrasi yang harus dipenuhi oleh PNS dalam pengangkatan pertama pada jabatan fungsional, persyaratan administrasi yang mendasar dimana pengangkatan formasi dalam jabatan tertentu belum didukung dengan sertifikat pendidikan yang diwajibkan.
- Terbatasnya anggaran dalam upaya peningkatan pengembangan kapasitas sumber daya aparatur sehingga upaya-upaya untuk menyiapkan sumber daya aparatur berbasis kompetensi baik itu melalui kegiatan diklat maupun kegiatan lainnya sangat terbatas .



### **3. Permasalahan Bidang Disiplin**

Beberapa permasalahan yang terkait dengan bidang Disiplin Dan Kesejahteraan Pegawai adalah sebagai berikut :

- Sistem presensi finger print yang digunakan masih memiliki kelemahan dalam objektivitas karena masih tergantung sepenuhnya dengan petugas admin finger print. Hal ini dapat dilihat bahwa ketepatan waktu masuk dan pulang kerja dalam perekamannya masih dapat direkayasa.
- Lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh petugas atau pejabat yang berwenang dalam melakukan pengawasan ketentuan masuk dan pulang kerja dalam hal ini yaitu kasubbag kepegawaian dimasing masing skpd belum menjalankan tugas sebagaimana mestinya.
- Belum adanya keinginan yang sama masing masing kepala skpd dalam menegakkan disiplin baik dalam ketaatan masuk kerja, ketaatan jam kerja, serta ketaatan pulang kerja.
- Masih terdapat anggapan atau asumsi bahwa masalah penegakan disiplin kepegawaian sepenuhnya mejadi tanggung jawab dan kewenangan BKPSDM sehingga ketentuan sebagaimana diatur dalam PP 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil ditegaskan bahwa penegakan disiplin diberlakukan secara berjenjang dalam arti tanggung jawab atasan masing-masing.
- Bahwa kesejahteraan pegawai yang telah diberikan ternyata belum berdampak langsung terhadap disiplin dan kinerja



pegawai hal ini disebabkan masih melekatnya paradigma bahwa hak yang dikedepankan dari kewajiban yang ada.

- Sasaran kinerja pegawai belum dilaksanakan sepenuhnya dan sebagaimana mestinya, hal ini dapat dilihat skp masih sering kali dilakukan dalam penilaian kinerja pegawai dan masih bersifat formalitas.
- Tingginya tingkat permohonan ijin perceraian yang dilatarbelakangi masalah ekonomi keluarga hal ini disebabkan sebagian besar pegawai negeri sipil penghasilannya atau take home pay sudah tidak dapat diharapkan hal ini disebabkan karena besarnya pinjaman kredit. Atau karena meningkatnya kesejahteraan sehingga merubah perilaku atau pola hidup yang konsumtif.
- Masih terdapat atasan langsung atau kepala SKPD yang melindungi pegawainya dalam pelanggaran disiplin dikarenakan salahnya pemahaman bahwa penegakan disiplin diartikan sebagai hukuman. Sebagaimana kita ketahui bahwa penegakan disiplin dan hukuman disiplin merupakan salah satu upaya pembinaan pegawai untuk mengingatkan agar kedepannya tidak melakukan pelanggaran disiplin pada tingkatan yang lebih berat

#### **D. Review terhadap Rancangan Awal RKPD**

Perbandingan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan prinsipnya tidak jauh berbeda, adanya penambahan kegiatan pada Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur pada kegiatan Seleksi Terbuka Pejabat Tinggi Pratama, Layanan



Konsultasi bagi PNS ( Counseling Corner ) dan Wawancara Kompetensi Mutasi pindah tugas ke Pemerintah daerah Kabupaten Kubu Raya.

### **Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat**

Dari hasil Musrenbang Kabupaten Kubu Raya Tahun 2018 secara spesifik, usulan program dan kegiatan dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Kubu Raya, pada Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2019 tidak ada yang diusulkan dalam bentuk program dan kegiatan tambahan oleh pemangku kepentingan seperti kelompok masyarakat terkait.

## **BAB III TUJUAN DAN SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN**

### **A. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional**

RPJM Nasional Tahun 2015-2019 menyebutkan bahwa **Visi Indonesia** adalah **TERWUJUDNYA INDONESIA YANG BERDAULAT, MANDIRI, DAN BERKEPRIBADIAN BERLANDASKAN GOTONG-ROYONG**. Sedangkan misi yang akan dilaksanakan diantaranya mewujudkan bangsa yang berdaya saing. Untuk mewujudkan visi misi tersebut Pemerintahan memiliki arah kebijakan Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kesejahteraan Rakyat Yang Berkeadilan. Dari visi misi dan agenda pembangunan secara nasional keterkaitan yang ada sesuai dengan arah kebijakan dan strategis serta sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kubu Raya melaksanakan kegiatan pembangunan yang mengarah pada pembangunan *Manajemen Sumberdaya Aparatur Pegawai Negeri Sipil*



*Daerah* untuk mewujudkan perbaikan tata kelola pemerintahan di daerah dengan melaksanakan pembinaan dan pengembangan aparatur yang profesional dan proporsial.

## **B. Tujuan dan Sasaran Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi RPJMD yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1-5 Tahun. Penetapan tujuan dalam Rencana Strategis Perubahan didasarkan pada potensi dan permasalahan serta isu utama urusan Kepegawaian di Kabupaten Kubu Raya. Sasaran adalah penjabaran tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya dalam jangka waktu Tahunan, sampai lima (5) Tahun mendatang.

Perumusan sasaran harus memiliki kriteria “ SMART ”. Analisis SMART digunakan untuk menjabarkan isu yang telah dipilih menjadi sasaran yang lebih jelas dan tegas. Analisis ini juga memberikan pembobotan kriteria, yaitu khusus (specific), terukur (measureable), dapat dicapai (attainable), nyata (realistic) dan tepat waktu/dibatasi waktu (time bound).

Sasaran didalam Rencana Strategis (Renstra) Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya Tahun 2014 - 2019 adalah :

- Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian yang mengacu pada prinsip good governance dan standar pelayanan publik sehingga menciptakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih, efektif dan efisien.



- Peningkatan kualitas sumber daya aparatur berbasis kompetensi agar lebih berhasil guna dan berdaya guna.

### C. Program dan Kegiatan

Rencana Kerja Tahun 2019 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya merupakan proses kegiatan dengan cara mencapai tujuan dengan sasaran yang berfokus pada kebijakan dan program, kemudian ditetapkan dalam Rencana Kerja Tahun 2019.

Adapun Rencana Kerja Tahun 2019 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya adalah Sebagai Berikut :

NO	Uraian	SASARAN	TARGET	PAGU
1	2	3	4	5
I	<b>BELANJA TIDAK LANGSUNG</b>	35 Pegawai	100%	2,951,719,918. 00
I	<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>			
1	Penyediaan jasasurat menyurat	12 Bulan	100%	3,000,000.00
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	12 Bulan	100%	34,800,000.00
3	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan perizinan	3 Unit	100%	1,200,000.00
4	Penyediaan jasa administrasi keuangan	2 Org/ 12 Bulan	100%	57,417,000.00
5	Penyediaan jasa kebersihan kantor	1 Org/ 12 Bulan	100%	27,496,000.00
6	Penyediaan alat tulis kantor	12 Bulan	100%	43,270,000.00



7	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	12 Bulan	100%	13,997,100.00
8	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	12 Bulan	100%	2,340,000.00
9	Penyediaan makanan dan minuman	12 Bulan	100%	14,000,000.00
10	Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke luar daerah	20 Orang	100%	152,250,000.00
11	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah	10 Orang	100%	12,340,000.00
<b>II</b>	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Perkantoran</b>			
1	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	4 Unit	100%	34,000,000.00
2	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas	3 Unit	100%	15,440,000.00
3	Pemeliharaan Rutin/Berkala perlengkapan gedung kantor	11 Unit	100%	5,786,000.00
4	Pemeliharaan rutin/berkala komputer	18 Unit	100%	22,200,000.00
<b>III</b>	<b>Program Peningkatan disiplin aparatur</b>		100%	
1	Pengadaan Pakaian Dinas beserta perlengkapannya	40 Peg	100%	27,800,000.00
2	Penyelesaian kasus Indisipliner dan perceraian	15 keg	100%	46,681,000.00
3	Fasilitasi Pembinaan P4GN dan Test Kit/tes Urine bagi PNS	1200 Orang	100%	198,000,000.00
<b>IV</b>	<b>Program fasilitasi pindah/purna tugas</b>			
1	Pembekalan Menjelang Purna Tugas	160 Orang	100%	46,400,700.00





<b>V</b>	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.</b>			
1	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional bagi PNS Daerah	13 Orang	100%	64,529,500.00
2	Pemberian Bantuan Tugas Belajar, Ikatan Dinas Dan Ijin Belajar	24 Orang	100%	77,200,500.00
3	Penyelesaian Kartu Pegawai ( KARPEG ) PNS Daerah	326 Orang	100%	19,638,000.00
4	Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah PNS Daerah	29 Peg	100%	26,117,600.00
5	Peningkatan Kapasitas Pendidikan ( Penggunaan Gelar )	20 Orang	100%	17,495,625.00
<b>VI</b>	<b>Program Peningkatan Pengembangan SistenPelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>			
1	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	1 Dok	100%	7,277,000.00
2	Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran	1 Dok	100%	4,913,000.00
3	Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	1 Dok	100%	8,498,300.00
4	Penyusunan Rencana Kerja, RKA,DPA dan DPPA	2 Dok	100%	15,599,000.00
5	Koordinasi penyusunan laporan penyelenggaraan pemerintah daerah (LPPD)	1 Dok	100%	6,683,500.00
<b>VII</b>	<b>Program Perencanaan Pembangunan Daerah</b>			
6	Penyusunan Renstra SKPD	1 Dok	100%	9,501,500.00



<b>VII</b>	<b>Program Peningkatan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah</b>			
1	Peningkatan Kapasitas Pengelolaan Keuangan SKPD ( Implementasi SAP Berbasis Akrtual )	4 Orang	100%	4,020,000.00
2	Fasilitasi Penataan Aset pada SKPD	1 Lap	100%	7,926,000.00
<b>VIII</b>	<b>Program Pendidikan Kedinasan</b>			
1	Pendidikan Perjenjangan Struktural	6 Peg	100%	718,533,000.00
2	Pendidikan dan Pelatihan Tekhnis bagi CASN	126 Orang	100%	105,539,500.00
<b>IX</b>	<b>Program Pembinaan dan pengembangan Aparatur</b>			
1	Seleksi Penrimaan CPNS	3200 peserta	100%	529,382,000.00
2	Pengambilan sumpah/janji PNS	326 PNS	100%	25,846,975.00
3	Pelaksanaan sidang/rapat baperjakat dan baperdispeg	20 Keg	100%	108,157,000.00
4	Pembangunan/ pengembangan sistem informasi kepegawaian	1 Peg/ 12 Bulan	100%	88,666,000.00
5	Pemberian penghargaan/reward pegawai teladan	78/ 12 Orang	100%	165,422,100.00
6	Usul kenaikan pangkat PNS	375 SK	100%	104,346,600.00
7	Mutasi PNS	300 Orang	100%	56,903,400.00
8	Pengisian dan pelantikan pejabat struktural	3 Keg	100%	27,274,000.00
9	Daftar urut kepangkatan (DUK) PNS daerah	3 Buku	100%	22,564,200.00



10	Usul Pensiun PNS	191 Orang	100%	69,350,200.00
11	Penyelesaian Administrasi Kepegawaian CPNS	326 Orang	100%	95,297,500.00
12	Fasilitasi Penyelesaian KARIS/KARSU	178 Kartu	100%	39,389,200.00
13	Pembangunan dan pengembangan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK)	1 Keg	100%	9,650,800.00
14	Fasilitasi pengusulan dan penyerahan penghargaan kepada PNS yang menerima SLKS	145 Orang	100%	58,394,000.00
15	Pembekalan CPNS	156 Orang	100%	66,130,000.00
16	Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Pembinaan Disiplin PNS	9 Kec	100%	43,188,000.00
17	Fasilitasi Pembinaan Mental dan Spritual PNS	100 Peg	100%	20,787,000.00
18	Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	1 Keg	100%	305,193,500.00
19	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi CPNS Daerah	280 CPNS	100%	3,057,021,900.00
20	Test Kompetensi Manajerial	10 Orang	100%	40,556,000.00
Jumlah				6,785,410,200.00
Jumlah belanja tak langsung dan langsung				9,737,130,118.00



## **BAB IV PENUTUP**

### **A. Catatan Penting**

Rencana Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya untuk periode Tahun 2019 merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar untuk diimplementasikan oleh seluruh jajaran dalam rangka pencapaian tujuan dan merupakan bagian dari RPJMD Pemerintahan Kabupaten Kubu Raya Tahun 2014-2019.

### **B. Kaidah-kaidah Tindak Lanjut**

Rencana Kerja ini selanjutnya menjadi pedoman dalam penyelenggaraan kegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya Tahun 2019 dan sebagai salah satu rencana kegiatan pembangunan Pemerintahan Kabupaten Kubu Raya di Bidang Aparatur Kepegawaian yang di sesuaikan dengan program Bupati terpilih 2014-2019.


### **C. Rencana Tindak Lanjut**

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kubu Raya Menetapkan Visi dengan sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Pemerintahan Kabupaten Kubu Raya di lanjutkan dengan menetapkan tujuan, sasaran dan strategi ( cara mencapai tujuan dan sasaran ) yang dijabarkan dalam kebijakan dan program. Sasaran dan Program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis ini kemudian dijabarkan lebih lanjut ke dalam suatu rencana kinerja tahunan.

**RENCANA KERJA TAHUNAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KUBU RAYA  
TAHUN 2019**

TUJUAN	INDIKATOR	INDIKATOR KONSENTRASI UTAMA	TARGET
			Tahun 2019
1	2	3	4
Mewujudkan peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur berbasis kompetensi	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan kualitas sumber daya aparatur	Jumlah Pengadaan CPNS sesuai Formasi	162 CPNS
		Jumlah penanganan kasus-kasus perceraian dan pelanggaran disiplin PNS Kabupaten Kubu Raya	20 Kasus
		Jumlah CPNS yang mendapatkan sertifikat Diklat Prajabatan	126 CPNS
		Pendidikan dan Pelatihan jabatan fungsional tertentu	10 PNS
		Seleksi terbuka Pejabat tinggi Pratama	3 Jab
		Pendidikan dan Pelatihan Penjurangan Pejabat Struktural (Diklat Pimpinan)	4 PNS

Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Kubu Raya



**KUSYADI, S.Sos**  
Pembina Utama Muda ( IV/c )  
NIP. 19640109 198510 1 01