KATA PENGANTAR

Puji dan rasa syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas karunia, taufiq dan hidayah-Nya Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang dapat menyusun Rencana Strategis Tahun 2013 - 2018. Rencana Strategis ini menyajikan secara garis besar kekuatan (strenght), kelemahan (weakness), peluang (oppurtunity) dan tantangan (thread) selama 5 (tahun) tahun kedepan, juga strategi dalam menghadapi tantangan dan kelemahan dengan memanfaatkan peluang yang ada untuk menata manajemen Sumberdaya Manusia Aparatur Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Empat Lawang agar dapat memberikan pelayanan secara professional. Dengan demikian Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang mempunyai acuan umum tentang arah pembangunan ke depan. Arah ini tentu saja masih harus dirinci dan dijabarkan lebih lanjut menjadi rencana tahunan, agar skala prioritas setiap kegiatan dan program BKPSDM lebih kongkrit.

Renstra yang telah disusun ini tak banyak artinya tanpa ditindaklanjuti dengan pelaksanaan yang tuntas. Komitmen dan motivasi bisa timbul dari keberhasilan mengaktualisasikan diri dalam setiap kegiatan. Harapan kami, RENSTRA ini dapat dijadikan acuan pembelajaran jangka menengah dan sekaligus sebagai acuan penyusunan rencana kerja tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang.

Proses penyusunan Rencana Strategis ini telah melibatkan secara aktif seluruh stakeholder baik internal pemerintahan maupun pihak luar yang berkepentingan. Namun, kami menyadari bahwa Rencana Strategis ini masih ada kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun tentu sangat diharapkan. Mudah-mudahan dengan disusunnya Rencana Strategis ini, dapat lebih mengarahkan gerak dan langkah Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik di masa mendatang guna mendukung visi misi Kepala Daerah mewujudkan Empat Lawang ‘Emass’ (Ekonomi Maju, Aman, Sehat, dan Sejahtera) Gemilang

Tebing Tinggi, 2014

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan SDM
Kabupaten Empat Lawang,

JANUARSYAH, SH., MM.
Pembina Utama Muda
NIP. 196401011992031001 1

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR …… I

DAFTAR ISI …….. iii

BAB I PENDAHULUAN ……. 1

1.1 LATAR BELAKANG …….. 1

1.2 LANDASAN HUKUM ……. 3

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN …… 4

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN …….. 5

BAB II GAMBARAN PELAYANAN SKPD ……..... 7

2.1 TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI SKPD ……. 7

2.2 SUMBER DAYA SKPD …….. 9

2.3 KINERJA PELAYANAN SKPD …….. 14

2.4 TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN SKPD ……... 15

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI 26

3.1 IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN SKPD …… 27

3.2 TELAAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH …… 28

3.3 TELAAHAN RENSTRA K/L DAN RENSTRA BKD PROV ..…….. 28

3.4 TELAHAAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS …….. 30

3.5 PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS …….. 30

BAB IV VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN 32

4.1 VISI MISI SKPD ……. 32

4.2 TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH SKPD 34

4.3 STRATEGI DAN KEBIJAKAN SKPD …….…….. 36

BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKAATIF …… 41

BAB VI INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD ……..……. 47

BAB VII PENUTUP…… ……..……. 52

Lampiran .....

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Seiring dengan perubahan strategis dan semakin kuatnya tuntutan masyarakat untuk memperoleh pelayanan yang lebih baik, aparatur pemerintah harus sensitif dan responsif terhadap perubahan dan tuntutan tersebut. Peran pemerintah telah bergeser dari sistem yang digerakkan oleh peraturan ke sistem yang digerakkan oleh visi dan misi, dan untuk mewujudkan hal tersebut Pemerintah Kabupaten Empat Lawang telah menyusun Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Kabupaten Empat Lawang yang merupakan pedoman umum bagi pelaksanaan berbagai program pembangunan di Kabupaten Empat Lawang dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2025. RPJP tersebut ditindak lanjuti dengan disusunnya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) setiap satu periode kepemimpinan kepala Daerah. Penyusunan RPJMD dilakukan secara simultan dengan penyusunan Rencana Stratergis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD) yang merupakan penjabaran visi , misi dan strategi kepala daerah ke dalam program kegiatan yang mendukung perwujudan visi tersebut.

Badan Kepegawaian Daerah merupakan salah satu unit kerja di pemerintah daerah yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan Manajemen SDM Aparatur. Sebagai amanah dari Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999, untuk menata Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil di Daerah dibentuklah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang berdasar pada Pasal 34 A Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah.

Manajemen Sumberdaya Manusia Pegawai Negeri Sipil merupakan konsekwensi dari tuntutan perubahan yang begitu cepat dibidang politik, ekonomi dan sosial. Hal ini ditandai dengan berlakunya Undang-undang

Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebagai antisipasi penetapan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, yang semula berorientasi pada ketatalaksanaan / administrasi kepegawaian, berubah kearah pendekatan pengembangan Sumberdaya Manusia Pegawai Negeri Sipil**.** Dalam perkembangannya Undang–undang Nomor 22 Tahun 1999 tersebut mengalami perubahan dan pergantian seperti Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008.

Pembinaan Kepegawaian ditujukan untuk mewujudkan sistem kepegawaian yang mantap, dengan pengembangan pegawai yang dilaksanakan secara terus menerus, berencana melalui upaya pendidikan dan pelatihan, pendidikan kedinasan, pembinaan Pegawai Negeri Sipil dengan disertai bimbingan dan konsultasi serta pengembangan motivasi, kode etik, disiplin serta pemberian penghargaan yang sesuai dengan kredibilitas pribadi dan organisasi dengan tetap mengacu serta memperhatikan kode etik dan disiplin PNS. Sejalan dengan perkembangan ilmu dan teknologi maka dibidang pemerintahan sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar sekali, diantaranya adalah diwujudkannya tata kepemerintahan yang demokratis *(democratic and good governance)*. Upaya mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa selalu menjadi obsesi bagi rakyat dan pemerintahan di zaman modern sekarang ini. Keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang telah dicapai, diperlukan adanya perwujudan dan kemampuan serta kesungguhan aparatur negara untuk menjadi insan yang berkualitas, profesional dan bertanggung jawab dalam menangani berbagai permasalahan sehingga keberhasilan yang telah dicapai dapat terus dipelihara dan ditingkatkan serta diarahkan pada peningkatan Sumberdaya Manusia. Peningkatan SDM dan profesionalisme pada Aparatur Negara terus ditingkatkan guna mewujudkan Aparatur Negara yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

1.2. LANDASAN HUKUM

Sebagai landasan hukum penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Empat Lawang Tahun 2013 – 2018, adalah sebagai berikut :

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 tahun 1999;
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undangundang Nomor 12 tahun 2008;
5. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
6. Undang - Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005 – 2025 ;
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Empat Lawang, Provinsi Sumatera Selatan;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Standar Pelayanan Minimal ;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
10. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007, tentang Organisasi Perangkat Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
12. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2010-2014;

13. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2000 tentang Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Empat Lawang Nomor 16 Tahun 2012 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Empat Lawang;
26. Peraturan Daerah Kabupaten Empat Lawang No. 9 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Tahun 2012 - 2032;
27. Peraturan Daerah Kabupaten Empat Lawang No. 18 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahun 2008 - 2025.
28. Peraturan Daerah Kabupaten Empat Lawang Nomor …… Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2013 - 2018;

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN.

Penyusunan Rencana Strategis ini dimaksudkan untuk :

1. Meningkatnya kualitas dan kemampuan pegawai negeri sipil agar mampu bekerja secara profesional dan memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih baik sesuai standar pelayanan.
2. Membuat suatu dokumen perencanaan pembangunan yang memberikan arah atau strategi pembangunan, sasaran strategis yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah serta memberikan arahan mengenai kebijakan umum dan program pembangunan daerah selama 5 (lima) tahun kedepan. Dan engan demikian maka Renstra SKPD menjadi pedoman penyusunan Rencana Kerja (Renja).

3. Peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, terutama dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN.

Sistematika penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Empat Lawang Tahun 2013 – 2018 adalah sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

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

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN SKPD BKD

2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi
2.2. Sumber Daya SKPD BKD
2.3. Kinerja Pelayanan SKPD BKD
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD BKD

BAB III. ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD BKD
3.2. Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah Kabupaten Empat Lawang
3.3. Telaahan Renstra BKN Republik Indonesia dan Renstra BKN Propinsi Sumatera Selatan.
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
3.5. Penentuan isu-isu strategis

BAB IV. VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI, DAN KEBIJAKAN

4.1. Visi dan Misi SKPD BKD

4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD BKD

4.4. Strategi dan Kebijakan SKPD BKD

BAB V. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

BAB VI. INDIKATOR KINERJA BKD KAB EMPAT LAWANG YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

BAB VII. PENUTUP

Lampiran-Lampiran

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI SKPD BKD

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pasal 34 A ayat (2) menyebutkan bahwa untuk kelancaran pelaksanaan manajemen PNS Daerah dibentuk Badan Kepegawaian Daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah perangkat daerah yang dibentuk oleh kepala daerah. Hal tersebut ditindaklanjuti dengan terbitnya Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Empat Lawang Nomor 04 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dalam Kabupaten Empat Lawang, jo Peraturan Daerah Nomor 07 Tahun 2010, salah satunya adalah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Empat Lawang yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian daerah, yang meliputi penyusunan formasi pegawai, kesejahteraan pegawai, pembinaan pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai, serta pemberhentian pegawai.

2.1.1. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

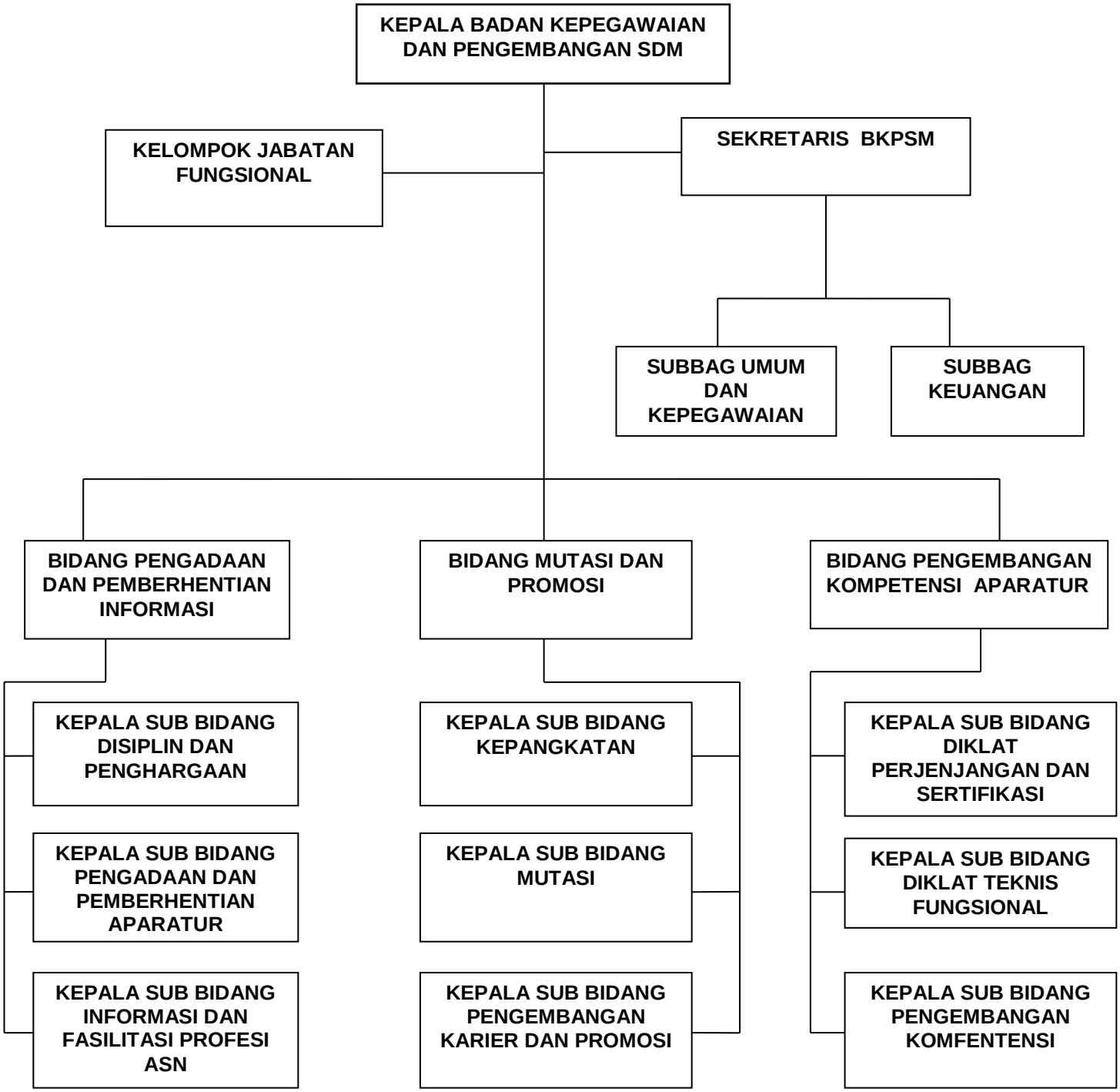
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian daerah yang meliputi penyusunan formasi pegawai, pengadaan pegawai, pengembangan pegawai, kesejahteraan pegwai, pembinaan pegawai, pendidikan pegawai dan pemberhentian pegawai.

2.1.2. Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Adapun struktur organisasi Badan Kepegawai dan Pengembangan SDM Kabupeten Empat Lawang sesuai dengan

Peraturan Daerah Nomor 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Empat Lawang jo Rancangan Peraturan Bupati Empat LawangNomor 73 Tahun 2016, disajikan sebagai berikut :

Gambar 2.1. Struktur Organisasi BKPSM Kab. Empat Lawang



2.2. SUMBER DAYA SKPD

2.2.1. Kelembagaan

Badan Kepegawaian dann Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang dibentuk berdasarkan ketentuan pasal 4 Peraturan Daerah Kabupaten Empat Lawang Nomor 09 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dalam Kabupaten Empat Lawang, dengan nama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Empat Lawang.

2.2.2. Keadaan Personalia

Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang pada Tahun 2017 berjumlah 29 (dua puluh sembilan) orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2.1.
Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2017
Berdasarkan Pangkat dan Golongan

No	Pangkat/Golongan	Jumlah
1	Pembina Utama Muda / IV.c	1
2	Pembina / IV.b	1
3	Penata Tingkat I / III.d	3
4	Penata / III.c	5
5	Penata Muda Tingkat I / III.b	4
6	Penata Muda / III.a	7
7	Pengatur Tingkat I / II.d	3
8	Pengatur / II.c	1
9	Pengatur Muda Tingkat I / II.b	1
JUMLAH		**29**

Sumber : BKD Data Bulan Januari 2017

Tabel 2.2.
Data Pegawai Badan Kepegawian Daerah Tahun 2017
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Pasca Sarjana / S2	5
2	Sarjana / S1	18
3	Diploma III	5
4	SMA Sederajat	1
JUMLAH		**29**

Sumber : BKD Data Bulan Januari 2017

2.2.3. Pejabat Struktural dan Fungsional

1. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah dibidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud Kepala Badan mempnyai fungsi memimpin , mengatur, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan Badan dalam melaksanakan kewenangang daerah di bidang kepegawaian dan Pengembangan SDM.

a. Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis kepegawaian dan mefungsional bekerja sama dengan pihak pendidikan dan pelatihan provinsi dan pusat;
b. Melaksanakan penyusunan perencanaan program dan anggaran Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten;
c. Melaksanakan kewenangan daerah di Bidang Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten;
d. Melaksanakan perumusan kebijakan, analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan program pendidikan dan pelatihan, penyusunan program pendidikan dan pelatihan tertentu;
e. Melaksanakan pengkajian lingkup urusan Pemerintahan di Bidang Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten;
f. Menyiapkan fasilitas dan pelaksanaan inovasi Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten;
g. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten;
h. Koordinasi dan Singkronisasi pelaksanaan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten;
i. Melaksanakan Administrasi Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten;
j. Melakukan penilaian terhadap bawahan; serta
k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasanya.

2. Sekretaris

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sekretaris menyelenggarakan fungsi :

a. Melaksanakan tata usaha kepegawaian dan perlengkapan;
b. Melaksanakan pengelolaan keuangan;
c. Menyusun program dan kegiatan serta;
d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya;
e. Melakukan penilaian terhadap bawahan

Sekretaris, membawahi :

a. Sub Bagian Keuangan ;
b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;

3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan informasi Pegawai mempunyai tugas pokok, memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas sub bidang di bawahannya serta melaksanakan koordinasi antar bidang pada Badan. Fungsi Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan informasi Pegawai :

a. Penetapan penyusunan rencana Program kerja Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ;
b. Merumuskan kebijakan pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ;
c. Menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ;
d. Menyelenggarakan pengadaan PNS dan PPPK;
e. Mengkoordinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian ;
f. Memverifikasi dokumen administrasi pemberhentian ;
g. Memverifikasi database informasi kepegawaian;
h. Mengkoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian
i. Memfasilitasi lembaga profesi ASN

j. Mengevaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan informasi pegawai
k. Melakukan penilaian terhadap bawahan; serta
l. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pengadaan Pemberhentian dan informas Pegawai membawahi:

1. Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan ;
2. Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian Aparatur;
3. Kepala Sub Bidang Informasi dan Fasilitasi ASN.

4. Bidang Mutasi dan Promosi

Dalam Pengembangan Pegawai mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas sub bidang di bawahannya serta melaksanakan koordinasi antar bidang pada Badan. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas:

a. Penetapan penyusunan rencana dan program kerja Bidang Mutasi dan Promosi;
b. Merumuskan kebijakan mutasi dan Promosi;
c. Menyelenggarakan proses mutasi dan promosi;
d. Pengkoordinasian pelaksanaan mutasi dan promosi;
e. Memverifikasi dokumen mutasi dan promosi;
f. Mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi dan promosi;
g. Melakukan penilaian terhadap bawahan;
h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. *Kepala Bidang Bidang Mutasi dan Promosi:*

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

6. Bidang Pengembangan Kompetensi Apatur

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas pokok, memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas sub bidang di bawahannya serta melaksanakan koordinasi antar bidang pada Badan. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas :

a. Penetapan, penyusunan rencana program kerja Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur;
b. Merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi;
c. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi;
d. Mengkoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
e. Merencanakan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi;
f. Memfasilitasi pelaksanaan diklat teknis fungsional;
g. Mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi ;
h. Melakukan penilaian terhadap bawahan; serta
i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuia tugas dan fungsinya.

Kepala Bidang Mutasi membawahi :

1. Kepala Sub Bidang Diklat Perjenjangan dan Sertifikasi ;
2. Kepala Sub Bidang Diklat Teknis Fungsional;
3. Kepala Sub Bidang Pengembangan Komfentensi.

Kelompok Jabatan Fungsional.

1. Kelompok jabatan fungsional mempuyai tugas melaksanakan tugas khusus sesuai dengan bidang keahlianya;
2. Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah tenaga, dalam jenjang jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahlianya;
3. Jumlah jabata fungsional tersebut ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja yang dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk;
4. Jenis dan jenjang jabatan fungsional berdasarkan Peraturan Perundang Undangan yang berlaku.

2.2.4. Data Sumber Daya Lainnya/ Sarana dan Prasarana Kerja

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah didukung oleh sarana dan prasarana berupa asset /barang inventaris yang merupakan peralatan dan perlengkapan kantor. Sarana dan prasarana berupa peralatan dan perlengkapan kantor yang memadai secara kualitas maupun kuantitas, diperlukan sebagai unsur pendukung bagi kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSM. Sarana dan prasarana tersebut meliputi bangunan gedung kantor, mebeleur, alat komunikasi, alat transportasi, komputer dan lain-lain.

Data peralatan dan perlengkapan kantor yang dimiliki BKPSM saat ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.2.
Sarana dan Prasarana Kerja BKPSM Kab. Empat Lawang

No	Uraian/ Jenis	Jumlah
1	Kendaraan Roda 4	2 Unit
2	Kendaraan Roda 4	7 Unit
3	Komputer Notebook/ Laptop	7 Unit
4	Printer	5 Unit
5	Mesin Fax	1 Unit
6	Televisi	2 Unit
7	Parabola	2 Unit

Sumber : BKPSM, Kartu Inventaris Per Oktober 2013

2.3. KINERJA PELAYANAN SKPD

Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang sesuai dengan tupoksi adalah mengurusi administrasi kepegawaian di daerah dengan sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundangundangan yang meliputi:

1. Merumuskan formasi kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah kabupaten Empat Lawang.
2. Melaksanakan rekruitmen pegawai yang sesuai dengan analisa kebutuhan.
3. Melaksanakan prosedur pemberhentian pegawai yang dinyatakan telah melakukan tindakan undisiplin.
4. Melaksanakan pengangkatan dan pemberhentian pegawai dalam jabatan.

5. Melaksanakan analisa mengenai prestasi kerja pegawai guna pemberian penghargaan/ reward dan ketidakdisiplinan pegawai guna pemberian sanksi/ punishment dan pembinaan pegawai;
6. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan Pra Jabatan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil.
7. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan antara lain Lemhanas, PIM I, PIM II, PIM III, dan PIM IV.
8. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi pejabat struktural dan fungsional.
9. Melaksanakan mutasi/ pemindahan pegawai;
10. Melaksanakan proses administrasi kenaikan pangkat pegawai.
11. Melaksanakan proses administrasi kenaikan kenaikan gaji berkala.
12. Melaksanakan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai.
13. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan rekomendasi hasil pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan karier;
14. Melaksanakan proses administrasi dan penerbitan izin dan tugas belajar untuk pegawai.
15. Melaksanakan proses pengajuan kartu pegawai dan kartu suami istri.
16. Melaksanakan proses administrasi pengajuan cuti.
17. Melaksanakan pengurusan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah.
18. Melaksanakan proses administrasi pensiun.

2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN SKPD

Kondisi saat ini menunjukkan bahwa SDM Aparatur yang ada masih jauh dari apa yang diharapkan. Potret SDM Aparatur saat ini masih menunjkkan aprofesionalisme rendah, banyaknya praktek KKN yang melibatkan aparatur, tingkat gaji yang masih kurang memadai, pelayanan kepada masyarakat yang berbelit-belit, kurang kreatif dan inovatif, bekeja berdasarkan juklak dan juknis serta mungkin masih banyak potret negatif lainnya yang intinya menunjukkan bahwa SDM aaratur masih lemah atau kurang berkompeten.

Adanya gamabaran tersebut memberikan dorongan bagi Pemerintah untuk melakukan perubahan pada SDM aparatur (Reformasi Birokrasi). Reformasi telah melahirkan berbagai perubahan dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan, salah satunya adalah perubahan sistem penyeslenggaraan pemerintahan, salah satunya adalah perubahan sistem perintahan daerah sejak diberlakukannya UU No. 22 Tahun 1999 dan UU No. 25 Tahun 1999 yang kemudian disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan UU No, 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat-Daerah.

Melalui perubahan undang-undang tersebut di atas, Pemerintah telah mengambil langkah untuk meninggalkan paradigma pembangunan sebagai pijakan pemerintah untuk beralih kepada paradigma pelayanan dan pemberdayaan masyarakat. Perubahan paradigma ini tidak berarti bahwa Pemerintah sudah tidak lagi memiliki komitmen untuk membangun, tetapi lebih pada meletakkan pembangunan pada landasan nilai pelayanan dan pemberdayaan. Dengan berlakunya UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan UU No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah tersebut telah menggeser paradigma pelayanan dari yang bersifat sentralistis ke desentralistis dan mendekatkan pelayanan secara langsung kepada masyarakat.

Terjadinya perubahan sistem pemerintah daerah tersebut berimplikasi pada perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 menjadi UU No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Perubahannya yang paling mendasar adalah tentang manajemen kepegawaian yang lebih berorientasi kepada profesionalisme SDM aparatur (PNS), yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, dan keluar dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk melaksanakan tugas pelayanan masyarakat dengan persyaratan yang demikian, SDM aparatur dituntut memiliki profesionalisme, memiliki wawasan global dan mampu berperan sebagai unsur perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.

SDM aparatur merupakan sebagian dari keseluruhan elemen sistem pelayanan publik yang begitu luas dan kompleks, karena tugas dan fungsi SDM aparatur yang begitu penting dan strategis. Dewasa ini, fungsi SDM aparatur menjadi lebih kompleks tidak sekedar fungsi pengaturan, pengelolaan dan penendalian saja, akan tetapi lebih berorientasi pada fungsi pemberdayaan (empowering), kesempatan, dan kemitraan (partnership) dalam pengambilan keputusan, pembuatan dan pelaksanaan kebijakan dalam upaya pelayanan publik. Tugas pokok dan fungsi dari SDM aparatur pada intinya adalah menjadi pelayanan masyarakat yaitu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, menjadi stabilisator yaitu sebagai penyangga persatuan dan kesatuan bangsa, menjadi motivator yaitu memberdayakan masyarakat agar terlibat secara aktif dalam pembangunan, menjadi innovator dan kreator yaitu menghasilkan inovasi-inovasi baru dalam pelayanan masyarakat agar menghasilkan pelayanan yang baru, efektif dan efisien dan menjadi inisiator yaitu selalu bersemangat mengabdi dengan berorientasi pada fungsi pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat yang dilandasi dengan keiklasan dan ketulusan.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tersebut, tentu saja perlu diperhatikan hak aparatur itu sendiri, yaitu mendapatkan kehidupan yang sejahtera baik dari aspek material maupun spiritual. Secara garis besar kewajiban yang harus dilaksanakan oleh aparatur adalah memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat (excellent service for people). Agar tugas dan fungsi serta kewajiban tersebut dapat terlaksana dengan baik, maka harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Adanya peraturan yang jelas serta di dukung sumber daya manusia yang profesional dan handal merupakan faktor pendukung yang tidak boleh ditinggalkan. Sarana dan prasarana yang memadai, lengkap dan canggih akan mempercepat proses pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, peraturan yang jelas dalam pemberian pelayanan masyarakat akan memberikan pedoman bagi aparatur dalam memberikan pelayanan. Selain itu, masyarakat diberi akses untuk dapat mengontrol dan mengawasi kualitas dan prosedur pelayanan yang diberikan. Di samping hal-hal tersebut, adanya dukungan SDM aparatur dalam

melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta kewajibannya mempunyai kemampuan atau kompetensi yang baik, pelayanan diberikan secara transparan, fair, tidak membeda-bedakan dan dilaksanakan secara akuntabel serta penuh keikhlasan dan ketulusan.

Untuk membentuk SDM aparatur diperlukan waktu dan proses yang lama. Manajemen kepegawaian perlu dibenahi, diawali dengan melakukan pola rekruitmen yang benar sesuai dengan peraturan dan berdasarkan kompetensi. Demikian pula dalam pengembangan pegawai, Penilaian Prestasi Kerja (PPK), pola pikir, penggajian, promosi, pemberhentian dansebagainya. Semua perubahan itu perlu dilakukan dengan komitmen dan konsistensi yang tinggi. Perubahan yang segera dilakukan adalah peningkatan kemampuan atau kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun non diklat.

Eksistensi SDM aparatur perlu mendapat perhatian khusus, berkaitan dengan strategi peningkatan kualitas dan kompetensinya. Peningkatan kompetensi SDM aparatur dalam mengemban tugas atau jabatan birokrasi melalui diklat adalah beroriientasi pada standar kompetensi jabatan sesuai tantangan reformasi dan globalisasi yang tentu saja disesuaikan dengan kebutuhan stakeholdernya. Kualitas aparatur tidak mungkin mningkat tanpa adanya usaha-usaha yang konkrit. Oleh karena itu diklat perlu terus ditingkatkan agar SDM aparatur benar-benar memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugasnya secara profesional.

Adanya Kebijakan Reformasi Birokrasi yang ditetapkan oleh pemerintah menghendaki adanya pembaharuan atau perubahan strategis di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian. Perubahan dibidang kepegawaian difokuskan pada pengembangan masalah sumber daya aparatur, mulai dari masalah perencanaan, rekruitmen dan seleksi pegawai, kinerja aparatur maupun masalah karir dan kesejateraan serta disiplin aparatur.

Untuk mengimplementasikan kebijakan reformasi birokrasi yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Empat Lawang sebagai salah satu organisasi perangkat daerah dalam membantu Pemerintah Daerah

memfasilitasi kebijakan publik di bidang kepegawaian berusaha menyesuaikan perannya di bidang pembinaan dan pengembangan kepegawaian, yaitu melalui pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Pemerintah Daerah dalam rangka peningkatan pemberian pelayanan prima serta peningkatan kualitas / profesionalisme dan disiplin SDM Aparatur (PNS) itu sendiri dalam rangka mewujudkan goog governance.

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, mengisyaratkan perlu adanya sistem administrasi berbasis komputer dalam pengelolaan manajemen kepegawaian dalam hal ini Simpeg. Dengan Simpeg dimaksudkan terciptanya sistem informasi yang terpadu guna meningkatkan kegiatan administrasi kepegawaian yang tertib, teratur, berdaya guna dan berhasil guna. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan pelayanan kepegawaian yang semakin cepat, tepat, valid, efektif dan efisien, baik kepada aparatur maupun kepada masyarakat, maka sistem pelayanan kepegawaian sudah harus diarahkan kepada penggunaan teknologi informasi yang dapat diterapkan pada penggunaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK).

BAB III

ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

Dari analisis lingkungan internal dan eksternal, isu strategis pembangunan Kabupaten Empat Lawang 2013-2018 yang dirumuskan dan penting untuk diperhatikan diantaranya *Good Governance* dan Pelayanan Prima. Untuk mewujudkan Good Governance dan mewujudkan pelayanan prima dibutuhkan Sumberdaya Manusia yang berkualitas profesional dan proporsional. Pegawai Negeri Sipil Daerah merupakan sumberdaya aparatur di daerah. Selaku pelayan masyarakat perlu dilakukan perencanaan dan pengelolaan secara profesional dan proporsional dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dan jabatan. Dengan kompetensi Pegawai Negeri Sipil Daerah yang dimiliki, akan mampu mewujudkan pelayanan prima di daerah.

Analisis isu strategis yang menjadi permasalahan di daerah adalah bagaimana kemudahan pelayanan publik baik pelayanan administrasi dan hak-hak masyarakat lainnya dapat terlayani dengan baik. Sari hasil analisis lingkungan daerah untuk mewujudkan pelayanan publik dan yang menjadi **kekuatan** yaitu tersedianya sumber daya manusia yang memadai, **kelemahan** yaitu pelayanan pemerintah kepada masyarakat belum memuaskan, menjadikan **peluang** yaitu adalah adanya political will secara nasional untuk memajukan sumber daya manusia Indonesia melalui prioritas pembangunan pendidikan dan kesehatan dan yang menjadi **ancaman** daerah yaitu era globalisasi yang harus diikuti sesuai perkembangan oleh Organisasi Perangkat Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM merupakan Organisasi Perangkat Daerah sesuai tugas pokok dan fungsi adalah mengurusi administrasi kepegawaian di daerah dengan sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang meliputi : perencanaan (formasi), persyaratan pengangkatan, penempatan dan pemindahan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, sanksi (punishment) dan penghargaan (reward), pensiun. Dan sebagai konsekwensi dalam mendukung prioritas pembangunan daerah dalam memberikan kemudahan pelayanan publik tentunya perlu disiapkan penataan sumberdaya aparatur yang profesional dan proporsional. Untuk menata sumberdaya

aparatur Pegawai Negeri Sipil Daerah hal-hal yang perlu diperhatikan adalah dengan melakukan Identifikasi Permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi. Hasil Identifikasi Permasalahan tugas pokok fungsi dilakukan melalui analisa SWOT.

3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN SKPD BKPSM

Dari identifikasi fakctor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja pada Badan Kepegawain dan Pengembangan SDM, dapat dirumuskan Permasalahan yang dihadapi dan harus dilaksanakan jalan pemecahannya adalah sebagai berikut :

1. Seleksi penerimaan CPNS berdasarkan analisa kebutuhan dan dilaksanakan dengan prinsip profesionalisme sehingga kuantitas dan kualitas aparatur pemerintah daerah dapat terpenuhi.
2. Pelaksanaan/ pengiriman peserta Diklat PIM IV guna memenuhi persyaratan jabatan sehingga kekosongan jabatan di level Esselon IV dapat terisi.
3. Sosialisasi hingga penerapan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS untuk mengurangi pelanggaran disiplin sehingga dapat meningkatkan kinerja pelayanan.
4. Analisa penempatan pegawai sesuai formasi dan basis pendidikan dengan prinsip *right man in the right place* sehingga efektifitas kegiatan pembangunan dapat teroptimalisasikan.
5. Optimalisasi pengembangan data PNS melalui sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan informasi data yang mudah diakses secara langsung oleh PNS melalui teknologi informasi.
6. Penataan personalia secara proporsional pada jabatan struktural/ fungsional karena pensiun untuk disiapkan penggantinya melalui promosi/pengangkatan dan pelantikan.
7. Peningkatan pengetahuan dan kompetensi aparatur melalui mengikuti diklat/ bimtek/ kursus/ sosialisasi.
8. Penetapan pegawai negeri sipil daerah dalam jabatan fungsional.

3.2. TELAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH

Visi Bupati dan Wakil Bupati Empat Lawang yang dituangkan melalui Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) periode 2013 – 2018 adalah :

"Terwujudnya Ekonomi Maju, Aman, Sehat dan Sejahtera (EMASS) Gemilang"

Dalam upaya memujudkan visi tersebut maka disusunlah Misi Bupati dan Wakil Bupati Empat Lawang sebagai berikut :

1. Meningkatkan Layanan Akses Infrastruktur
2. Meningkatkan perekonomian daerah dan masyarakat.
3. Meningkatkan kesejahteraan social dan budaya
4. Meningkatkan Keamanan daerah

Berdasarkan Misi yang telah ditetapkan oleh Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang sangat mendukung Visi dan Misi tersebut terutama yang urusan kepegawaian dalam rangka meningkatkan kesejahteraan social.

3.3. TELAAHAN RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN/LEMBAGA DAN RENSTRA BKD PROVINSI

3.3.1. Telaahan Renstra Kementerian

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Empat Lawang Tahun 2013-2018 memiliki keterkaitan dengan renstra kementerian, dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN dan RB) dan Badan Kepegawaian Pusat.

I. Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi

Visi : **"**Terwujudnya aparatur negara yang profesional, efektif,efisien dan akuntabel dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi menuju Kepemerintahan yang Baik**".**

Misi :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan publik;
2. Meningkatkan pelaksanaan reformasi birokrasi;
3. Meningkatkan akuntabilitas kinerja aparatur;
4. Meningkatkan koordinasi pengawasan;
5. Terwujudnya kelembagaan yang efektif dan efisien;
6. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi ketatalaksanaan;
7. Meningkatkan profesionalitas SDM aparatur.

II. Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia

Visi : "Pegawai Negeri Sipil yang Profesional, Netral, dan Sejahtera".

Misi :

1. Mengembangkan Sistem Manajemen SDM PNS
2. Merumuskan kebijakan pembinaan PNS dan menyusun peraturan perundang-undangan kepegawaian.
3. Menyelenggarakan pelayanan prima bidang kepegawaian
4. Mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian
5. Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian kepegawaian
6. Menyelenggarakan manajemen internal BKN.

3.3.2. Telaahan Renstra BKD Provinsi Sumatera Selatan

Visi : "Mewujudkan Pegawai Negeri Sipil Provinsi Sumatera Selatan yang Profesional dan Akuntabel dalam memberikan pelayanan yang Optimal"

Misi :

1. Penguatan Sistem Ketatalaksanaan Administrasi Kepegawaian
2. Penguatan SDM Aparatur

3. Penguatan Kapasitas Lembaga dalam Sistem Pelayanan Manajemen Kepegawaian Daerah.

3.4. TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS

Tujuan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang Tahun 2012 - 2032 adalah untuk ”Mewujudkan Kabupaten Empat Lawang yang Handal Berbasis Pertanian dengan Lingkungan Sebagai Bingkai Ruang yang Berkelanjutan”. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, pembangunan keruangan di Kabupaten Empat Lawang ditekankan pada pengembangan sektor pertanian dan pariwisata. Hal ini sesuai dengan potensi dan karakteristik Kabupaten Empat Lawang yang berada di wilayah hulu dari DAS Sungai Musi dengan kekayaan alam yang kaya dan masih terjaga alami.

Kebijakan dan Strategi penataan ruang wilayah Kabupaten Empat Lawang diantaranya adalah peningkatan sarana dan prasarana kawasan perkotaan dan perdesaan dalam rangka mempercepat pertumbuhan ekonomi wilayah. Dari isu strategis tersebut sasaran yang diharapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM kedepan adalah Peningkatan pengembangan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan data elektronik. Dengan tersedianya sistem jaringan diharapkan mampu meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian daerah yang baik di era globalisasi.

3.5. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Isu-isu Strategis pada Rancangan RPJMD 2013 - 2018 merupakan bagian tahapan pembangunan kedua RPJPD Kabupaten Empat Lawang 2008-2025. Tahapan dan skala prioritas yang ditetapkan mencerminkan urgensi permasalahan yang hendak diselesaikan tanpa mengabaikan permasalahan lainnya untuk dilaksanakan dan diselesaikan secara berkesinambungan. Prioritas utama tahapan pembangunan kedua pada penentuan isu-isu strategis antara lain meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintahan guna meningkatkan

kualitas pelayanan. Penentuan isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang Tahun 2013 - 2018 yang harus ditangani secara berkesinambungan untuk mendukung isu strategis daerah yaitu :

1. Penerimaan calon PNSD berdasarkan kebutuhan dan analisa formasi dilaksanakan secara professional demi mewujudkan ketersediaan kuantitas dan kualitas sumber daya aparatur yang profesional.
2. Pelaksanaan Diklat Prajabatan sebagai syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS.
3. Pelaksanaan/ pengiriman peserta Diklat PIM IV guna memenuhi persyaratan jabatan sehingga kekosongan jabatan di level Esselon IV dapat terisi
4. Optimalisasi pengelolaan data dan informasi PNS melalui sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) sehingga menghadirkan kualitas data yang vailid dan mudah diakses secara langsung.
5. Sistem penempatan pegawai berdasarkan hasil analisa formasi dan basis pendidikan.
6. Meningkatkan disiplin pegawai dengan menerapkan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
7. Penetapan PNS Daerah dalam jabatan fungsional
8. Peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan/ pelatihan/ kursus teknis

BAB IV

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

Rencana Strategis yang disusun merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dengan melihat dan mempertimbangkan serta memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang mungkin akan timbul. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang mengacu pada Prioritas Pembangunan Kabupaten Empat Lawang 2013-2018 dengan mengartikulasi visi melalui Visi Bupati dan Wakil Bupati terpilih yang tercantum dalam Rancangan RPJMD 2013 – 2018.

Sejalan dengan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Bupati periode 2013-2018 maka penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang menggunakan metode Deskriftif dan Induktif/Analitik dengan melakukan diskusi intern serta memanfaatkan informasi data yang ada. Dalam garis besarnya dapat disampaikan bahwa penyusunan Renstra secara implisit didalamnya dijabarkan mengenai Visi, Misi, Tujuan, Kebijaksanaan, Program dan yang cukup realistic dengan mengantisipasi perkembangan masa depan yang sesuai dengan kebijakan pembangunan nasional dan daerah.

4.1 VISI DAN MISI SKPD BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang serta melihat latar belakang dan mencermati fenomena perubahan lingkungan strategi dalam rangka mendukung arah dan kebijakan pembangunan di Kabupaten Empat Lawang (RPJMD Tahun 2013 - 2018) dan sinkronisasi dengan visi Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, maka dirumuskan visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang Tahun 2013 - 2018 adalah :

" Terwujudnya Aparatur Pemerintah yang Professional, Disiplin dan Bermoral dalam Memberikan Pelayanan"

Aparatur pemerintah yang disiplin, berintegritas dan berkompetensi dalam memberikan pelayanan Profesional adalah adalah sosok aparatur pemerintah yang memiliki kompetensi tinggi dalam pelaksanaan tugas, berdisiplin dalam pengabdian, berdedikasi tinggi, berpegang teguh pada kode etik profesi, dan berorientasi pada kualitas kinerja yang efektif, efisien, memiliki kepekaan yang tinggi terhadap kepentingan masyarakat, dan bertanggung jawab. Seluruh aktifitas yang dilakukan oleh aparatur adalah dalam rangka pemberian pelayanan kepada masyarakat, dan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan agar menjadi aparatur yang profesional

Untuk mewujudkan visi tersebut, ditetapkan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang sebagai batasan tentang hal-hal yang harus dilakukan oleh organisasi sehingga makna yang masih abstrak dari visi akan lebih terlihat nyata pada misi yang telah ditetapkan. Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang adalah, sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian
2. Meningkatkan kesejahteraan pegawai dan pembinaan kepegawaian.
3. Mengembangkan system karir dan prestasi kerja untuk promosi jabatan
4. Meningkatkan kualitas sumber daya dan etika moral kepribadian aparatur (PP Nomor : 42 Tahun 2004 tentang Jiwa Korps dan Kode Etik)..

Misi tersebut disusun dengan mempertimbangkan kebutuhan dan tuntutan masyarakat yang menghendaki penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel. Pemenuhan kebutuhan publik dijadikan sebagai misi yang hendak dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang dengan mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Implementasi misi diharapkan bermuara pada terbangunnya kepemerintahan yang baik, bersih dan bebas dari praktek korupsi, kolusi, dan

nepotisme, pulihnya perekonomian rakyat, peningkatan kualitas kehidupan beragama dan ketahanan budaya.

Aspek peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang tersebut sebagai upaya organisasi untuk membantu pihak Pemerintah Daerah, yaitu peningkatan kinerja instansi pemerintah dalam rangka pemberian pelayanan kepada masyarakat. Kemudian misi juga mengisyaratkan adanya upaya peningkatan pelayanan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang di bidang pemerintahan dan aparatur, baik internal maupun eksternal.

4.2 TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH SKPD BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Tujuan strategis diformulasikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang sebagai arah berbagai program kegiatan yang akan dilaksanakan dalam rangka mewujudkan visi dan misinya dengan mempertimbangkan potensi sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Sementara sasaran merupakan target yang diharapkan dari program tersebut Adapun tujuan dan sasaran strategik Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang yang disusun dari penjabaran visi dan misi adalah sebagai berikut :

Tujuan Misi I :

Melaksanakan pelayanan prima khususnya kepada Pegawai Negeri Sipil mengenai administrasi kepegawaian.

Sasaran : Terwujudnya Tertib Administrasi kepegawaian dalam rangka penataan pegawai yang proporsional

Tujuan Misi II :

Memberikan kehidupan yang layak bagi seluruh pegawai dan menciptakan koordinasi yang harmonis di seluruh bidang

Sasaran : Terwujudnya kesejahteraan pegawai

Tujuan Misi III

Menjamin kualitas dan objektifitas dalam pengangkatan, penempatan, dan pemberhentian PNS dari Jabatan Esselon II.b ke bawah akan diperankan secara maksimal tugas dan fungsi Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan dalam penentuan karir.

Sasaran :

1. Terwujudnya sumber daya aparatur yang memiliki disiplin tinggi
2. Pengembangan pegawai secara objektif sesuai dengan system karir dan prestasi kerja

Tujuan Misi IV :

Peningkatan SDM Aparatur yang berkualitas, berkompetensi dan professional (PP Nomor 42 Tahun 2004 tentang Korps dan Kode Etik)

Sasaran : Terwujudnya pegawai yang memiliki kemampuan teknis, berwawasan berketrampilan dan pemahaman pemahaman mengenai tugas dan fungsi serta memiliki etika moral.

4.3 STRATEGI DAN KEBIJAKAN SKPD BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang merupakan penjabaran dari misi dan tujuan yang telah ditetapkan dan menggambarkan upaya-upaya yang berisikan program indikatif untuk mencapai tujuan dalam lima tahun ke depan. Penetapan strategi ini diperlukan untuk memberikan fokus pada penyusunan kegiatan dan operasionalisasi setiap tahun untuk kurun waktu (periode) lima tahun. Setelah strategi disusun, langkah-langkah dan tindakan konkrit ditetapkan untuk mencapai tujuan. Adapun penjabaran dan strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang adalah sebagai berikut :

Tujuan dari Misi I :

Melaksanakan pelayanan prima khususnya kepada Pegawai Negeri Sipil mengenai administrasi kepegawaian.

Strategi :

Menanamkan sikap pelayanan prima kepada setiap pegawai berdasarkan standar pelayanan minimum dan membentuk system penataan administrsi yang lebih mudah dan efektif menggunakan teknologi informasi

Kebijakan :

a. Memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat untuk meningkatkan kepuasan aparatur Pemerintah Kabupaten Empat Lawang;
b. Penyediaan sarana, prasarana serta pemanfaatan teknologi yang memadai untuk pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Empat Lawang.

Tujuan dari Misi II :

Memberikan kehidupan yang layak bagi seluruh pegawai dan menciptakan koordinasi yang harmonis di seluruh bidang.

Strategi :

Pengayoman dan perlindungan kepada pegawai dalam menjalankan tugas dan menciptakan suasana yang nyaman dan harmonis guna efektifitas peningkatan kinerja.

Kebijakan :

a. Mempermudah prosedur pengurusan cuti yang menjadi hak setiap pegawai.
b. Mengoptimalkan koordinasi lintas sektor guna efektifitas kegiatan dan menciptakan suasana harmonis di seluruh bidang.
c. Melakukan koordinasi mengenai pemberian tambahan penghasilan kepada seluruh pegawai berdasarkan asas kepatutan dan keadilan dengan tetap mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah.

Tujuan dari Misi III :

Menjamin kualitas dan objektifitas dalam pengangkatan, penempatan, dan pemberhentian PNS dari Jabatan Esselon II.b ke bawah akan diperankan secara maksimal tugas dan fungsi Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan dalam penentuan karir.

Strategi :

a. Meningkatkan peran Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan untuk melakukan pendataan dan evaluasi terhadap pegawai yang dianggap mempunyai kemampuan di bidangnya guna dipromosikan ke jabatan yang paling rendah (Esselon IV) sampai yang paling tinggi (Esselon II)
b. Promosi jabatan dan pengembangan karir pegawai sesuai dengan system karir dan prestasi kerja, atau *The Right Man in The Right Place*

Kebijakan :

a. Meningkatkan peran pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing
b. Menerapkan PP 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS
c. Memberikan penghargaan/ reward kepada pegawai berprestasi
d. Memberikan sanksi/ punishment tegas kepada PNS yang tidak berprestasi/ tidak mencapai target sesuai PP 53Tahun 2010 tentang disiplin

Tujuan dari Misi IV :

Peningkatan SDM Aparatur yang berkualitas, berkompetensi dan professional (PP Nomor 42 Tahun 2004 tentang Jiwa Korps dan Kode Etik).

Strategi :

Melaksanakan rekuitmen pegawai dengan professional dan melakukan pengiriman pegawai yang ada untuk mengikuti, Bimtek, Kursus-kursus, Pendidikan dan Pelatihan, seleksi ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah bagi PNS yang lulus pendidikan formal, serta dengan memberikan sosialisasi peraturan bidang kepegawaian agar PNS mampu meningkatkan kemampuan teknis dan wawasan.

Kebijakan :

a. Meningkatkan kompetensi dan pemahaman terhadap peraturan dibidang kepegawaian melalui pendidikan dan pelatihan.
b. Melakukan analisa formasi kebutuhan pegawai dan melaksanakan rekruitmen secara profesional
c. Merumuskan peraturan daerah mengenai prosedur pemberian izin dan tugas belajar yang lebih mudah dan tetap mematuhi peraturan perundangan.
d. Melaksanakan diklat-diklat kepemimpinan guna memberntuk jiwa pemimpin yang berkredibilitas

BAB V

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAN INDIKATIF

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh SKPD atau masyarakat yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang terdapat program yang merupakan kegiatan untuk belanja rutin dan program yang menjadi prioritas urusan wajib. Masing-masing program dijelaskan sebagai berikut :

I. Program / kegiatan rutin yang dilaksanakan oleh setiap SKPD termasuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM yang terdiri atas :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

1.1. Penyediaan jasa surat menyurat;
1.2. Penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik;
1.3. Penyediaan Jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/ operasional;
1.4. Penyediaan jasa Administrasi Keuangan;
1.5. Penyediaan jasa kebersihan kantor;
1.6. Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja;
1.7. Penyediaan alat tulis kantor;
1.8. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan;
1.9. Penyediaan komponem instalasi listrik/penerangan bangunan kantor;
1.10. Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
1.11. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan;
1.12. Penyediaan makanan dan minuman;
1.13. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah;
1.14. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah;
1.15. Penyediaan Peralatan kebersihan kantor dan rumah tangga;
1.16. Penyediaan jasa administrasi teknis perkantoran.

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

2.1 Pembangunan gedung kantor;

2.2 Pengadaan kendaraan dinas/operasional;

2.3 Pengadaan perlengkapan gedung kantor;

2.4 Pengadaan Peralatan Gedung Kantor;

2.5 Pengadaan Mebeleur;

2.6 Penyediaan sarana dan prasarana gedung kantor (sewa rumah dinas);

2.7 Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor;

2.8 Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional;

2.9 Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor;

2.10 Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor.

3. Program peningkatan disiplin aparatur

3.1. Pengadaan mesin/kartu absensi;

3.2. Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu.

4. Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur

3.1 Pendikan dan Pelatihan Formal;

3.2. Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan;

3.3. Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme (Pengiriman PNS Mengikuti kursus/Diklat).

5. Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan :

5.1 Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD;

5.2 Penyusunan laporan keuangan semesteran;

5.3 Penyusunan laporan keuangan akhir tahun;

5.4 Penyusunan RKA SKPD;

5.5 Penyusunan LAKIP;

5.6 Penyusunan Renstra SKPD.

II. Prioritas Program/ kegiatan yang menjadi Urusan Wajib Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (Urusan Kepegawaian)

Program dan kegiatan ini merupakan tindak lanjut dari kebijakan yang diambil, guna mencapai tujuan yang diinginkan sehingga bisa mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Pada Rencana Strategis ini dituangkan program dan kegiatan strategis yang akan dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang selama kurun waktu tahun 2013 – 2018 adalah sebagai berikut:

1. Program pendidikan kedinasan

2.1. Pendidikan dan pelatihan Teknis;
2.2. Pendidikan penjenjangan structural;
2.3. Pemantauan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pendidikan;
2.4. Pembuatan buku juknis dan juklak;
2.5. Pengembangan kurikulum pendidikan dan pelatihan;
2.6. Peningkatan keterampilan dan profesionalisme;
2.7. Pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan;
2.8. Pendidikan dan pelatihan Lemhanas.

2. Program Peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur

2.1. Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS Daerah;
2.2. Pendidikan dan pelatihan structural bagi PNS Daerah;
2.3. Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNS Daerah;
2.4. Pendidikan dan pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah;
2.5. Pendidikan dan pelatihan Fungsional Analis Kepegawaian;
2.6. Pendidikan dan pelatihan Fungsional Auditor;
2.7. Pendidikan dan pelatihan Fungsional pranata computer.

3. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

3. 1. Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS;
3. 2. Seleksi penerimaan Calon PNS;

3. 3. Penempatan PNS;
3. 4. Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS;
3. 5. Pembangunan/ Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah;
3. 6. Penyusunan instrumen analisis jabatan PNS;
3. 7. Seleksi dan Penetapan PNS untuk tugas belajar;
3. 8. Penetapan dan Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi;
3. 9. Proses Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin;
3. 10. Kajian Sistem dan Kualitas Materi Diklat PNS;
3. 11. Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas;
3. 12. Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN;
3. 13. Penyelenggaraan diklat teknis, fungsional, dan kepemimpinan;
3. 14. Pengembangan diklat (Analisis Kebutuhan Diklat, Penyusunan silabi, Penyusunan Modul, Penyusunan Pedoman Diklat);
3. 15. Monitoring, evaluasi dan pelaporan;
3. 16. Koordinasi penyelenggaraan diklat;
3. 17. Penyusunan Profil Kepegawaian;
3. 18. Analisa Kebutuhan Pegawai;
3. 19. Pengambilan Sumpah PNS;
3. 20. Pelantikan Pejabat Struktural;
3. 21. Proses Pertimbangan Jabatan dan Pangkat (Baperjakat);
3. 22. Penetapan PNS dalam Jabatan Fungsional;
3. 23. Pembentukan dewan pertimbangan penjatuhan hukuman disiplin;
3. 24. Pembentukan tim penilai angka kredit untuk jabatan fungsional;
3. 25. Penilaian angka kredit untuk jabatan fungsional;
3. 26. Pembangunan sistem pengelolaan data kepegawaian elektronik;
3. 27. Pengelolaan data pegawai negeri sipil daerah;
3. 28. Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi;
3. 29. Hearing/ dialog, koordinasi dan pembinaan kepegawaian.

BAB VI

INDIKATOR KINERJA SKPD BADAN KEPEGAWAIN DAN PENGEMBANGAN SDM YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Kebijakan umum adalah arah tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan, yang dirumuskan berdasarkan arahan strategi dan misi dalam rangka mencapai visi pembangunan Kabupaten Empat Lawang Tahun 2013-2018 yang selanjutnya dijabarkan ke dalam program. Sedangkan program adalah instrument kebijakan yang berisi 1 atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh SKPD untuk mencapai sasaran dan tujuan serta untuk memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat. Dengan demikian program yang ada di dalam RPJMD perlu dijabarkan dan dikembangkan menjadi program dan rencana aksi melalui Renstra SKPD, RKPD dan Renja SKPD sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, kondisi dan situasi obyektif berdasarkan kajian dan hasil musyawarah pembangunan. Indikator kinerja SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM yang mengacu pada **tujuan** dan **sasaran** RPJMD yaitu meningkatnya kualitas pelayanan pemerintah dengan sasaran semakin kuatnya kelembagaan SKPD dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi pelayanan kepada masyarakat dengan penjabaran sebagaimana tabel berikut :

BAB VII

PENUTUP

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang Tahun 2013 – 2018 ini disusun sebagai penjabaran dan tindak lanjut RPJMD Pemerintah Kabupaten Empat Lawang Tahun 2013 – 2018 dan merupakan komitmen bersama yang wajib dilaksanakan agar tercapai Visi, Misi dan tujuan SKPD. Tidak semata hanya untuk kepentingan BKPSM saja, namun juga untuk kepentingan yang lebih luas yaitu terwujudnya visi, misi dan tujuan Pemerintah Kabupaten Empat Lawang dalam melaksanakan kebijakan pembangunan. Rencana Strategis ini masih perlu ditindaklanjuti dalam rumusan operasional yang kemudian dijabarkan dalam langkah nyata berupa perencanaan teknis kegiatan BKPSM yang harus diperhitungkan dan mendayagunakan seluruh potensi sumber daya yang ada maupun sluruh kondisi lingkungan trategis yang melingkupinya.

Perwujudan perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Empat Lawang ini tentunya memerlukan tekad, usaha, perjuangan dan kerja keras, ulet dan cerdas yang harus dilakukan secara terus menerus, sehingga target peningkatan kepuasan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat, peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintah daerah dan peningkatan kualitas SDM Aparatur sebagai komitmen tujuannya akan mampu direalisasikan. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM ini merupakan landasan dan pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT) serta monitoring dan evaluasi kinerja sehingga tingkat pencapaiannya dapat diukur dan bahan pertimbangan dalam penyusunan dokumen perencanaan selanjutnya.