



VISI, MISI, TUJUAN, STRATEGI, DAN KEBIJAKAN

4

4.1. Visi dan Misi

Visi

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah mengemban tugas dalam menjamin kelancaran penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah. Dalam upayanya menyikapi isu-isu strategis serta tantangan perubahan dan perkembangan lingkungan eksternal yang terjadi, maka BKD memandang perlu untuk menetapkan visi agar mampu mengarahkan perjalanan organisasinya melalui penyelenggaraan tugas dan fungsinya dalam rangka mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah. Adapun visi BKD adalah:

*"PENYELENGGARA MANAJEMEN KEPEGAWAIAN BERBASIS KOMPETENSI
MENUJU TERCIPTANYA PEGAWAI NEGERI SIPIL
YANG PROFESIONAL DAN SEJAHTERA"*

Perumusan Visi sebagaimana tersebut di atas, berlandaskan atas pemikiran strategis sebagaimana Amanat Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 12 Ayat (2): *Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.* Sistem manajemen kepegawaian saat ini memang belum mampu mendorong peningkatan profesionalitas, kompetensi, dan remunerasi yang adil dan layak sesuai dengan tanggungjawab dan beban kerja, sebagaimana diamanatkan dalam Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian; Penataan Kepegawaian/SDM aparatur diarahkan guna mengembangkan dan melaksanakan sistem manajemen kepegawaian yang berbasis kinerja



*RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN WONOGIRI
TAHUN 2006-2010*

atau berorientasi kepada sistem merit, yang didukung oleh perencanaan kepegawaian yang terintegrasi dan berkelanjutan, tersedianya sistem remunerasi yang adil dan layak, pembinaan karier, dan penilaian berdasar prestasi kerja, diklat berbasis kompetensi, tata nilai, moral, etika dan etos kerja yang baik, dan perlindungan hukum untuk memacu pegawai negeri sipil agar dapat berprestasi tinggi (profesional); dengan memperhatikan perkembangan isu strategis lingkungan organisasi, seperti perubahan kebijakan nasional dalam sistem manajemen pegawai negeri sipil, dan arah kebijakan pembangunan daerah

Misi

Mengingat pernyataan visi merupakan cita-cita yang ingin diwujudkan dalam jangkauan kedepan mengarah pada perspektif, maka dipandang perlu untuk menjabarkan lebih lanjut dalam pernyataan misi agar dapat menjadi pedoman penyelenggaraan program berjangka menengah lima tahunan dalam susunan RENSTRA BKD. Adapun Misi BKD adalah:

PERTAMA : Meningkatkan kualitas perencanaan pengembangan pegawai dan data kepegawaian

KEDUA : Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur melalui pendidikan dan latihan (Diklat) Aparatur

KETIGA : Mewujudkan Penataan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan sesuai kompetensinya

KEEMPAT : Meningkatkan Pembinaan Aparatur dalam rangka mendorong peningkatan disiplin, kinerja dan kesehateran pegawai untuk mewujudkan PNSD yang berprestasi tinggi

KELIMA : Meningkatkan pelayanan prima administrasi kepegawaian dalam rangka mewujudkan pelayanan administrasi yang tepat didukung oleh penyajian data dan informasi kepegawaian yang akurat



4.2. Analisa Lingkungan Strtegis

INTERNAL

- 1.1. KEKUATAN :**
- Eksistensi lembaga pengelola sumber daya aparatur di daerah (UU nomor 43 Tahun 1999 beserta peraturan pelaksanaannya, Keppres No 59 Tahun 1999);
 - Pelimpahan kewenangan pengelolaan aparatur dari Pusat ke Daerah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004;
 - Tersedianya sistem dan prosedur kerja yang baku dalam pengelolaan sumber daya aparatur;
 - Tersedianya pengelola sumber daya aparatur yang memadai
 - Tersedianya sumber daya aparatur yang dikelola;
 - Tersedianya uraian tugas yang jelas pada masing masing fungsi;
 - Hasil-hasil pengelolaan sumber daya aparatur yang selama ini telah dilaksanakan

- 1.2. KELEMAHAN :**
- Belum tersedianya analisa Jabatan sebagai dasar perencanaan Manajemen SDM;
 - Belum selesainya penataan kelembagaan / SOTK;
 - Belum optimalnya pemberdayaan alumni diklat pada masing masing unit kerja;
 - Kurangnya pemahaman proses manajemen pengembangan SDM diindikasikan masih lemahnya koordinasi;
 - Belum tersedianya sarana dan prasarana SIMPEG yang memadai sebagai pendukung pengelolaan SDM aparatur;
 - Kurang tersedianya sarana dan prasarana diklat yang memadai;
 - Masih terdapatnya pelanggaran disiplin PNS
 - Belum adanya standar pelayanan minimal dalam pelayanan kepegawaian



EKSTERNAL

- 2.1. PELUANG :**
- Keputusan. MENPAN Nomor Kep/23.2/M.PAN/2/2004 tanggal 16 Februari 2004 tentang Penataan Pegawai Negeri Sipil;
 - Keputusan Kepala BKN No 46 A tentang Standar kompetensi Jabatan Struktural dan No 46 B tentang Evaluasi Jabatan;
 - Surat Gubernur tentang tes potensi untuk pejabat struktural;
 - Tuntutan tentang Standar pelayanan minimal (SPM) dalam Pelayanan Kepegawaian;
 - Kebijakan kepegawaian secara nasional yang mensyaratkan diklat sebagai bagian sistem pembinaan pegawai;
 - Banyaknya lembaga pendidikan dan pelatihan lokal maupun nasional yang bisa diajak kerjasama diindikasikan dengan Kerjasama penyelenggaraan Diklat dengan sistem pola kemitraan;
 - Kerjasama dalam proses pelayanan kepegawaian (pensiun, askes, dll);
 - Banyaknya tawaran peningkatan SDM (diklat fungsional, beasiswa, pendidikan formal);
 - Makin banyaknya lembaga pengawasan formal dan non formal
-
- 2.2. ANCAMAN :**
- Situasi kondisi politik nasional dan lokal (dalam komitmen pengembangan SDM Aparatur);
 - Komitmen pengembangan dan peningkatan kualitas SDM berupa anggaran belum sesuai (dibawah standar) dengan keketentuan SE. MENDAGRI. Dengan diindikasikan dengan terbatasnya kuantitas pengiriman dan penyelenggaraan Diklat Teknis/Fungsional;
 - Adanya Peraturan Perundang-undangan yang kurang mendukung terhadap pelaksanaan Diklat di Daerah;
 - Belum pulihnya kepercayaan masyarakat terhadap aparatur;
 - Semakin kritisnya pola pikir masyarakat;
 - Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur di daerah lain;
 - Globalisasi (transparansi, akuntabel pengelolaan SDM).



4.3. Faktor-Faktor Penentu Keberhasilan

Faktor penentu keberhasilan berfungsi untuk lebih memfokuskan strategi (kebijakan dan program) dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan, melalui penyelenggaraan misi untuk mewujudkan visi BKD. Faktor penentu keberhasilan (*critical success factors*) berupa kegiatan-kegiatan program yang mempunyai prioritas tinggi untuk dilaksanakan dalam periode renstra BKD, karena hasil dari kegiatan program tersebut menjadi prasyarat tercapainya tujuan akhir, yaitu terciptanya Sistem Manajemen Kepegawaian menuju terwujudnya Pegawai Negeri Sipil Yang Profesional dan Sejahtera. Adapun kegiatan tersebut adalah:

1. Dilaksanakannya kegiatan-kegiatan program Pengembangan Sistem Manajemen Kepegawaian yang diarahkan pada terwujudnya sistem pembinaan PNS berbasis kompetensi;
2. Revitalisasi berbagai penyusunan Peraturan Daerah berkenaan dengan Manajemen Kepegawaian, baik sebagai upaya penyesuaian dengan kebutuhan pembinaan PNS, maupun tindak lanjut berupa kebijakan lokal dalam rangka mengantisipasi perubahan dan perkembangan eksternal di masa datang.
3. Pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian yang diarahkan pada terwujudnya data dan informasi kepegawaian yang bernilai tambah (cepat-tepat dan akurat setiap saat).
4. Pengembangan sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian di daerah yang diarahkan pada penegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan kepegawaian guna mendukung terciptanya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*).
5. Peningkatan akuntabilitas kinerja pelayanan administrasi kepegawaian yang diarahkan pada terwujudnya pelayanan prima di bidang kepegawaian.
6. Peningkatan kualitas SDM aparatur melalui pendidikan dan pelatihan PNS dan peningkatan pendidikan formal PNS yang diarahkan pada terwujudnya kualitas SDM aparatur yang profesional berbasis kompetensi.



4.4. Tujuan

Dalam rangka mencapai visi dan misi maka visi dan misi tersebut harus 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. Sehingga dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi misinya untuk kurun waktu satu sampai lima tahun ke depan dengan diformulasikannya tujuan strategis ini dalam mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Lebih dari itu, perumusan tujuan strategis ini juga akan memungkinkan BKD untuk mengukur sejauh mana visi misi organisasi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi misi organisasi. Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (*performance indicator*) yang terukur. Rumusan tujuan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Memperkuat sistem perencanaan kepegawaian
2. Mengembangkan sistem manajemen informasi kepegawaian
3. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pegawai Negeri Sipil
4. Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi
5. Peningkatan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil
6. Peningkatan kinerja pelayanan kepegawaian

PERTAMA: Meningkatkan kualitas perencanaan pengembangan pegawai dan data kepegawaian

Dengan tujuan

1. Memperkuat sistem perencanaan dan pengembangan pegawai
2. Mengembangkan sistem manajemen informasi kepegawaian

KEDUA : Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur melalui pendidikan dan latihan (Diklat) Aparatur

Dengan tujuan

Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur untuk meningkatkan kompetensi sesuai tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan melalui pendidikan dan latihan, peningkatan pendidikan formal dan meningkatkan ketrampilan teknis dan fungsional aparatur pemerintah



*RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN WONOGIRI
TAHUN 2006-2010*

KETIGA : Mewujudkan Penataan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan sesuai kompetensinya
Dengan tujuan
Terwujudnya penataan pegawai sesuai kompetensi jabatan dan syarat jabatan serta memperhatikan pola karir

KEEMPAT : Meningkatkan Pembinaan Aparatur dalam rangka mendorong peningkatan disiplin, kinerja dan kesejahteraan pegawai untuk mewujudkan PNSD yang berprestasi tinggi.
Dengan tujuan
Peningkatan pembinaan pegawai untuk meningkatkan akuntabilitas dan kesejahteraan pegawai.

KELIMA : Meningkatkan pelayanan prima administrasi kepegawaian dalam rangka mewujudkan pelayanan administrasi yang tepat didukung oleh penyajian data dan informasi kepegawaian yang akurat
Dengan tujuan .
Peningkatan kinerja pelayanan kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas pemerintah daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik (*Good Governancè*).



*RENCANA STRATEGIS
 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN WONOGIRI
 TAHUN 2006-2010*

4.5. Sasaran dan Indikator

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR
1	2	3	4
1	Memperkuat sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian	Meningkatnya kualitas dan kuantitas perencanaan kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> • Tersedianya Formasi di setiap unit kerja • Tersedianya Penyusun Formasi Terampil di setiap unit kerja • Tersedianya Evaluasi Formasi di setiap unit kerja
2	Mengembangkan sistem manajemen informasi kepegawaian	Terwujudnya sistem manajemen informasi kepegawaian yang mampu mendukung pengambilan keputusan	<ul style="list-style-type: none"> • Tersedianya aplikasi pengolahan data kepegawaian • Terwujudnya sistem aplikasi yang terintegrasi dengan aplikasi SKPD yang lain dalam pengelolaan SDM • Tersedianya sarana dan prasarana pengolahan SIMPEG • Terkelolanya file pegawai dan file Pejabat sebagai data otentik. • Tersedianya data – data kepegawaian sebagai bahan pengambilan keputusan.
2	Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur untuk meningkatkan kompetensi sesuai tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan melalui pendidikan dan latihan, peningkatan pendidikan formal dan meningkatkan ketrampilan teknis dan fungsional aparatur pemerintah	Meningkatkan SDM Aparatur melalui Pendidikan dan Latihan	<ul style="list-style-type: none"> • Tersedianya Analisis kebutuhan diklat sesuai kompetensi • Peningkatan jumlah PNS yang mengikuti diklat penjurangan maupun teknis fungsional • Jumlah Penyelenggaraan Diklat • Peningkatan PNS yang mengikuti pendidikan formal lebih tinggi.
3	Terwujudnya penataan pegawai sesuai kompetensi jabatan dan syarat jabatan serta memperhatikan pola karir	Mengembangkan standar Kompetensi Jabatan	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan • Penyusunan Evaluasi Jabatan • Penyusunan Pedoman Pola Karir Jabatan
Meningkatnya kesesuaian kompetensi jabatan yang dilamar dengan jumlah formasi Calon Pegawai Negeri Sipil		<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah CPNS yang direkrut sesuai kompetensi • Jumlah penyelesaian tenaga honorer menjadi CPNS 	
Mengembangkan pola karir jabatan		<ul style="list-style-type: none"> • Pengisian jabatan struktural • Jumlah jenis jabatan fungsional yang dikembangkan • Jumlah pejabat fungsional yang diangkat 	



*RENCANA STRATEGIS
 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN WONOGIRI
 TAHUN 2006-2010*

4	Peningkatan pembinaan pegawai untuk meningkatkan akuntabilitas dan kesejahteraan pegawai.	Meningkatnya pemahaman PNS tentang hak, kewajiban dan disiplin pegawai negeri sipil	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah PNS yang mendapatkan sosialisasi peraturan perundang undangan kepegawaian • Tersedianya Klinik konseling Psikologi /Psikoterapi • Menurunnya PNS yang diberhentikan karena alasan kesehatan • Menurunnya pelanggaran PNS. • Meningkatnya jumlah PNS yang menerima penghargaan • Jumlah PNS yang memanfaatkan Bimbingan/Konseling Psikologi. • Tersedianya fasilitasi peningkatan status hukum, kedudukan hukum dan hak-hak kepegawaian. • Tersedianya fasilitasi peningkatan kesejahteraan pegawai.
		Menurunnya tingkat pelanggaran disiplin PNS dan penyalahgunaan kewenangan.	
		Menurunnya jumlah PNS yang tidak dapat menjalankan tugas karena kesehatan jasmani dan rohani	
		Tersedianya Klinik konseling/Psikologi untuk PNS	
		Meningkatnya jumlah PNS yang terfasilitasi dalam status, kedudukan hukum dan hak hak kepegawaian	
		Meningkatnya fasilitasi peningkatan kesejahteraan PNS	
5	Peningkatan kinerja pelayanan kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik (good governance) di BKD Kab. Wonogiri	Meningkatnya kemampuan dan kualitas SDM Badan Kepegawaian Daerah	<ul style="list-style-type: none"> • Pengiriman PNS BKD yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan. • Pengiriman PNS BKD untuk mengikuti Rapat/ Sosialisasi. • Peningkatan jenjang pendidikan formal PNS BKD. • Terfasilitasinya seluruh pelayanan administrasi kepegawaian • Penyediaan sarana dan prasarana • Sistem dan prosedur administrasi yang disempurnakan • Penyusunan SPM sebagai pedoman pelayanan • Dokumen perencanaan yang disusun • Tersusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja
		Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	
		Meningkatnya efisien dan efektifitas pelaksanaan kerja Badan Kepegawaian Daerah	
		Terwujudnya sistem perencanaan yang efektif	
		Terwujudnya sistem pertanggung jawaban yang efektif	



4.6. Strategi (Kebijakan, Program dan Kegiatan)

Kebijakan

Strategi dalam renstra BKD 2005-2009, adalah langkah-langkah upaya yang ditempuh untuk mewujudkan visi dan misi. Untuk itu langkah upaya yang perlu dilakukan oleh BKD adalah:

1 Paradigma pembinaan PNS terutama dalam upaya pengembangan sistem manajemen kepegawaian termasuk di dalamnya pengembangan terhadap norma, standar dan prosedur kepegawaian mengacu pada manajemen yang berlaku secara nasional. Hal tersebut dimaksudkan agar dapat dicapai standar yang sama dalam pembinaan seluruh PNS di Wonogiri, meskipun di masa mendatang sebagian operasional manajemennya terdesentralisasikan ke SKPD/Unit kerja seiring dengan perkembangan.

2 Menciptakan *kondisi antara* untuk menjembatani tercapainya tujuan terwujudnya kondisi sistem manajemen kepegawaian di masa yang akan datang. Adapun kondisi antara sebagai tersebut adalah:

- a. Berbagai upaya pengembangan sistem manajemen kepegawaian pada saat ini, yang diaktualisasikan melalui penyusunan rencana kegiatan program berjangka menengah diarahkan pada pencapaian visi.
- b. Penyempurnaan berbagai instrumen manajemen kepegawaian melalui kegiatan tindak lanjut berbagai peraturan perundang-undangan kepegawaian mengacu perkembangan norma, standar, dan prosedur kepegawaian secara nasional yang disusun dalam berbagai rancangan instrumen manajemen kepegawaian (Perda, Peraturan Bupati dll) yang baru sebagai antisipasi kebutuhan pembinaan PNS berbasis kompetensi di masa yang akan datang.
- c. Pemberdayaan sistem informasi manajemen kepegawaian baik yang berbasis teknologi informasi maupun sistem manual yang ada melalui kegiatan program berkelanjutan: pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian dan pemeliharaan dokumentasi/tata-naskah PNS.



3 *Menyelenggarakan capacity building* kelembagaan untuk mewujudkan keberdayaan BKD agar mampu menghadapi tantangan perubahan dan perkembangan dalam menyelenggarakan kompetensi intinya. Untuk itu perlu ditempuh:

- a. Memperkuat integrasi internal melalui pencapaian komitmen bersama semua pimpinan dan staf.
- b. Menyelaraskan kompetensi individu pegawai dengan kompetensi inti BKD (*competence-based organisation*), melalui: penciptaan kondisi dan pembinaan kapasitas SDM pegawai yang mendorong peningkatan motivasi kerja, kualitas SDM pegawai (keahlian, pengetahuan, wawasan dan keterampilan), serta tumbuhnya daya kreasi dan inovasi, dalam rangka keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang kepegawaian.
- c. Menyelaraskan organisasi dengan fungsi BKD, dan
- d. Menanamkan nilai-nilai organisasi (budaya kerja/etos kerja, akuntabilitas kinerja, disiplin), baik melalui pembinaan langsung atasan-pegawai, maupun melalui media kepelatihan.

Untuk *mengimplementasikan* strategi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah telah ditetapkan, maka perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program lima tahun dari renstra BKD. Kebijakan strategis sebagaimana tersebut, adalah :

Penyiapan ketersediaan aparatur pemerintah daerah yang berkualitas secara proporsional di semua instansi dengan menata keseimbangan antara jumlah aparatur dengan beban kerja di setiap lembaga/satuan kerja perangkat daerah, serta meningkatkan kualitas aparatur pemerintah daerah melalui pengelolaan sumberdaya manusia pemerintah daerah berdasarkan standar kompetensi;



Program dan Kegiatan

Berdasarkan kebijakan diatas maka program dan kegiatan strategis yang akan dilakukan Badan Kepegawain Daerah adalah sebagai berikut:

1. Program Peningkatan Profesionalisme Aparatur Daerah, dengan kegiatan strategis :

- Mengembangkan perencanaan pengembangan SDM aparatur secara komprehensif di semua tingkatan;
- Meningkatkan SDM aparatur melalui pendidikan dan pelatihan;
- Mengembangkan standar kompetensi jabatan.

2. Program Pengelolaan SDM Aparatur, dengan kegiatan strategis :

- Mengembangkan pola karir jabatan;
 - Mengembangkan SIMPEG;
 - Pembinaan PNS;
 - Mengadakan rekrutmen pegawai berbasis kompetensi
-