



BKPSDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia

RENSTRA

Rencana strategis

2016-2021

KABUPATEN BANGGAI



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah S.W.T Tuhan Yang Maha Kuasa, atas rahmat dan ridhoNya penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai tahun 2016-2021 telah dapat diselesaikan.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai Tahun 2016-2021 merupakan tindak lanjut dari pelaksanaan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan salah satu pendukung Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Banggai Tahun 2016-2021, karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu SKPD yang mengelola Aparatur Sipil Negara. Dimana kita ketahui bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai merupakan pengembang tugas dibidang kepegawaian bagi Aparatur Sipil Negara Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Banggai.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai disusun sebagai pedoman operasional 5 (lima) tahunan dan ditindak lanjuti dengan Rencana Kinerja Tahunan sebagai pedoman teknis operasional tahunan.


Namun Kami menyadari adapun penyusunan Renstra ini masih terdapat banyak kekurangan, maka kami mohon bantuan dari



berbagai pihak demi kesempurnaan Laporan ini. Akhirnya atas bantuan semua pihak dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) ini kami ucapkan banyak terima kasih.

Luwuk, 07 Maret 2019

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BANGGAI**



SOFIYAN DATU ADAM, SH
NIP. 19650416 199603 1 003



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum	4
1.3. Maksud dan Tujuan.....	7
1.4. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.....	10
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur OPD	10
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah	20
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	23
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	28
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah.....	28
3.2. Telaahan Visi Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.....	30
3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra	32
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....	33
3.5. Penentuan Isu-isu Strategis	34
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	36
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	46



BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	
	54
BAB VII	KINERJA PELAYANAN BIDANG URUSAN	55
BAB VIII	PENUTUP	



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Undang-Undang 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional Bab III Pasal 7 dan Bab V Pasal 15 bahwa Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah wajib menyiapkan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Selanjutnya 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 dalam ketentuan umumnya menyatakan bahwa Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Dalam Permendagri tersebut pada Pasal 16 ayat (2) menyebutkan Renstra Perangkat Daerah dan Renja Perangkat Daerah disusun dengan tahapan: persiapan penyusunan, penyusunan rancangan awal, penyusunan rancangan, pelaksanaan forum Perangkat



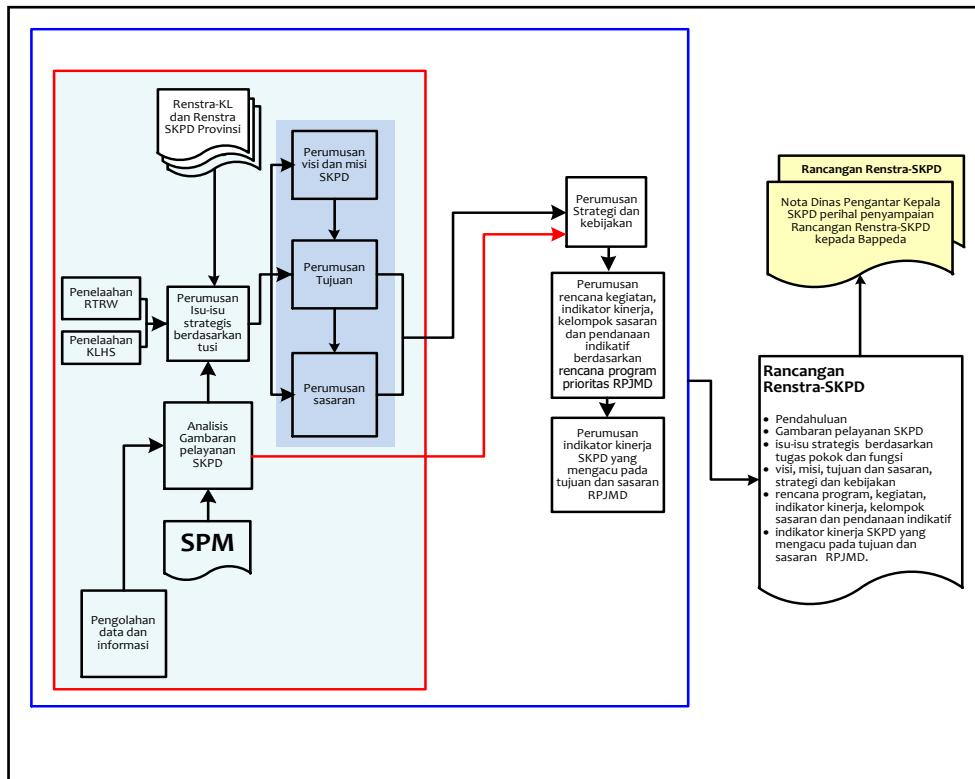
Daerah/lintas Perangkat Daerah, perumusan rancangan akhir, dan penetapan.

Sebagaimana Peraturan Daerah Kabupaten Banggai Nomor nomor 8 tahun 2016 tentang RPJMD kabupaten Banggai Tahun 2016-2021 perlu melakukan pengkajian kembali muatan dan substansi RPJMD Kabupaten Banggai Tahun 2016-2021 sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Banggai Nomor 9 Tahun 2018 tentang RPJMD kabupaten Banggai Tahun 2016-2021 dan, untuk dapat lebih diimplementasikan dan melakukan harmonisasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan Kabupaten Banggai terhadap program-program Pembangunan Nasional.

RPJMD Kabupaten Banggai Tahun 2016-2021 merupakan penjabaran visi, misi, dan program kepala daerah yang memuat strategi, arah kebijakan, dan program pembangunan daerah untuk periode 5 (lima) tahun berdasarkan kondisi dan potensi daerah serta mengacu pada kebijakan RPJPD Tahun 2005-2025.

Dokumen Renstra ini merupakan rencana pembangunan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai di dalam pelaksanaannya akan dijabarkan dan menjadi acuan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang di susun setiap tahun yang selanjutnya ditetapkan sebagai Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan.

Bagan Alir Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banggai



Berkaitan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistim AKIP) yang merupakan instrumen pertanggungjawaban, Renstra ini merupakan langkah awal untuk melaksanakan mandat yang diemban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan sekaligus langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana ketentuan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999.



1.2. Landasan Hukum

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
3. Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 164, Tambaha Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah 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);
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21,



Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);

6. Peraturan Daerah Kabupaten Banggai Nomor 8 Tahun 2016 tentang RPJMD Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Banggai Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banggai Nomor 115);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Banggai Nomor 9 Tahun 2018 tentang perubahan atas peraturan daerah kabupaten banggai nomor 8 tahun 2016 tentang RPJMD kabupaten Banggai Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Banggai Tahun 2018 Nomor 8)

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai adalah untuk memberikan gambaran arah yang jelas tentang rencana kinerja kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai Tahun 2016-2021.

Tujuan disusunnya Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai adalah untuk :

1. Sebagai acuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai dalam penyusunan rencana kerja atau rencana kinerja tahunan untuk 5 tahun kedepan.



2. Penjabaran Visi dan Misi Bupati Banggai yang berkenaan dengan tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Banggai ke dalam tujuan, sasaran dan program kerja berdasarkan tugas pokok dan fungsinya.

1.4. Sistematika Penulisan

Dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai disusun dengan sistematika sebagai berikut :

1. Pada BAB I berisi uraian pendahuluan, yang secara rinci berisi uraian penjelasan umum latar belakang penyusunan Renstra, landasan hukum penyusunan Renstra, maksud dan tujuan disusunnya Renstra, dan sistematika penulisan penyusunan Renstra.
2. Pada BAB II berisi uraian gambaran pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai terdiri dari tugas, fungsi dan struktur organisasi Perangkat Daerah, sumber daya Perangkat Daerah, kinerja pelayanan Perangkat Daerah, tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Perangkat Daerah.
3. Pada BAB III berisi permasalahan dan uraian isu-isu strategis perangkat daerah yang terdiri dari Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai, Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, telaahan renstra K/L dan



Renstra serta telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan strategis dan penentuan isu-isu strategis.

4. Pada BAB IV berisi uraian tujuan dan sasaran yang terdiri dari Tujuan dan Sasaran jangka menengah perangkat daerah yang akan ditempuh sampai dengan akhir tahun Renstra yakni Tahun 2021.
5. Pada BAB V berisi Strategi dan Arah Kebijakan yang terdiri dari rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai untuk lima tahun mendatang.
6. BAB VI berisi uraian Rencana program dan kegiatan serta pendanaan yang mengemukakan rencana program dan kegiatan, indicator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif bidang urusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai
7. BAB VII berisi Kinerja Penyelenggaraan bidang urusan perangkat daerah untuk lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.
8. BAB VIII adalah bab penutup



GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM

Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Dalam Peraturan Pemerintah itu dijelaskan, bahwa Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah ditetapkan dengan Perda, yang berlaku setelah mendapat persetujuan dari Menteri (Mendagri) bagi Perangkat Daerah provinsi dan dari gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat bagi Perangkat Daerah kabupaten/kota,” bunyi Pasal 3 ayat (1,2) PP tersebut.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banggai Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Banggai terbentuklah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai sebagai berikut :

I. Kepala Badan



II. Sekretariat, membawahi :

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
2. Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi; dan
3. Sub Bagian Keuangan dan Aset

III. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, membawahi :

1. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian;
2. Sub Bidang Data dan Informasi; dan
3. Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN

IV. Bidang Mutasi dan Promosi, membawahi :

1. Sub Bidang Mutasi;
2. Sub Bidang Kepangkatan;
3. Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi

V. Bidang Pengembangan Aparatur, membawahi :

1. Sub Bidang Penjurusan dan Sertifikasi;
2. Sub Bidang Diklat Teknis Fungsional; dan
3. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi

VI. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, membawahi :

1. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur I;
2. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur II;
dan



3. Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 34 tahun 2017 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia maka secara garis besar uraian tugas dari pejabat eselon II dan III adalah sebagai berikut :

I. Kepala Badan

- (1) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia meliputi penyiapan penyusunan kebijakan teknis, penyiapan pelaksanaan tugas dukungan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis dan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan kesekretariatan, pengadaan, pemberhentian dan informasi, mutasi dan promosi, pengembangan aparatur, serta penilaian kinerja aparatur dan penghargaan berdasarkan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
- (2) Dalam melaksanakan tugas Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi:



- a. penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. pemantau, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

II. Sekretariat

- (1) Sekretaris mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan operasional di bidang kesekretariatan meliputi penyiapan penyusunan kebijakan teknis, koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi, pengelolaan aset, pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan tugas administrasi umum, kepegawaian, perencanaan, evaluasi, keuangan dan aset berdasarkan ketentuan yang berlaku.



-
- (2) Dalam melaksanakan tugas Sekretaris Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi:
- a. penyiapan penyusunan kebijakan teknis tugas administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - b. koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - c. pengelolaan aset yang menjadi tanggung-jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - d. pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas administrasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - e. pembinaan teknis fungsi kesekretariatan; dan
 - f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan terkait dengan tugas dan fungsinya.

III. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

- (1) Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan operasional pengadaan, pemberhentian dan informasi meliputi penyiapan penyusunan kebijakan teknis,



penyiapan pelaksanaan, pembinaan, dan pelaksanaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang, pemantauan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan tugas pengadaan dan pemberhentian, data dan informasi, fasilitasi profesi ASN berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

- (2) Dalam melaksanakan tugas Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai fungsi:
 - a. penyiapan penyusunan kebijakan teknis pengadaan, pemberhentian dan informasi;
 - b. penyiapan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengadaan, pemberhentian dan informasi;
 - c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan pengadaan, pemberhentian dan informasi;
 - d. pembinaan dan pelaksanaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pengadaan, pemberhentian dan informasi; dan
 - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

IV. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi



- (1) Kepala Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan operasional mutasi dan promosi meliputi penyiapan penyusunan kebijakan teknis, penyiapan pelaksanaan, pembinaan, dan pelaksanaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang, pemantauan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan tugas mutasi, kepangkatan serta pengembangan karier dan promosi berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam melaksanakan tugas Kepala Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai fungsi:
 - a. penyiapan penyusunan kebijakan teknis mutasi dan promosi;
 - b. penyiapan pelaksanaan tugas dukungan teknis mutasi dan promosi;
 - c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan mutasi dan promosi;
 - d. pembinaan dan pelaksanaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan mutasi dan promosi; dan
 - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.



V. Kepala Bidang Pengembangan Aparatur

- (1) Kepala Bidang Pengembangan Aparatur mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan operasional pengembangan aparatur meliputi penyiapan penyusunan kebijakan teknis, penyiapan pelaksanaan, pembinaan, dan pelaksanaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang, pemantauan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan tugas diklat penjenjangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional serta pengembangan kompetensi berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam melaksanakan tugas Kepala Bidang Pengembangan Aparatur mempunyai fungsi:
 - a. penyiapan penyusunan kebijakan teknis pengembangan aparatur;
 - b. penyiapan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengembangan aparatur;
 - c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengembangan aparatur;
 - d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pengembangan aparatur;
 - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

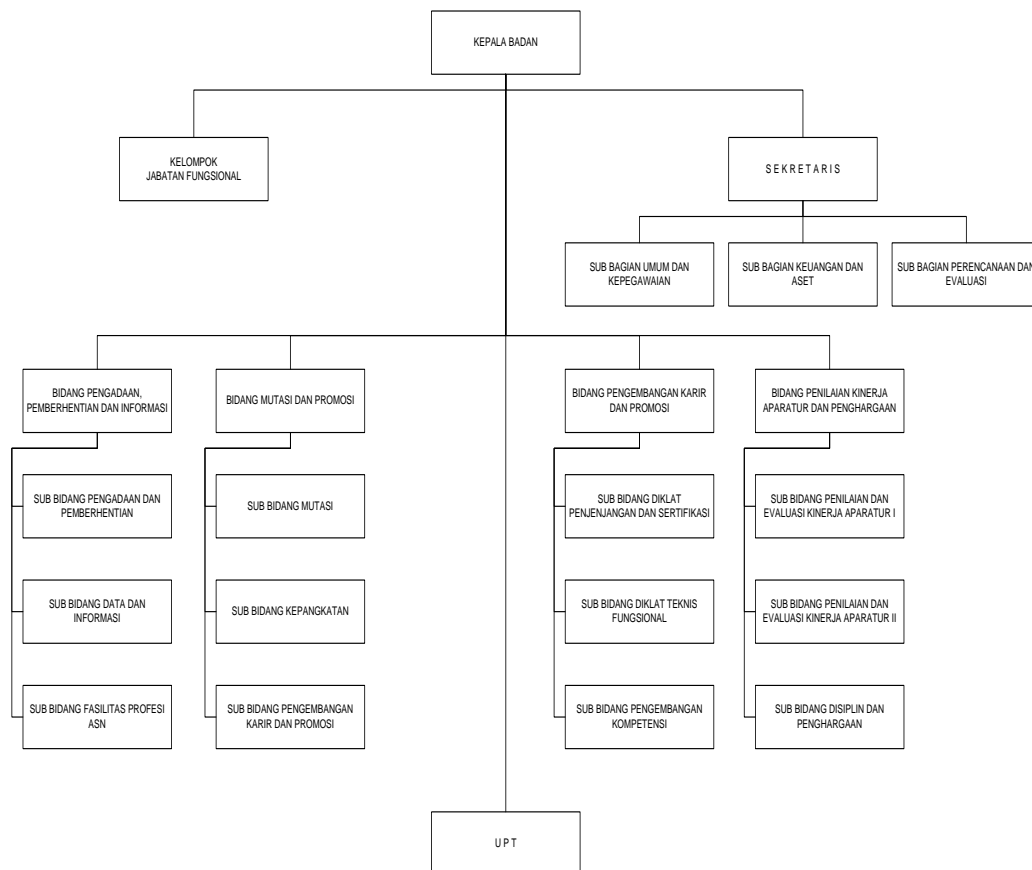


VI. Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

- (1) Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan operasional penilaian kinerja aparatur dan penghargaan meliputi penyiapan penyusunan kebijakan teknis, penyiapan pelaksanaan, pembinaan dan pelaksanaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang, pemantauan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan tugas Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur I, Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur II serta Disiplin dan Penghargaan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam melaksanakan tugas Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan mempunyai fungsi:
 - a. penyiapan penyusunan kebijakan teknis penilaian kinerja aparatur dan penghargaan;
 - b. penyiapan pelaksanaan tugas dukungan teknis penilaian kinerja aparatur dan penghargaan;
 - c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas penilaian kinerja aparatur;
 - d. pembinaan dan pelaksanaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan penilaian kinerja aparatur dan penghargaan; dan
 - e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.



Adapun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banggai Nomor 37 Tahun 2016 tentang adalah sebagai berikut :



2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

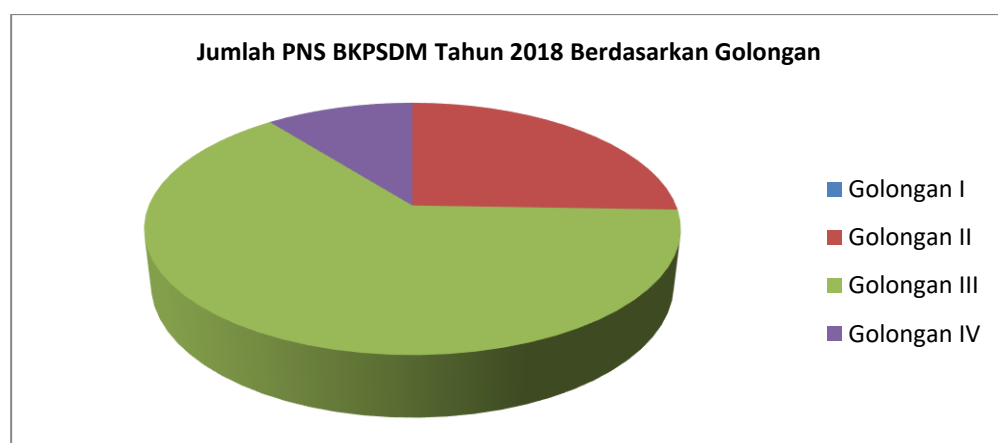
Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai dipimpin oleh Kepala Badan dengan eselon II-b yang membawahi Sekretariat dan 4 (empat) Kepala Bidang. Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh seorang Sekretaris dengan eselon III-a yang membawahi 3 (tiga) Kepala Sub Bagian dengan eselon IV-a, adapun 4 (empat) Kepala Bidang



dengan eselon III-b membawahi masing-masing 2 (dua) Kepala Sub Bidang dengan eselon IV-a. Untuk tahun 2018 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai di dukung oleh 56 orang Aparatur Sipil Negara, yaitu:

Jumlah PNS BKPSDM Tahun 2018
Berdasarkan Golongan

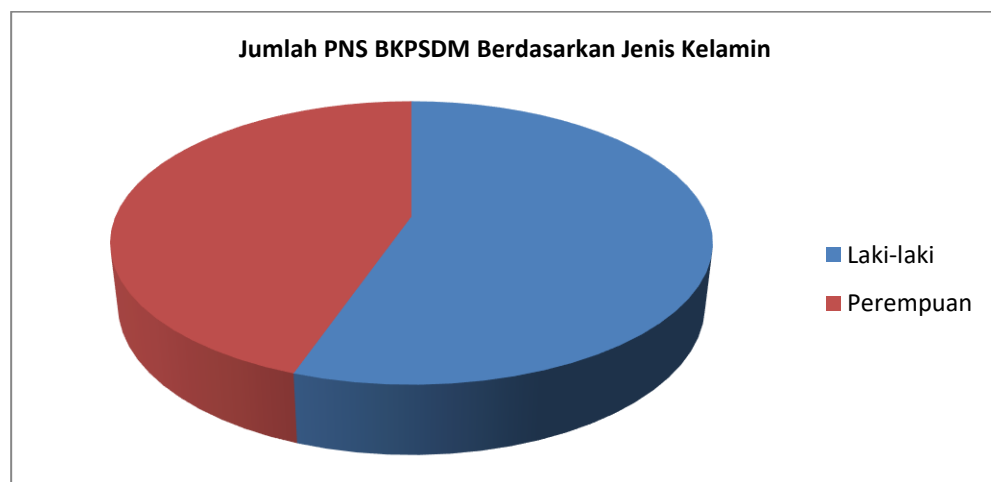
No.	Golongan/Ruang	Jumlah	%
1.	I	-	0
2.	II	12	25,5
3.	III	30	63.8
4.	IV	5	10.6
Jumlah		47	100





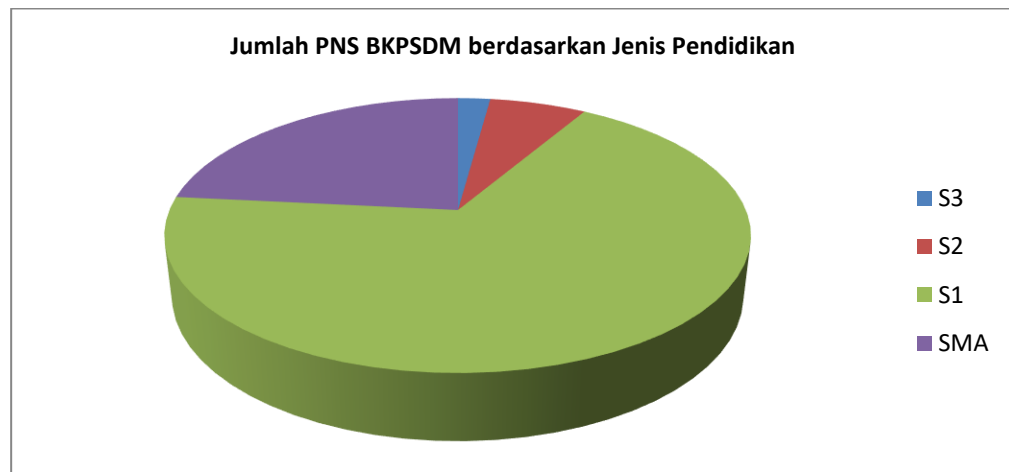
Jumlah PNS BKPSDM Tahun 2018
Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1.	Laki-laki	26	55.3
2.	Perempuan	21	44.6
Jumlah		47	100



Jumlah PNS BKPSDM Tahun 2018
Berdasarkan Jenis Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	%
1.	S3	1	2.1
2.	S2	3	6.3
3.	S1	32	68
4.	SMA	11	23.4
Jumlah		47	100



2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai mempunyai tugas melaksanakan Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Badan yakni Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam pelaksanaannya harus di dukung oleh Sumber Daya Manusia yang handal, sarana dan prasarana yang memadai serta dukungan anggaran yang proporsional.

Adapun Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kabupaten Banggai kurun waktu tahun 2011-2015 adalah sebagai berikut :



Tabel 2.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi	Target NSPK (Norma Standar Prosedur dan Kriteria)	Target IKK	Target RENSTRA Perangkat Daerah Tahun Ke-	Realisasi Capaian Tahun Ke-					Rasio Capaian Pada Tahun Ke-				
					2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
1	Jumlah PNS yang sedang melaksanakan tugas belajar		Jumlah PNS yang sedang melaksanakan tugas belajar	116 org	19 org	17 org	33 org	20 org	27 org	95%	77%	77%	76%	96%
2	Jumlah penerimaan CPNS		Jumlah penerimaan CPNS	875 org	0	102 org	0	773 org	0		92%		93%	
3	Persentase penempatan pejabat struktural sesuai kompetensi		Jumlah penempatan pejabat struktural sesuai kompetensi	2426 org	203 org	87 org	825 org	0	1311 org	67%	21%	95%	0	98%
4	Jumlah pegawai yang menerima penghargaan SK kenaikan pangkat		Jumlah pegawai yang menerima penghargaan SK kenaikan pangkat tepat waktu	7046 org	952 org	1172 org	1164 org	1920 org	1838 org	80%	82%	90%	92%	92%
5	Persentase pegawai yang menerima satya lencana		Jumlah pegawai yang menerima satya lencana	391 org	15 org	45 org	135 org	110 org	86 org	80%	82%	90%	92%	92%
6	Jumlah pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin		Jumlah pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin	119 org	12 org	9 org	21 org	30 org	47 org	80%	82%	90%	92%	92%
7	Jumlah pegawai yang menerima SK pensiun		Jumlah pegawai yang menerima SK pensiun	422 org	13 org	135 org	142 org	87 org	45 org	80%	82%	90%	92%	92%
8	Jumlah pegawai yang mengurus SK kenaikan gaji berkala		Jumlah pegawai yang mengurus SK kenaikan gaji berkala	14992 org	3644 org	2468 org	2207 org	2290 org	4383 org	80%	82%	90%	92%	92%



Secara garis besarnya Badan Kepegawaian Daerah dan Badan Diklat, Litbang sebelum adanya PP nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang saat ini tergabung dan berubah nama menjadi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai pada kurun waktu Renstra 2011-2016 telah dapat melaksanakan seluruh program dan kegiatan, walaupun masih ada beberapa kendala dan permasalahan yang sering dihadapi terutama masalah minimnya anggaran yang diperoleh.

Dari segi penyerapan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada setiap kegiatan rata-rata terserap lebih dari 90% dari total anggaran yang dialokasikan, adapun beberapa kegiatan yang belum mencapai target yang diharapkan karena adanya regulasi/ kebijakan dari pusat seperti Penerimaan CPNS.

Untuk lebih jelasnya Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai dapat dilihat pada tabel berikut ini :



Tabel 2.2

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai

Uraian	Anggaran pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara realisasi dan anggaran tahun ke-					Rata-rata pertumbuhan	
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	Anggaran	Realisasi
PENDAPATAN																	
BELANJA	2.538.676.860	3.792.015.079	4.227.654.737	4.493.048.812	4.937.604.127	2.500.467.518	3.661.417.579	4.021.810.481	3.968.671.725	4.751.969.683	98,49%	96,56%	95,13%	88,33%	96,24%	90%	90%
BELANJA TIDAK LANGSUNG	1.757.388.560	2.384.788.079	2.427.654.737	2.199.497.812	2.260.688.127	1.807.498.858	2.320.481.429	2.281.378.800	2.094.932.582	2.177.023.425	100%	97,30%	93,97%	95,25%	96,30%	95%	95%
BELANJA LANGSUNG	781.288.300	1.407.227.000	1.800.000.000	2.293.551.000	2.676.916.000	692.968.660	1.340.936.150	1.740.431.681	1.873.739.143	2.574.946.258	88,70%	95,29%	96,69%	81,70%	96,19%	91%	91%
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	332.975.070	618.000.000	502.187.000	598.983.750	685.064.500	325.473.680	585.728.900	486.598.433	573.459.621	667.546.524	97,75%	94,78%	96,90%	95,74%	97,44%	91%	91%
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	11.550.000	23.000.000	120.938.540	286.131.250	223.530.400	11.550.000	23.000.000	116.531.638	-	212.945.250	100,00%	100,00%	96,36%	0,00%	95,26%	91%	91%
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	-	18.800.000	15.000.000	17.000.000	25.000.000	-	18.800.000	15.000.000	17.000.000	25.000.000	0,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100%	100%
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	33.000.000	33.000.000	170.736.460	145.000.000	334.705.250	22.980.000	22.980.000	170.736.460	144.696.000	325.441.900	69,64%	69,64%	100,00%	99,79%	97,23%	80%	80%
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	39.315.830	33.500.000	53.500.000	44.500.000	70.175.850	39.315.830	33.500.000	53.148.000	44.500.000	69.791.850	100,00%	100,00%	99,34%	100,00%	99,45%	98%	98%



RENSTRA BKPSDM KAB. BANGGAI
2016-2021

Program Pendidikan Kedinasan	-	-	-	16.000.000	25.000.000	-	-	-	16.000.000	25.000.000	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	100%	100%
Program Optimalisasi Pemanfaatan teknologi informasi	52.956.000	380.000.000	273.000.000	290.000.000	422.000.000	52.500.800	380.000.000	270.045.500	251.435.900	396.576.163	99,14%	100,00%	98,92%	86,70%	93,98%	92%	92%
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Daerah	58.500.000	83.200.000	124.200.000	63.000.000	242.940.000	58.450.000	83.200.000	107.474.300	62.818.400	217.977.382	99,91%	100,00%	86,53%	99,71%	89,72%	90%	90%
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	252.991.400	217.727.000	540.438.000	832.936.000	648.500.000	182.698.350	193.727.250	520.897.350	763.829.222	634.667.189	72,22%	88,98%	96,38%	91,70%	97,87%	90%	90%



BAB III **PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi BKPSDM

Untuk mewujudkan Pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan pemerintahan yang bersih (*Clean Governance*) dibutuhkan Sumberdaya Manusia yang berkualitas profesional dan proporsional. Aparatur Sipil Negara merupakan sumber daya aparatur didaerah selaku pelayan masyarakat perlu dilakukan perencanaan dan pengelolaan secara profesional dan proporsional dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dan jabatan. Dengan kompetensi (pengetahuan dan ketrampilan) Aparatur Sipil Negara di Daerah yang dimiliki, akan mampu mewujudkan pelayanan prima di daerah.

Permasalahan-permasalahan yang mungkin akan timbul dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Belum terpenuhi penempatan dalam Jabatan sesuai standar Kompetensi dan Kualifikasi.
2. Belum optimalnya kinerja birokrasi dalam pelayanan public disebabkan karena lemahnya profesionalisme dan kompetensi aparatur
3. Kurangnya perhatian ditingkat OPD dalam hal memonitoring dan evaluasi tingkat kehadiran PNS



4. Belum optimalnya system Informasi Kepegawaian berbasis teknologi Informasi
5. Kurangnya sarana dan prasarana Gedung Kantor dan Fasilitas Kediklatan
6. Terdapat pejabat structural yang belum melaksanakan Diklat Pimpinan sesuai jenjang kariernya dikarenakan terbatasnya anggaran pengembangan sumber daya manusia
7. Belum tersedianya Sistem Aplikasi Daerah berbasis elektronik pada Pelayanan administrasi Kepegawaian secara otomatis (Kenaikan Pangkat, Pensiun, Kenaikan Gaji Berkala dan Inpassing)

Permasalahan pelayanan dibidang kepegawaian sampai saat ini adalah pandangan masyarakat terhadap kinerja birokrasi dan layanan publik belum optimal akibat lemahnya profesionalisme aparatur , rendahnya pemanfaatan Teknologi Informasi dan regulasi yang mengikat. Disamping itu pendistribusian dan penempatan ASN belum merata disetiap Perangkat Daerah, belum tuntasnya penegakan disiplin dan sanksi administrasi kepegawaian, selain itu kompetensi yang dibutuhkan tidak sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi jabatan yang diduduki, pembinaan dan pengembangan karir jabatan belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dan pola karir yang jelas.

Tuntutan arus globalisasi dan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan merupakan tantangan yang harus direspon dalam upaya menciptakan



pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa. Dengan pemanfaatan teknologi informasi akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja dan manajemen kepegawaian, didukung oleh sumberdaya manusia yang berkualitas.

3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati

Untuk Tahun 2016-2021 VISI Kabupaten Banggai yang telah ditetapkan oleh Bupati dan Wakil Bupati Banggai terpilih adalah **“Mewujudkan Kabupaten Banggai sebagai Pusat pertumbuhan ekonomi, pertanian dan kemaritiman berbasis kearifan lokal dan budaya”**. Makna yang terkandung didalam Visi tersebut terhadap kaitannya dengan peran dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai yang mengelola manajemen sumber daya aparatur dituntut mengembangkan dan memantapkan aparatur pemerintah Kabupaten Banggai yang baik, bersih dan berbudaya. Dari Visi tersebut ditetapkan Misi sebagai berikut :

1. Menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih menuju Pemerintahan yang berwibawa
2. Mengembangkan Pertanian melalui pemanfaatan teknologi
3. Mengembangkan sektor kemaritiman berbasis potensi wilayah
4. Mewujudkan penyediaan infrastruktur yang berkualitas dan merata



5. Mewujudkan pengembangan nilai-nilai budaya, kearifan lokal dan budaya
6. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing daerah.

Misi kabupaten banggai tahun 2016-2021 berkaitan dengan peran dan fungsi Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai adalah **Misi-1 Menciptakan Pemerintahan yang baik dan bersih menuju pemerintahan yang berwibawa.**

Untuk mewujudkan penyelenggaraan Pemerintahan yang baik dan bersih menuju pemerintahan yang berwibawa harus didukung oleh Sumber Daya Manusia Aparatur yang profesional, disiplin dan berakuntabilitas kepada stakeholders, sampai kepada adanya pengawasan yang proporsional serta menghasilkan pelayanan prima. Serta untuk peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur dilakukan dengan dengan berbagai macam pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis dan sosialisasi baik untuk Jabatan Struktural maupun Fungsional.

Untuk itu Program dan Kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didasarkan untuk memberikan motivasi kepada Aparatur baik berupa rewards dan punishment serta pendidikan dan pelatihan agar terwujud SDM aparatur yang professional, disiplin, berkinerja dan berakuntabilitas.

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra



Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai Tahun 2016-2021 memiliki keterkaitan dengan renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi (PAN dan RB) sesuai tugas pokok dan fungsi yang diemban BKPSDM tentang manajemen sumber daya aparatur.

Dalam Renstra Kementerian PAN dan RB tahun 2015 – 2019 menetapkan 4 (empat) Misi yaitu:

- 1) Mengembangkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan.
- 2) Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif.
- 3) Menciptakan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien.
- 4) Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi

Berdasarkan Visi Misi yang telah ditetapkan, Kementerian PAN dan RB menempatkan 4 (empat) tujuan yaitu :

- 1) Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien
- 2) Terwujudkan SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif
- 3) Terwujudnya Pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi
- 4) Terwujudnya pelayanan publik yang baik dan berkualitas.

Adapun keterkaitan tujuan dengan rensta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai pada tujuan ke-3 yaitu Terwujudnya Pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi.



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

Dalam upaya mewujudkan Misi Kabupaten Banggai yaitu Menciptakan Pemerintahan yang baik dan bersih menuju pemerintahan yang berwibawa melalui pemanfaatan Reformasi birokrasi dengan sasaran meningkatnya profesionalisme aparatur dalam pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Namun hal ini terkendala oleh aparatur yang masih kurang profesional, masih ada penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya, pola insentif dan penggajian belum didasarkan pada kinerja dan beban kerja.

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

Isu-isu strategis yang perlu mendapat perhatian dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai untuk kurun waktu 2016-2021, sebagai berikut :

1. Peningkatan Disiplin dan Kinerja Aparatur melalui penanganan kasus pelanggaran disiplin dan pemberian reward.
2. Upaya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banggai di dalam penataan dan pembinaan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Kabupaten Banggai;



3. Pola Rekrutmen PNSD masih bergantung pada kebijakan Pemerintah Pusat.
4. Sistem Informasi dan Manajemen Kepegawaian saat ini masih dalam proses penyempurnaan sehingga belum sesuai standar yang ditetapkan p eraturan perundang-undangan.
5. Penempatan pegawai belum sesuai dengan kompetensi

Berdasarkan tugas pokok fungsi tidak terlepas dari potensi kekuatan dan kelemahan dengan melakukan analisis baik dari dalam/intern Badan yang difokuskan pada kinerja institusi dan kondisi serta situasi lingkungan yang berasal dari eksternal Badan. Untuk mengetahui potensi identifikasinya dilakukan melalui analisa **SWOT** sebagai berikut :

➤ **Analisis Internal yaitu :**

1. Kekuatan Strenght (S)

- a. Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian;
- b. Terisinya seluruh jabatan struktural pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia;
- c. Adanya koordinasi yang baik antar unit kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- d. Tingkat pendidikan pegawai yang rata-rata berpendidikan S-1
- e. Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat.



2. Kelemahan Weakness (W)

- a. Sarana dan Prasarana yang kurang memadai untuk memberikan kenyamanan pelayanan kepada PNS
- b. Terbatasnya personil yang menangani kepegawaian dengan jumlah PNS yang mendapatkan pelayanan ;
- c. Terbatasnya kompetensi PNS
- d. Belum optimalnya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur

➤ **Analisis Lingkungan Eksternal**

1. Peluang/Opportunity (O)

- a. Adanya potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil ;
- b. Adanya komitmen pemerintah dalam meningkatkan profesionalisme aparatur ;
- c. Banyaknya penawaran peningkatan kualitas sumber daya aparatur melalui diklat teknis dan fungsional;
- d. Perkembangan teknologi dalam mendukung pelayanan kepegawaian;

2. Ancaman/Thread (T)

- a. Tingkat disiplin dan kesejahteraan pegawai belum mendukung kinerja :
- b. Adanya perkembangan kebijakan pemerintah yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera ditindaklanjuti.



- c. Adanya tuntutan pelayanan yang lebih baik bagi PNS mulai dari proses rekrutmen hingga proses pensiun ;
- d. Era globalisasi yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan.

Tabel 3.1
Analisis SWOT

	Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
<i>Internal</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian;2. Terisinya seluruh jabatan struktural pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia;3. Koordinasi yang baik antar unit kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia4. Tingkat pendidikan pegawai yang rata-rata berpendidikan S1	<ol style="list-style-type: none">1. Sarana dan Prasarana yang kurang memadai untuk memberikan kenyamanan pelayanan kepada PNS ;2. Terbatasnya personil yang menangani kepegawaian dengan jumlah PNS yang mendapatkan pelayanan ;3. Terbatasnya kompetensi PNS4. Belum optimalnya peningkatan
<i>Eksternal</i>		



	5. Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat.	kapasitas sumber daya aparatur 5. Belum akuratnya data kepegawaian
Peluang (O)	S - O	W - O
<p>1. Adanya potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil ;</p> <p>1. Adanya komitmen pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur</p> <p>2. Banyaknya penawaran peningkatan kualitas sumber daya aparatur melalui diklat teknis dan fungsional;</p> <p>3. Perkembangan teknologi dalam mendukung pelayanan kepegawaian;</p> <p>4. Tersedianya Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dalam menunjang pelayanan kepegawaian</p>	<p>1. Memanfaatkan UU dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan bidang kepegawaian dengan adanya pelimpahan wewenang kepada Pemerintah Daerah</p> <p>2. Memanfaatkan tingkat pendidikan pegawai untuk pengembangan potensi SDM Aparatur dalam penataan personil</p> <p>3. Memanfaatkan terisinya seluruh jabatan struktural pada BKPSDM untuk mendukung profesionalisme aparatur</p> <p>4. Memanfaatkan koordinasi yang baik antar unit kerja dalam penataan personil dan potensi SDM Aparatur</p>	<p>1. Meningkatkan sarana dan prasarana dalam mendukung pengembangan teknologi dalam pelayanan kepegawaian</p> <p>2. Peningkatan kompetensi aparatur dalam pengembangan teknologi untuk mendukung pelayanan kepegawaian.</p> <p>3. Mengoptimalkan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur melalui diklat teknis dan fungsional.</p> <p>4. Mengatasi terbatasnya personil yang menangani kepegawaian melalui rekrutmen PNS</p>



	5. Memanfaatkan Sistem Teknologi Informasi dan komputerisasi dalam pemanfaatan SAPK	sesuai kompetensi. 5. Mengatasi belum akuratnya data kepegawaian melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian.
Ancaman (T)	W - T	S - T
1. Tingkat disiplin dan kesejahteraan pegawai belum mendukung kinerja 2. Adanya perkembangan kebijakan pemerintah yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera ditindaklanjuti. 3. Adanya tuntutan pelayanan yang lebih baik 4. Era globalisasi yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan 5. Rekrutmen CPNS tidak kontinyu	1. Mengatasi terbatasnya jumlah personil yang melayani kepegawaian untuk tuntutan pelayanan yang lebih baik. 2. Era globalisasi sebagai media untuk mengembangkan kompetensi aparatur 3. Membangun komitmen bersama dengan pihak-pihak terkait dalam memberikan pelayanan terbaik. 4. Menghindari penurunan kapasitas sumber daya aparatur dengan mengusahakan perbaikan disiplin dan kesejahteraan aparatur. 5. Mengatasi terbatasnya personil melalui rekrutmen CPNS	1. Mendayagunakan Undang-undang dan peraturan tentang kepegawaian dalam pengembangan kebijakan pemerintah yang baru yang harus segera ditindak lanjuti. 2. Mendayagunakan koordinasi yang baik antar unit kerja dalam memenuhi tuntutan pelayanan yang lebih baik 3. Mendayagunakan tingkat pendidikan SDM Aparatur BKPSD dalam mengatasi kinerja aparatur serta tingkat disiplin dan kesejahtraannya. 4. Mendayagunakan Sistem teknologi informasi dalam pemenuhan



		<p>pelayanan yang lebih baik.</p> <p>5. Mendayagunakan Terisinya seluruh jabatan struktural dalam menyingkapi tuntutan pelayanan yang lebih baik</p>
--	--	--



BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Untuk mewujudkan Visi Dan Misi Bupati Banggai, maka perlu dijabarkan kembali menjadi tujuan dan sasaran strategis yang lebih operasional.

Adapun Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 (Sebelum Perubahan)
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA STRATEGIS	TARGET				
					2017	2018	2019	2020	2021
1	Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur yang memenuhi standar kompetensi	Persentase sumber daya aparatur yang memenuhi standar kompetensi	Meningkatkan pendidikan dan pelatihan sumber daya aparatur	Persentase sumber daya aparatur yang mempunyai sertifikat kompetensi manajerial dan teknis	50%	50%	60%	70%	80%
2	Meningkatnya pelayanan kepegawaian	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kepegawaian	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Index kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Sangat puas	Sangat puas	Sangat puas	Sangat puas	Sangat puas

Tabel 4.2 (Sesudah Perubahan)
Perubahan Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA STRATEGIS	TARGET				
					2017	2018	2019	2020	2021
1	Meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur	Index profesionalitas PNS	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur	Persentase PNS yang ditempatkan sesuai dengan kompetensinya	50%	50%	60%	70%	80%



	kabupaten banggai								
				Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS	60%	70%	80%	90%	90%
			Meningkatkan tata kelola BKPSDM yang baik, bersih, dan akuntabel	Nilai akuntabilitas kinerja	B	B	BB	A	A



BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi adalah langkah-langkah yang berisikan program-program yang bersifat indikatif untuk mewujudkan Visi dan Misi Satuan Kerja Perangkat Daerah dan Kebijakan adalah arah atau tindakan yang ditetapkan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Strategi dan kebijakan tugas pokok fungsi dengan menganalisa potensi kekuatan dan kelemahan internal dan eksternal Badan maka rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai dalam 5 (lima) tahun mendatang dapat dijabarkan dalam berikut ini :

Tabel 5.1 (Sebelum Perubahan)
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur yang memenuhi standar kompetensi	Meningkatnya pendidikan dan pelatihan	Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur melalui pendidikan dan pelatihan manajerial, teknis dan fungsional	Meningkatkan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur melalui pendidikan dan pelatihan manajerial, teknis dan fungsional
2. Meningkatkan pelayanan kepegawaian	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan administrasi kepegawaian	Melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian melalui pemanfaatan teknologi



		Peningkatan disiplin dan kinerja aparatur	Meningkatkannya disiplin dan kinerja aparatur
--	--	---	---

Tabel 5.2 (Sesudah Perubahan)
Perubahan Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur kabupaten banggai	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur	Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur melalui pendidikan dan pelatihan manajerial, teknis dan fungsional	Meningkatkan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur melalui pendidikan dan pelatihan manajerial, tehknis dan fungsional
		Peningkatan disiplin dan kinerja aparatur	Meningkatkannya disiplin dan kinerja aparatur
		Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan administrasi kepegawaian	Melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian melalui pemanfaatan tekhnologi
	Meningkatkan tata kelola BKPSDM yang baik, bersih, dan akuntabel	Meningkatkan dan Mengoptimalkan Sarana Prasarana Perencanaan	Peningkatan Kualitas Pelayanan Administrasi
		Meningkatkan Kapasitas kelembagaan dan Sumber Daya Aparatur	Peningkatan Kualitas Kinerja Aparatur BKPSDM
			Peningkatan Tertib Administrasi Pelaporan Kinerja dan Keuangan BKPSDM



BAB VI **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sebagai tugas melaksanakan Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Badan yakni Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai mempunyai fungsi : perumusan kebijakan teknis kepegawaian daerah; pengkoordinasian penyusunan kepegawaian daerah; pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian daerah; dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Maka untuk mewujudkan hal tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai melaksanakan program dan kegiatan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur di Kabupaten Banggai yang lebih bersih, profesional, dan sejahtera.

Rencana Program Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama 5 tahun kedepan kurun waktu 2016-2021 disusun menurut urusan pemerintahan daerah dengan memperhatikan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 tahun 2007 yaitu terdiri dari urusan Rutin dan Program Prioritas.

Berkaitan dengan pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran sebagaimana tersebut diatas, maka dipandang perlu ditetapkannya



indikator kinerja program dan kegiatan, yang tujuannya untuk mengevaluasi hasil kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai.

Sebagai gambaran umum Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banggai memuat 7 (tujuh) Urusan Rutin dan 3 (tiga) Program Prioritas.

Urusan Rutin :

1. Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Peningkatan Disiplin Aparatur
4. Fasilitasi Pindah/purna tugas PNS
5. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
6. Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan capaian kinerja dan keuangan
7. Pengembangan system informasi /data.

Program Prioritas :

1. Pendidikan Kedinasan
2. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
3. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Adapun Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan yang tertuang dalam Renstra Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai tersebut dapat digambarkan pada tabel 6.1.1 dan 6.1.2 berikut ini :



Tabel 6.1
Rencana Program dan Kegiatan dan Pendanaan BKPSDM
(Sebelum Perubahan)

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada tahun awal perencanaan	Tahun										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi	
						2017		2018		2019		2020		2021				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur yang memenuhi standar kompetensi	Meningkatnya pendidikan dan pelatihan sumber daya aparatur			Persentase sumber daya aparatur yang mempunyai sertifikat kompetensi manajerial dan teknis														
		15	Program Pendidikan Kedinasan	Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan kedinasan		75%				75%	470.831.000	80%	2.988.330.000	80%	3.236.530.000			
			Pendidikan dan pelatihan teknis	Terlaksananya Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijasah		300 ASN	100.500.000	300 ASN	67.708.000	180 ASN	290.000.000	220 ASN	400.000.000	320 ASN	510.000.000			
			Pendidikan penjurangan struktural	Tersedianya pendidikan dan pelatihan PIM II, III, dan IV		115 Orang	4.372.439.000	14 Orang	515.000.000	4 ASN	180.831.000	90 ASN	2.588.330.000	130 ASN	2.726.530.000			
				Persentase sumber daya aparatur yang memenuhi standar kompetensi						75%	2.081.266.000	80%	1.100.000.000	80%	1.720.000.000			
		16	Program Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur						150 ASN	2.021.266.000	100 ASN	800.000.000	150 ASN	1.320.000.000			
			Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah	Tersedianya Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah		0	-	1 Paket	286.976.000	2 ASN	60.000.000	40 ASN	300.000.000	40 ASN	400.000.000			
			Pendidikan dan Pelatihan	Tersedianya Pendidikan dan Pelatihan		85 orang	564.186.150	65 orang	681.525.000	90%	1.192.604.320	90%	843.000.000	90%	1.700.100.000			



			Fungsional bagi PNS Daerah	Fungsional bagi PNS Daerah													
			Pembentukan Lembaga Konsultasi Badan Hukum (LKBH)	Tersedianya Lembaga Konsultasi Badan Hukum (LKBH)	1 Laporan	340.661.000	1 Laporan	50.444.375	300 ASN	150.000.000	500 ASN	75.000.000	300 ASN	150.000.000			
		17	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur					150 CPNS	350.000.000	100 ASN	350.000.000	200 ASN	500.000.000			
			Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	Terlaksananya kegiatan Pembinaan Karir PNS	3 Paket	170.000.000	3 Paket	54.750.000	300 ASN	30.000.000	100 ASN	35.000.000	100 ASN	35.000.000			
			Seleksi penerimaan calon PNS	Terlaksananya seleksi penerimaan CPNS	1 Paket	375.000.000	1 Paket	134.875.000	15 ASN	180.000.000	4 ASN	50.000.000	20 ASN	250.000.000			
			Penempatan PNS	Terlaksananya penempatan PNS	1 Paket	25.000.000	1 Paket	14.500.000	1 Dokumen	60.000.000	1 Dokumen	71.000.000	1 Dokumen	78.100.000			
			Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	Terlaksananya pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	50 ASN	710.250.000	5 ASN	73.950.000	150 ASN	12.000.000	100 ASN	12.000.000	100 ASN	12.000.000			
			Pengembangan diklat (analisis kebutuhan diklat, penyusunan silabi, penyusunan modul, penyusunan pedoman diklat)	Terlaksananya Analisis Kebutuhan Diklat dan Monitoring Kebutuhan diklat	2 Laporan	65.000.000	2 Laporan	25.055.000	39 ASN	410.604.320	39 ASN	250.000.000	39 ASN	675.000.000			
			Pengambilan sumpah bagi PNS	Terlaksananya sumpah CPNS	1000 orang	32.000.000	1000 orang	11.508.000	90%	790.000.000	90%	937.000.000	95%	1.424.200.000			
			Penilaian kompetensi untuk penempatan dalam jabatan	Terlaksananya Tes Kompetensi Jabatan dan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi	2 Paket	1.119.190.550	2 Laporan	473.400.000	1500 ASN	200.000.000	1500 ASN	210.000.000	1500 ASN	300.000.000			
			Rakor Kepegawaian	Jumlah ASN yang mengikuti Rakor Kepegawaian	0	-	150 ASN	61.291.700	2 Aplikasi	150.000.000	3 Aplikasi	185.000.000	3 Aplikasi	200.000.000			
Meningkatnya pelayanan kepegawaian									80 ASN	17.500.000	80 ASN	25.000.000	80 ASN	50.000.000			
	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian								100 ASN	50.000.000	100 ASN	60.000.000	100 ASN	90.000.000			
				Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan kepegawaian					500 ASN	14.500.000	500 ASN	20.000.000	500 ASN	40.000.000			
		17	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur					1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	160.000.000			
			Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	Terlaksananya Penataan Sistem Administrasi	1500 ASN	293.368.000	1500 ASN	181.500.000	2500 SK	15.000.000	2500 SK	16.000.000	2500 SK	30.000.000			Bid. Mutasi dan Promosi



				Kenaikan Pangkat Otomatis PNS													
			Pembangunan/ pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Terlaksananya Pembangunan/ pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah		2 Aplikasi, 1 Web	221.000.000	2 Aplikasi, 1 Web	239.667.300	250 SK	88.000.000	250 SK	100.000.000	250 SK	195.000.000		Bidang Pengadaa n, Pemberhe ntian dan Informasi
			Penyusunan Instrumen Analisis Jabatan PNS	Terlaksananya Penyusunan Instrumen Analisis Jabatan PNS		1 Laporan	65.000.000	0	-	300 Kartu	10.000.000	450 Kartu	65.000.000	300 Kartu	65.000.000		Bid. Pengemb angsan Aparatur
			Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Terlaksananya penerimaan satya lencana karya satya		80 ASN	45.462.000	80 ASN	3.625.000	30 ASN	15.000.000	30 ASN	16.000.000	36 ASN	24.200.000		Bid. Penilaian Aparatur dan Pengharg aan
			Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin	Terlaksananya penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin		100 ASN	270.000.000	100 ASN	48.125.000	2 Kegiatan	100.000.000	3 Kegiatan	110.000.000	3 Kegiatan	130.000.000		Bid. Penilaian Aparatur dan Pengharg aan
			Penataan Arsip Kepegawaian	Terlaksananya Penataan Arsip Kepegawaian		1 Dokumen	140.000.000	1 Dokumen	14.500.000	23 Kecamatan	40.000.000	56 OPD	40.000.000	56 OPD	70.000.000		Bid. Pengadaa n, Pemberhe ntian dan Informasi
			Pengelolaan DUK PNS	Tersedianya Pengelolaan DUK PNS		23 Kec.	60.000.000	23 Kec.	23.625.000	23 Kecamatan	40.000.000	56 OPD	40.000.000	56 OPD	70.000.000		Bid. Pengadaa n, Pemberhe ntian dan Informasi
			Pengelolaan Administrasi Kepegawaian dalam Proses mutasi PNS	Tersedianya Proses Mutasi PNS		500 ASN	100.000.000	500 ASN	14.500.000								Bid. Mutasi dan Promosi
			Pengelolaan administrasi kepegawaian dalam proses usulan Bezetting formasi PNS	Terlaksananya Bezetting Formasi PNS		1 Laporan	60.000.000	1 Laporan	24.405.000	BB		A		A			Bid. Pengadaa n, Pemberhe ntian dan Informasi
			Pengelolaan administrasi kepegawaian dalam proses kenaikan gaji berkala dan inpsing PNS	Tersedianya proses kenaikan gaji berkala dan inpsing PNS		1500 SK	37.000.000	1500 SK	12.875.000	100%	970.150.000	100%	1.330.214.000	100%	1.418.862.700		Bid. Mutasi dan Promosi
			Pengelolaan administrasi pensiun PNS	Tersedianya Administrasi Pensiun		200 ASN	112.000.000	200 ASN	98.075.000	1300 lembar	7.800.000	1500 lembar	9.000.000	1815 lembar	10.890.000		Bid. Pengadaa n, Pemberhe ntian dan Informasi



			Sosialisasi Pembinaan Disiplin Pegawai	Terlaksananya Sosialisasi Pembinaan Disiplin Pegawai	10 Kec.	170.000.000	10 Kec.	107.900.000	3 jaringan	50.000.000	3 jaringan	130.400.000	3 jaringan	137.100.000	Bid. Penilaian Aparatur dan Penghargaan
			Fasilitas pengadaan kartu pegawai elektronik, Karsi/Karsu dan Taspen	Tersedianya Fasilitas pengadaan kartu pegawai elektronik, Karsi/Karsu dan Taspen	100 ASN	84.440.000	100 ASN	20.550.000	3 orang	64.500.000	3 orang	64.500.000	3 orang	64.500.000	Bid. Penilaian Aparatur dan Penghargaan
			Pengelolaan administrasi kasus/ sengketa perkawinan dan perceraian PNS	Terlaksananya administrasi kasus/ sengketa perkawinan dan perceraian PNS	1 Laporan	45.000.000	1 Laporan	13.200.000	12 Jenis	10.000.000	12 jenis	10.000.000	12 jenis	18.150.000	Bid. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
			Pengujian Kesehatan bagi PNS yang sakit permanen	Jumlah ASN yang diuji kesehatannya	0	-	0	21.900.000	36000 lembar	11.700.000	30000 lembar	12.000.000	47916 lembar	15.572.700	Bid. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
			Pembekalan dan Penyerahan SK CPNS dan PNS	Tersedianya Pembekalan dan Penyerahan SK CPNS dan PNS	0	-	0	11.600.000	8 jenis	20.000.000	8 jenis	10.000.000	12 jenis	24.200.000	
			Dukungan Fasilitasi profesi ASN	Tersedianya fasilitasi profesi ASN	3 Paket	82.103.000	3 Paket	116.308.000	3 media	3.000.000	3 Media	3.000.000	3 Media	3.000.000	Bid. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
			Monitoring dan evaluasi penilaian kinerja aparatur 1	Terlaksananya monitoring dan evaluasi penilaian kinerja aparatur 1	1 Laporan	145.000.000	1 Laporan	32.850.000	900 dos	21.150.000	924 dos	21.714.000	1100 dos	25.850.000	Bid. Penilaian Aparatur dan Penghargaan
			Monitoring dan evaluasi penilaian kinerja aparatur 2	Terlaksananya monitoring dan evaluasi penilaian kinerja aparatur 2	1 Laporan	145.000.000	1 Laporan	32.850.000	18 kali	234.000.000	40 kali	500000000	40 kali	500.000.000	Bid. Penilaian Aparatur dan Penghargaan





Tabel 6.2
Rencana Program dan Kegiatan dan Pendanaan BKPSDM
(Sesudah Perubahan)

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada tahun awal perencanaan	Tahun				Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RENSTRA PD 2021		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi		
						2019		2020		Target	Rp			Target	Rp
						Target	Rp	Target	Rp						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
Meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur kabupaten banggai	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur			Index profesionalitas PNS		60%		70%		80%					
				Presentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensinya		75%		80%		80%					
		15	Program Pendidikan Kedinasan	Persentase sumber daya manusia aparatur yang mempunyai sertifikat kompetensi manajerial dan teknis		75%	470.831.000	80%	2.988.330.000	80%	3.236.530.000				
		1	Pendidikan dan pelatihan teknis	Jumlah yang mengikuti Diklat Teknis		180 ASN	290.000.000	220 ASN	400.000.000	320 ASN	510.000.000	Bid. Pengembangan Aparatur			
		2	Pendidikan penjenjangan struktural	Jumlah yang mengikuti pendidikan penjenjangan struktural		4 ASN	180.831.000	90 ASN	2.588.330.000	130 ASN	2.726.530.000	Bid. Pengembangan Aparatur			
		16	Program Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Persentase sumber daya manusia aparatur yang mempunyai sertifikat kompetensi manajerial dan teknis		75%	2.081.266.000	80%	1.100.000.000	80%	1.720.000.000				
		1	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah	Jumlah yang mengikuti LATSAR CPNS		150 ASN	2.021.266.000	100 ASN	800.000.000	150 ASN	1.320.000.000	Bid. Pengembangan Aparatur			



		4	Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah	Jumlah yang mengikuti diklat fungsional	2 ASN	60.000.000	40 ASN	300.000.000	40 ASN	400.000.000	Bid. Pengembangan Aparatur	
		17	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase sumber daya manusia aparatur yang mempunyai sertifikat kompetensi manajerial dan teknis	90%	60.000.000	90%	71.000.000	90%	78.100.000		
		14	Pengembangan diklat (analisis kebutuhan diklat, penyusunan silabi, penyusunan modul, penyusunan pedoman diklat)	Jumlah kebutuhan diklat sesuai dengan hasil analisis	1 Dokumen	60.000.000	1 Dokumen	71.000.000	1 Dokumen	78.100.000	Bid. Pengembangan Aparatur	
				Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS	80%		90%		90%			
		17	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase evaluasi kinerja pegawai yang diberikan Reward dan Funisman	80%	162.500.000	90%	181.000.000	90%	304.200.000		
		9	Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin	Jumlah kasus Pelanggaran disiplin yang diselesaikan	100 ASN	50.000.000	100 ASN	60.000.000	100 ASN	90.000.000	Bid. Penilaian Aparatur dan Penghargaan	
			Sosialisasi pembinaan disiplin pegawai	Jumlah aparatur yang mengikuti sosialisasi pembinaan disiplin PNS	400 ASN	110.000.000	400 ASN	100.000.000	400 ASN	110.000.000		
		26	Pengelolaan administrasi kasus/sengketa perkawinan dan perceraian PNS	Jumlah penanganan pemberian izin perkawinan dan perceraian PNS	30 ASN	15.000.000	30 ASN	16.000.000	36 ASN	24.200.000	Bid. Penilaian Aparatur dan Penghargaan	
		30	Monitoring dan evaluasi penilaian kinerja aparatur 1	Jumlah laporan MONEV penilaian kinerja aparatur jabatan struktural	23 Kecamatan	40.000.000	56 OPD	40.000.000	56 OPD	70.000.000	Bid. Penilaian Aparatur dan Penghargaan	
		31	Monitoring dan evaluasi penilaian kinerja aparatur 2	Jumlah laporan MONEV penilaian kinerja aparatur jabatan fungsional	23 Kecamatan	40.000.000	56 OPD	40.000.000	56 OPD	70.000.000	Bid. Penilaian Aparatur dan Penghargaan	
		8	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Jumlah PNS yang menerima penghargaan satya lancana karya satya	80 ASN	17.500.000	80 ASN	25.000.000	80 ASN	50.000.000	Bid. Penilaian Aparatur dan Penghargaan	



		17	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Tingkat kepuasan PNS terhadap pelayanan kepegawaian		90%	483.000.000	90%	376.000.000	90%	775.000.000		
		4	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	Jumlah kenaikan pangkat tepat waktu yang disetujui		1500 ASN	200.000.000	1500 ASN	210.000.000	1500 ASN	300.000.000	Bid. Mutasi dan Promosi	
		21	Pengelolaan administrasi kepegawaian dalam proses kenaikan gaji berkala dan inpassing PNS	Jumlah kenaikan gaji berkala yang tepat waktu yang tertangani		2500 SK	15.000.000	2500 SK	16.000.000	2500 SK	30.000.000	Bid. Mutasi dan Promosi	
		11	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	Jumlah PNS yang mengikuti tugas belajar dan izin belajar serta bantuan tugas belajar		15 ASN	180.000.000	4 ASN	50.000.000	20 ASN	250.000.000	Bid. Mutasi dan Promosi	
		22	Pengelolaan administrasi pensiun PNS	Jumlah pensiun yang terlaksana		250 SK	88.000.000	250 SK	100.000.000	250 SK	195.000.000	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	
		17	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	Persentase kualitas layanan pembinaan karir PNS			605.104.320		380.000.000		900.000.000		
		19	Pengelolaan Administrasi Kepegawaian dalam Proses mutasi PNS	Jumlah mutasi PNS yang disetujui		500 ASN	14.500.000	500 ASN	20.000.000	500 ASN	40.000.000	Bid. Mutasi dan Promosi	
		1	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	Jumlah jabatan yang terisi		300 ASN	150.000.000	500 ASN	75.000.000	300 ASN	150.000.000	Bid. Mutasi dan Promosi	
		32	Penilaian kompetensi untuk penempatan dalam jabatan	Jumlah PNS yang memenuhi syarat dalam kompetensi jabatan		39 ASN	410.604.320	39 ASN	250.000.000	39 ASN	675.000.000	Bid. Mutasi dan Promosi	
		3	Penempatan PNS	Jumlah penempatan PNS		300 ASN	30.000.000	100 ASN	35.000.000	100 ASN	35.000.000	Bid. Mutasi dan Promosi	
		17	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase evaluasi kinerja pegawai yang diberikan Reward dan Funisman		90%	672.000.000	90%	772.000.000	95%	1.067.000.000		
		25	Fasilitas pengadaan kartu pegawai elektronik, Karsi/Karsu dan Taspen	Jumlah pengadaan karis/karsu, KPE, Taspen		300 Kartu	10.000.000	450 Kartu	65.000.000	300 Kartu	65.000.000	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	
		29	Dukungan Fasilitasi profesi ASN	Jumlah kegiatan organisasi profesi ASN yang di fasilitasi		2 Kegiatan	100.000.000	3 Kegiatan	110.000.000	3 Kegiatan	130.000.000	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	
		5	Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Jumlah Aplikasi yang tersedia		2 Aplikasi	150.000.000	3 Aplikasi	185.000.000	3 Aplikasi	200.000.000	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	



		20	Pengelolaan administrasi kepegawaian dalam proses usulan Bezetting formasi PNS	Jumlah usulan bezetting e-formasi aparatur	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	160.000.000	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	
		2	Seleksi penerimaan calon PNS	Jumlah CPNS yang lolos seleksi	150 CPNS	350.000.000	100 ASN	350.000.000	200 ASN	500.000.000	Bid. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	
		23	Pengambilan sumpah bagi PNS	Jumlah PNS yang mengikuti sumpah	150 ASN	12.000.000	100 ASN	12.000.000	100 ASN	12.000.000	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	
	Meningkatkan tata kelola BKPSDM yang baik, bersih, dan akuntabel			Index profesionalitas PNS								
				Nilai akuntabilitas kinerja	BB		A		A			
		1	Program pelayanan administrasi perkantoran	Persentase pemenuhan administrasi perkantoran	100%	970.150.000	100%	1.330.214.000	100%	1.418.862.700		
		1	Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah surat yang diproses/diagenda	1300 lembar	7.800.000	1500 lembar	9.000.000	1815 lembar	10.890.000	BKPSDM	
		2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah rekening yang dibayarkan	3 jaringan	50.000.000	3 jaringan	130.400.000	3 jaringan	137.100.000	BKPSDM	
		8	Penyediaan jasa kebersihan kantor	Jumlah jasa kebersihan kantor dan jenis Kebersihan serta bahan pembersih kantor	3 orang	64.500.000	3 orang	64.500.000	3 orang	64.500.000	BKPSDM	
		10	Penyediaan alat tulis kantor	Jumlah jenis ATK	12 Jenis	10.000.000	12 jenis	10.000.000	12 jenis	18.150.000	BKPSDM	
		11	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah barang cetakan dan penggandaan	36000 lembar	11.700.000	30000 lembar	12.000.000	47916 lembar	15.572.700	BKPSDM	
		12	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah jenis alat listrik	8 jenis	20.000.000	8 jenis	10.000.000	12 jenis	24.200.000	BKPSDM	
		15	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah media surat kabar	3 media	3.000.000	3 Media	3.000.000	3 Media	3.000.000	BKPSDM	
		17	Penyediaan makanan dan minuman	Jumlah makanan dan minuman	900 dos	21.150.000	924 dos	21.714.000	1100 dos	25.850.000	BKPSDM	
		18	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Jumlah rapat-rapat koordinasi luar daerah yang dihadiri	18 kali	234.000.000	40 kali	500000000	40 kali	500.000.000	BKPSDM	
		19	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah	Jumlah rapat-rapat koordinasi dalam daerah yang dihadiri	200 kali	150.000.000	150 kali	150.000.000	200 kali	200.000.000	BKPSDM	
		20	Penyediaan jasa administrasi perkantoran	Jumlah tenaga honorer	22 orang	398.000.000	22 orang	419.600.000	22 orang	419.600.000	BKPSDM	



		2	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Persentase sarana dan prasarana aparatur yang layak fungsi	85%	139.460.000	90%	497.209.240	95%	542.920.300		
		7	Pengadaan perlengkapan kantor	Jumlah Pengadaan perlengkapan kantor	4 jenis	30.000.000	4 jenis	204.909.240	4 jenis	139.180.300	BKPSDM	
		10	Pengadaan mebeleur	Jumlah jenis pengadaan meubelair	2 jenis	30.000.000	5 jenis	200.000.000	8 Jenis	300.000.000	BKPSDM	
		24	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Jumlah Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	33 Unit	69.000.000	46 Unit	80.000.000	46 Unit	82.000.000	BKPSDM	
		26	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	Jumlah Perlengkapan Kantor yang dipelihara	13 unit	5.460.000	15 unit	6.300.000	22 unit	9.240.000	BKPSDM	
		28	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	Jumlah Peralatan Kantor yang dipelihara	10 unit	5.000.000	12 unit	6.000.000	25 unit	12.500.000	BKPSDM	
		4	Program fasilitasi pindah/purna tugas PNS	Persentase cakupan layanan administrasi kepegawaian	100%	5.000.000	100%	5.000.000	100%	5.000.000		
		1	Pemulangan pegawai yang pensiun	Jumlah Pegawai yang purna tugas	1 ASN	5.000.000	1 ASN	5.000.000	1 ASN	5.000.000	BKPSDM	
		5	Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Persentase cakupan layanan administrasi kepegawaian	85%	75.000.000	85%	91.000.000	90%	105.000.000		
		1	Pendidikan dan pelatihan formal	Jumlah PNS yang mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan formal	4 ASN	20.000.000	5 ASN	30.000.000	5 ASN	50.000.000	BKPSDM	
		2	Sosialisasi peraturan perundang-undangan	Jumlah PNS yang mengikuti rakor kepegawaian	150 ASN	40.000.000	150 ASN	45.000.000	5 ASN	36.000.000	BKPSDM	
		4	Pembinaan dan pemantauan kerja aparatur	Jumlah peserta yang mengikuti kegiatan pembinaan dan pemantauan kerja aparatur	3 Dokumen	15.000.000	3 Dokumen	16.000.000	3 Dokumen	19.000.000	BKPSDM	
		6	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Tingkat ketepatan waktu penyusunan laporan kinerja dan keuangan	100%	86.500.000	100%	96.000.000	100%	108.500.000		
		1	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja	2 Dokumen	11.000.000	2 Dokumen	12.000.000	2 Dokumen	15.000.000	BKPSDM	



				dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD									
		2	Penyusunan pelaporan keuangan semesteran	Jumlah pelaporan keuangan semesteran		2 laporan	10.000.000	2 laporan	11.000.000	2 laporan	13.000.000	BKPSDM	
		4	Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	Jumlah pelaporan keuangan akhir tahun		1 Laporan	5.500.000	1 Laporan	6.000.000	1 Laporan	6.500.000	BKPSDM	
		5	Penyusunan dokumen perencanaan dan anggaran SKPD	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Anggaran yang tersusun		8 Dokumen	50.000.000	8 Dokumen	55.000.000	8 Dokumen	60.000.000	BKPSDM	
		7	Penyusunan dokumen RKBU perangkat daerah	Jumlah dokumen RKBU yang tersusun		1 Dokumen	5.000.000	1 Dokumen	6.000.000	1 Dokumen	7.000.000	BKPSDM	
		9	Penyusunan laporan inventarisasi aset pemerintah kabupaten banggai (OPD)	Jumlah pemelirahaan aset yang dilakukan tepat waktu		5 Dokumen	5.000.000	5 Dokumen	6.000.000	5 Dokumen	7.000.000	BKPSDM	



BAB VII **KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banggai Tahun 2016-2021 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kabupaten Banggai Tahun 2016-2021, karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu Perangkat Daerah yang mengelola Aparatur Sipil Negara. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai disusun sebagai pedoman operasional 5 (lima) tahunan dan ditindaklanjuti dengan Rencana Kinerja Tahunan sebagai pedoman teknis operasional tahunan.

Adapun keterkaitan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Misi Kabupaten Banggai adalah **Misi-1 yaitu Menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih menuju pemerintahan yang berwibawa** Tujuan dan sasaran dari program kegiatan yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai tidak terkait secara langsung dengan agenda pembangunan Kabupaten Banggai. Namun dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai hanya berfungsi sebagai pendukung program-program pembangunan tersebut dengan melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian, penyiapan penyusunan program dan petunjuk pembinaan dan pengembangan pegawai serta melaksanakan mutasi dan tata usaha kepegawaian intern Pemerintah Daerah yang sesuai



dengan rencana pembangunan jangka menengah Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai dalam kurun waktu 5 tahun ke depan.

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
(Sebelum Perubahan)

No.	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir Periode RPJMD
			Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	
1	2	3		4	5	6	7	
1.	Terlaksananya Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
2.	Terpeliharanya sarana dan prasarana aparatur	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
3.	Tercapainya disiplin aparatur	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
4.	Tersedianya fasilitasi pindah/purna tugas PNS	0%	0%	100%	100%	100%	100%	
5.	Terlaksananya Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
6.	Terlaksananya Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
7.	Tersedianya sistem informasi/data kepegawaia	0%	0%	100%	100%	100%	100%	
8.	Tersedianya dokumen perencanaan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan	0%	0%	100%	100%	100%	100%	
9.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan kedinasan							
	- Pendidikan S1	55%	60%	70%	80%	90%	100%	
	- Pendidikan S2	8%	11%	13%	15%	17%	20%	
	- Pendidikan S3	5 Orang	5 Orang	5 Orang	6 Orang	6 Orang	7 Orang	
	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis	-	80 Orang	120 Orang	160 Orang	200 Orang	240 Orang	



	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Penjurangan Struktural	-	145 Orang	145 Orang	150 Orang	150 Orang	155 Orang
10.	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur						
	- Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Fungsional	-	40 Orang	80 Orang	120 Orang	160 Orang	200 Orang
11.	Terlaksananya pembinaan dan pengembangan aparatur						
	- Jumlah CPNS yang terseleksi	0	100 Orang	110 Orang	120 Orang	130 Orang	140 Orang
	- Jumlah Kenaikan Pangkat ASN						
	- Jumlah ASN yang berprestasi	5 Orang	6 Orang	7 Orang	8 Orang	9 Orang	10 Orang
	- Persentase tingkat kehadiran ASN	80%	80%	85%	90%	95%	100%
	- Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN	10	9	8	7	6	5
	- Jumlah ASN yang menerima Bantuan Tugas Belajar	2 Orang	15 Orang	20 Orang	25 Orang	30 Orang	35 Orang
	- Persentase penanganan pelanggaran disiplin ASN	95%	96,00%	97,00%	98,00%	99,00%	100%
	- Persentase ASN yang dijatuhi sanksi/hukuman						
	- Seleksi terbuka untuk jabatan struktural	0	30%	50%	70%	80%	100%

Tabel 7.2 (Sesudah Perubahan)

Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No.	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir Periode RPJMD
			Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	
1	2	3	4	5	6	7		
1.	Terlaksananya Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
2.	Terpeliharanya sarana dan prasarana aparatur	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
3.	Tercapainya disiplin aparatur	100%	100%	100%	100%	100%	100%	



4.	Tersedianya fasilitas pindah/purna tugas PNS	0%	0%	100%	100%	100%	100%
5.	Terlaksananya Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100%	100%	100%	100%	100%	100%
6.	Terlaksananya Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
7.	Tersedianya sistem informasi/data kepegawaia	0%	0%	100%	100%	100%	100%
8.	Tersedianya dokumen perencanaan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan	0%	0%	100%	100%	100%	100%
9.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan kedinasan						
	- Pendidikan S1	55%	60%	70%	80%	90%	100%
	- Pendidikan S2	8%	11%	13%	15%	17%	20%
	- Pendidikan S3	5 Orang	5 Orang	5 Orang	6 Orang	6 Orang	7 Orang
	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis	-	80 Orang	120 Orang	160 Orang	200 Orang	240 Orang
	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Penjurangan Struktural	-	145 Orang	145 Orang	150 Orang	150 Orang	155 Orang
10.	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur						
	- Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Fungsional	-	40 Orang	80 Orang	120 Orang	160 Orang	200 Orang
11.	Terlaksananya pembinaan dan pengembangan aparatur						
	- Jumlah CPNS yang terseleksi	0	100 Orang	110 Orang	120 Orang	130 Orang	140 Orang
	- Jumlah Kenaikan Pangkat ASN						
	- Jumlah ASN yang berprestasi	5 Orang	6 Orang	7 Orang	8 Orang	9 Orang	10 Orang
	- Persentase tingkat kehadiran ASN	80%	80%	85%	90%	95%	100%
	- Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN	10	9	8	7	6	5
	- Jumlah ASN yang menerima Bantuan Tugas Belajar	2 Orang	15 Orang	20 Orang	25 Orang	30 Orang	35 Orang
	- Persentase penanganan pelanggaran disiplin ASN	95%	96,00%	97,00%	98,00%	99,00%	100%
	- Persentase ASN yang dijatuhi sanksi/hukuman						



-	Seleksi terbuka untuk jabatan struktural	0	30%	50%	70%	80%	100%
---	--	---	-----	-----	-----	-----	------

Tabel 7.2
Perubahan Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD (Sesudah Perubahan)

No.	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir Periode RPJMD
			2016	2017	2018	2019	2020	
1	2	3	4	5	6	7	8	
1	Persentase pemenuhan administrasi perkantoran	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
2	Persentase sarana dan prasarana aparatur yang layak fungsi	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
3	Tingkat ketepatan waktu penyusunan laporan kinerja dan keuangan	0	0	100%	100%	100%	100%	
4	Persentase cakupan layanan administrasi kepegawaian	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
5	Persentase sumber daya manusia aparatur yang mempunyai sertifikat kompetensi manajerial dan teknis	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
6	Persentase evaluasi kinerja pegawai yang diberikan Reward dan Funisman	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
7	Tingkat kepuasan PNS terhadap pelayanan kepegawaian	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
8	Persentase kualitas layanan pembinaan karir PNS	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
9	Akurasi data kepegawaian	100%	100%	100%	100%	100%	100%	



BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai mengacu pada RPJMD Bupati Banggai tahun 2016-2021 yang merupakan penjabaran dari Misi-1 Kabupaten Banggai yaitu Menciptakan Pemerintahan yang baik dan bersih menuju pemerintahan yang berwibawa.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai merupakan penjabaran dari Visi Kepala Daerah yaitu dalam rangka Mewujudkan Kabupaten Banggai sebagai pusat pertumbuhan ekonomi, pertanian, dan kemaritiman berbasis kearifan local dan budaya . Secara Spesifik Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai merupakan pelaksanaan dari Misi-1 Bupati Banggai Mewujudkan Pemerintahan yang baik dan bersih menuju pemerintahan yang berwibawa. Penyusunan Renstra Badan untuk menjabarkan sasaran serta kebijakan setiap Program dan Kegiatan sehingga arahan untuk menghasilkan tujuan yang akan dicapai dapat terukur.