



# REVIEW RENCANA STRATEGIS TAHUN 2013 - 2018



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN SAMPANG**

**TAHUN 2018**



PEMERINTAH KABUPATEN SAMPANG  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Jl. KH. Wahid Hasyim No. 43 Telp (0323)323451 Fax (0323)322907  
**SAMPANG (69213)**

---

---

**KEPUTUSAN**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA KABUPATEN SAMPANG**  
**Nomor : 188/817/KEP/434.303/2018**

**TENTANG**

**PENETAPAN REVIEW RENCANA STRATEGIS  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN SAMPANG TAHUN 2013 - 2018**

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

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang maka dilakukan penajaman tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018;
- b. bahwa untuk menjamin keselarasan antara Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah, maka perlu menyusun Review Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang;
- c. bahwa dengan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b di atas, maka perlu menetapkan Review Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018 dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

(2)

4. 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;
5. Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2016 Nomor 7);
6. Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 11 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2013 – 2018;
7. Peraturan Bupati Sampang Nomor 65 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang;

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan:

**PERTAMA** : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang tentang Penetapan Review Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018;

**KEDUA** : Review Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang Tahun 2013 – 2018 agar dijadikan pedoman pada pelaksanaan program dan kegiatan untuk setiap tahunnya.

**KETIGA** : Keputusan ini berlaku terhitung mulai tanggal ditetapkan. Apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan dilakukan perubahan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : S A M P A N G  
Pada Tanggal : 29 Maret 2018  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN SAMPANG**

**Drs. H. SLAMET TERBANG, MM.**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19580707 198503 1 023



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah kami panjatkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya *Review Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018* dapat diselesaikan. *Review Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang* ini dimaksudkan untuk melihat dan mengkaji kembali tujuan, sasaran, program dan kegiatan yang ada dalam *Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018* dalam rangka meningkatkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang.

*Review Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018* yang telah disusun ini tidak cukup berarti tanpa ditindaklanjuti dengan pelaksanaan. Komitmen dan motivasi tinggi sangat dibutuhkan untuk bisa melaksanakan rencana yang telah tersusun ini. Harapan kami, *Review Renstra* ini dapat dijadikan sebagai pedoman dan arah dalam upaya mencapai sasaran – sasaran pembangunan BKPSDM Kabupaten Sampang untuk mendukung arah dan kebijakan pembangunan daerah jangka panjang sekaligus acuan rencana kerja tahunan.

Sampang, 29 Maret 2018

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

**Drs. H. SLAMET TERBANG, MM.**

Pembina Utama Muda

NIP. 19580707 198503 1 023



DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
<b>BAB I – PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	3
1.3 Maksud dan Tujuan	5
1.4 Sistematika Penulisan	6
<b>BAB II - GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM KABUPATEN SAMPANG</b>	<b>8</b>
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur BKPSDM Kabupaten Sampang	8
2.2 Sumber Daya BKPSDM Kabupaten Sampang	22
2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM Kabupaten Sampang	25
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Sampang	31
<b>BAB III - ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI BKPSDM KABUPATEN SAMPANG</b>	<b>35</b>
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM	35
3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	37
3.3 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga	39
3.4 Telaahan Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	44
3.5 Penentuan Isu-isu Strategis	45
<b>BAB IV – TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN</b>	<b>46</b>
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kabupaten Sampang	46
4.2 Strategi dan Kebijakan BKPSDM Kabupaten Sampang	47
<b>BAB V - RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF</b>	<b>51</b>
<b>BAB VI - INDIKATOR KINERJA BKPSDM YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD</b>	<b>61</b>
<b>BAB VII – PENUTUP</b>	<b>63</b>



# **PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap Perangkat Daerah wajib menyusun dokumen perencanaan lima tahunan yaitu Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra Perangkat Daerah) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai. Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, yang merupakan pedoman pelaksanaan yang wajib diacu oleh seluruh Perangkat Daerah dalam menyusun renstra. Dalam ketentuan lainnya yaitu Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, global serta tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Renstra Perangkat Daerah merupakan dokumen rencana resmi daerah yang dipersyaratkan bagi pembangunan daerah dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sesuai masa kepemimpinan Kepala Daerah dan Wakil Kepala



Daerah dan merupakan suatu proses rumusan secara sistematis yang berkelanjutan dari serangkaian kegiatan, berupa rencana mendasar selama kurun waktu 5 (lima) tahun menggambarkan tujuan dan sasaran, strategi dan kebijakan dengan mengenali lingkungan, melakukan berbagai analisis antisipatif dan mengorganisir secara sistematis untuk dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja dengan berorientasi pada pencapaian hasil.

Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak BKPSDM Kabupaten Sampang dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan *stakeholder* pada BKPSDM Kabupaten Sampang dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018. Selanjutnya Renstra ini merupakan dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Untuk itu penyusunan Renstra BKPSDM sekurang-kurangnya memperhatikan/ mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan BKPSDM.

Keselarasan Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang dengan RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018 terkait dalam Misi-1 yaitu *"Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Profesional"*, yang salah satu sasarnya adalah Terwujudnya ASN sesuai kualifikasi dan kompetensi. Selanjutnya rencana kinerja kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan kinerja tahunan yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Penyusunan rencana kinerja tahunan dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran. Renja BKPSDM disusun dengan berpedoman kepada RKPD Kabupaten Sampang dan Renstra BKPSDM.



Dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Sampang Nomor 73 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja BKPSDM Kabupaten Sampang dan Peraturan Bupati Sampang Nomor 30 Tahun 2017 tentang Pembentukan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Penyelenggara KORPRI Kabupaten Sampang yang kemudian diubah lagi dengan Peraturan Bupati Sampang Nomor 65 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja BKPSDM Kabupaten Sampang serta dalam rangka meningkatkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kabupaten Sampang dan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang maka berimplikasi pada perubahan dokumen perencanaan untuk disesuaikan dengan struktur organisasi yang baru.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, maka Renstra perangkat daerah yang merujuk kepada RPJMD pun mengalami perubahan. Review Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018 sesuai dengan hasil review yang dilakukan mencakup penyesuaian tugas pokok dan fungsi, penyempurnaan tujuan dan sasaran perangkat daerah, penyempurnaan indikator dan target kinerja, penyesuaian nomenklatur program dan kegiatan, serta penyederhanaan kegiatan.

## **1.2 Landasan Hukum**

Landasan hukum penyusunan Perubahan Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2013 – 2018 adalah sebagai berikut :

- 1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4287);
- 2) Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun





- 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
- 3) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali 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);
  - 4) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
  - 5) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
  - 6) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
  - 7) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
  - 8) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2007 Tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal;
  - 9) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
  - 10) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian



Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019;

- 11) Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 7 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Sampang Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2010 Nomor 7);
- 12) Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 29 Tahun 2008 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2008 Nomor 29);
- 13) Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 1 Tahun 2012 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sampang (Lembaran Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2012 Nomor 1);
- 14) Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 7 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah(RTRW) Kabupaten Sampang Tahun 2012-2032(Lembaran Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2012 Nomor 7)
- 15) Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
- 16) Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2013 tentang RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018;
- 17) Peraturan Bupati Sampang Nomor 65 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang;

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Maksud penyusunan Review Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018 adalah untuk merumuskan strategi dan kebijakan jangka menengah dalam menyusun perencanaan dan pengendalian pembangunan daerah yang koordinatif, sinergi, dan akuntabel guna mencapai target kinerja program prioritas.



Tujuan dari Review Renstra BPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018 adalah sebagai :

- 1) Pedoman dan tolok ukur kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu 5 tahun dalam melaksanakan pekerjaan perencanaan pembangunan;
- 2) Dokumen acuan untuk mengkoordinasikan secara internal maupun eksternal perencanaan pembangunan daerah;
- 3) Dokumen perencanaan dan pengendalian sehingga pelaksanaan kegiatan terarah pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penyusunan Review Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018 sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

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

##### **BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM KABUPATEN SAMPANG**

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

##### **BAB III ISU – ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI BKPSDM KABUPATEN SAMPANG**

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM
- 3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 3.3 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga
- 3.4 Telaahan Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis



3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

4.2 Strategi dan Kebijakan

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

BAB VI INDIKATOR KINERJA BKPSDM YANG MENGACU PADA TUJUAN  
DAN SASARAN RPJMD

BAB VII PENUTUP



# GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM KABUPATEN SAMPANG

## 2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Sampang

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang dijabarkan dalam Peraturan Bupati Sampang Nomor 73 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja BKPSDM Kabupaten Sampang dan Peraturan Bupati Sampang Nomor 30 Tahun 2017 tentang Pembentukan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis BKPSDM Kabupaten Sampang yang telah diubah menjadi Peraturan Bupati Sampang Nomor 65 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja BKPSDM Kabupaten Sampang disebutkan bahwa BKPSDM merupakan salah satu unsur penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggung jawab kepada Bupati Sampang melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Sampang.

Dalam melaksanakan tugasnya, BKPSDM mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintah Daerah bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan ;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terait dengan tugas dan fungsinya.



Susunan organisasi BKPSDM Kabupaten Sampang untuk melaksanakan fungsi sebagaimana tersebut di atas, terdiri atas :

1. Kepala Badan;
2. Sekretaris;
3. Bidang Informasi dan Pembinaan Aparatur;
4. Bidang Mutasi;
5. Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir;
6. UPTD;
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Uraian dari Susunan Organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

- Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan;
- Masing-masing Bidang dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan;
- Masing-masing Sub Bagian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris;
- Masing-masing Sub Bidang dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang.

Dengan masing-masing uraian tugas sebagai berikut :

➤ **SEKRETARIAT**

mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program, keuangan, hubungan masyarakat dan protokol dengan fungsi :

1. Pengelolaan pelayanan administrasi umum;
2. Pengelolaan administrasi keuangan;
3. Pengelolaan urusan rumah tangga, hubungan masyarakat dan protocol;
4. Pengelolaan administrasi perlengkapan;
5. Perlengkapan surat menyurat, kearsipan dan perpustakaan;
6. Pembinaan organisasi dan tatalaksana Badan;
7. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tatalaksana Badan;



8. Pelaksanaan koordinasi penyusunan perundang-undangan;
9. Pelaksanaan koordinasi penyusunan program, rencana anggaran, pengelolaan keuangan serta mempertanggung jawabkan pelaksanaannya;
10. Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan sumber daya manusia;
11. Pelaksanaan koordinasi penyelesaian masalah hukum (non yudisial);
12. Pelaksanaan koordinasi perencanaan jaringan teknologi informasi dan pemeliharannya (*"maintenance"*);
13. Pelaksanaan koordinasi, integritas dan sinkronisasi perencanaan pembangunan daerah;
14. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
15. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan;

Sekretariat terdiri dari :

- a. Sub Bagian Umum
- b. Sub Bagian Keuangan dan Program

Adapun tugas masing-masing Sub Bagian adalah sebagai berikut:

- a. Sub Bagian Umum, mempunyai tugas :
  - 1) melaksanakan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat, penggandaan naskah dinas, kearsipan dan perpustakaan;
  - 2) melaksanakan urusan rumah tangga dan keprotokolan;
  - 3) melaksanakan tugas bidang hubungan kemasyarakatan;
  - 4) menyusun rencana dan pelaksanaan urusan kepegawaian;
  - 5) melaksanakan penyusunan kebutuhan perlengkapan, pengadaan, perawatan kelengkapan kantor dan pengamanan;
  - 6) membantu penyelesaian masalah hukum di luar pengadilan (non yudisial);
  - 7) menyiapkan bahan penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan perundang-undangan;
  - 8) menyiapkan bahan perencanaan jaringan teknologi informasi dan pemeliharannya (*"maintenance"*);
  - 9) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris;



- b. Sub Bagian Keuangan dan Program, mempunyai tugas :
- 1) menghimpun data dan menyiapkan bahan koordinasi penyusunan program;
  - 2) melaksanakan pengelolaan data;
  - 3) melaksanakan perencanaan program;
  - 4) menghimpun data, menyusun Rencana Strategis Dinas dan evaluasinya;
  - 5) menghimpun data dan menyiapkan bahan penyusunan program anggaran, rencana kerja dan evaluasinya;
  - 6) menyiapkan bahan perencanaan sistem penganggaran dan kebijakan;
  - 7) menyiapkan bahan monitoring serta evaluasi organisasi dan pelaporan;
  - 8) menyusun Laporan Capaian Program Kegiatan;
  - 9) melaksanakan pengelolaan keuangan termasuk pembayaran gaji pegawai;
  - 10) melaksanakan koordinasi pelaksanaan kegiatan termasuk penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan;
  - 11) melaksanakan pengelolaan akuntansi keuangan;
  - 12) melaksanakan pengadministrasian dan penatausahaan keuangan;
  - 13) menyusun laporan penanggungjawaban atas pelaksanaan pengelolaan keuangan; dan
  - 14) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris

➤ **BIDANG INFORMASI DAN PEMBINAAN APARATUR**

mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan sistem informasi, pembinaan dan penegakan disiplin ASN; dengan fungsi :

1. Penyusunan kebijakan teknis perencanaan formasi, pengadaan, sistem informasi dan pembinaan disiplin ASN;
2. Pelaksanaan penerimaan ASN dan pendidikan kedinasan;





3. Perencanaan dan penyelenggaraan pengelolaan data dan sistem informasi kepegawaian;
4. Pelaksanaan koordinasi pengelolaan data, pembangunan, pengembangan sistem informasi manajemen ASN di lingkungan pemerintah kabupaten;
5. Pelaksanaan pembinaan formasi, pengadaan ASN, pengembangan sistem informasi dan penegakan disiplin ASN; dan
6. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan;

Bidang Informasi dan Pembinaan Aparatur membawahi :

- a. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan, yang mempunyai tugas :
  - 1) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis formasi dan perencanaan ASN;
  - 2) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun bahan penetapan formasi sebagai bahan pertimbangan pengangkatan, peminangan dan pemberhentian;
  - 3) merencanakan dan menyelenggarakan pemetaan kebutuhan jabatan administrasi dan jabatan fungsional;
  - 4) menyiapkan bahan pembinaan dan melaksanakan koordinasi penyusunan rencana kebutuhan dan penetapan formasi;
  - 5) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis seleksi dan pengadaan ASN dan ikatan dinas;
  - 6) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis formasi, alih tugas dan pemberhentian tenaga honorer daerah dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja;
  - 7) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis penetapan Nomor Induk Pegawai;
  - 8) merencanakan, menyelenggarakan dan melaksanakan pembuatan Keputusan Bupati tentang pengangkatan Calon Pegawai ASN dan atau Pegawai ASN;
  - 9) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis penyusunan analisis jabatan;



- 10) melaksanakan monitoring dan evaluasi serta menyusun laporan dan hasil analisis data formasi dan pengadaan ASN; dan
  - 11) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Informasi dan Pembinaan Aparatur.
- b. Sub Bidang Pengolahan Data dan Sistem Informasi, yang mempunyai tugas:
- 1) merencanakan, menyelenggarakan perekaman, pengelolaan dan pemeliharaan basis data dan sistem informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi;
  - 2) melaksanakan pembangunan dan pengembangan sistem informasi kepegawaian;
  - 3) merencanakan, menyelenggarakan pelaksanaan pengelolaan dan pemeliharaan basis data penilaian presentasi kerja;
  - 4) merencanakan, menyelenggarakan pelaksanaan pengelolaan dan pemeliharaan aplikasi sistem penilaian prestasi kerja;
  - 5) merencanakan dan menyelenggarakan pelaksanaan fasilitasi identitas pegawai (kartu pegawai, kartu istri/kartu suami);
  - 6) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis Daftar Urut Kepangkatan;
  - 7) merencanakan, menyelenggarakan pelaksanaan pengelolaan dan pemeliharaan dokumen kepegawaian;
  - 8) melaksanakan penyajian dan pertukaran informasi;
  - 9) melaksanakan monitoring dan evaluasi serta menyusun laporan dan hasil analisis data pengelolaan data dan sistem informasi; dan
  - 10) melaksanakan tugas lain-lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Informasi dan Pengembangan Aparatur;
- c. Sub Bidang Pembinaan Aparatur, yang mempunyai tugas :
- 1) merencanakan dan menyelenggarakan serta menghimpun peraturan perundang-undangan dalam bidang kepegawaian terkait dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil;



- 2) menyiapkan bahan dalam rangka pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- 3) merencanakan dan melaksanakan pemeriksaan kesehatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang sakit fisik ataupun kejiwaan;
- 4) melaksanakan pembinaan pegawai dalam rangka penegakan disiplin pegawai di lingkungan pemerintah kabupaten;
- 5) melaksanakan penyelesaian kasus-kasus penyelenggaraan disiplin, sengketa dan gugatan kepegawaian serta penindakannya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 6) melaksanakan pembinaan perceraian, pemberian izin perceraian/surat keterangan melakukan perceraian dan pembagian gaji Pegawai Negeri Sipil yang melakukan perceraian;
- 7) melaksanakan pendampingan penyusunan Laporan Hasil Pemeriksaan dan Berita Acara Pemeriksaan bagi semua perangkat daerah di lingkungan pemerintahan kabupaten;
- 8) melaksanakan dan menyelesaikan administrasi Laporan Pajak Pribadi Pegawai dan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggaraan Negara;
- 9) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun bahan laporan dan evaluasi penyelenggaraan presensi pegawai ASN;
- 10) melaksanakan monitoring dan evaluasi serta menyusun laporan dan hasil analisis data penegakan disiplin dan pembinaan ASN;
- 11) melaksanakan pelayanan kegiatan pembinaan disiplin, jiwa korsa, wawasan kebangsaan serta perlindungan dan bantuan hukum bagi anggota KORPRI; dan
- 12) melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Informasi dan Pembinaan Aparatur.

➤ **BIDANG MUTASI**

mempunyai tugas melaksanakan, merencanakan dan menyusun petunjuk teknis administrasi kepangkatan, pemberhentian dan pengangkatan



pejabat, perpindahan antar kabupaten/provinsi, pemberian pension serta peningkatan kesejahteraan kepada pegawai dengan fungsi :

1. Perencanaan dan penyelenggaraan serta penghimpunan peraturan perundang-undangan dalam bidang kepegawaian baik jabatan pimpinan tinggi, administrasi maupun fungsional;
2. Perencanaan dan penyelenggaraan mutasi dalam jabatan pimpinan tinggi, administrasi maupun fungsional;
3. Perencanaan dan penyelenggaraan seleksi jabatan untuk jabatan pimpinan tinggi;
4. Perencanaan dan penyelenggaraan kenaikan pangkat jabatan pimpinan tinggi, administrasi maupun fungsional;
5. Perencanaan dan penyelenggaraan pengangkatan dan pemberhentian jabatan pimpinan tinggi, administrasi maupun fungsional;
6. Penyelenggaraan dan penghimpunan pemberian pensiun bagi jabatan pimpinan tinggi, administrasi maupun fungsional;
7. Perencanaan dan penyelenggaraan peningkatan kesejahteraan pegawai; dan
8. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Bidang Mutasi membawahi :

- a. Sub Bidang Mutasi Struktural, mempunyai tugas :
  - 1) merencanakan dan menyelenggarakan serta menghimpun peraturan perundang-undangan dalam bidang kepegawaian bagi jabatan struktural;
  - 2) merencanakan dan menyelenggarakan pengangkatan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan pimpinan tinggi dan administrasi;
  - 3) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis alih tugas/jabatan dari jabatan fungsional ke jabatan pimpinan tinggi dan administrasi;
  - 4) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis Seleksi Jabatan untuk Jabatan Pimpinan Tinggi;



- 5) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis Pengangkatan Sumpah dan Janji dalam Jabatan Struktural;
  - 6) melaksanakan pemberian izin/rekomendasi pencalonan Kepala Desa dari Pejabat Tinggi maupun administrasi;
  - 7) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis perpindahan pegawai ASN jabatan struktural antar unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten dan antar kabupaten/kota/provinsi; dan
  - 8) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Mutasi.
- b. Sub Bidang Pindah dan Pangkat, mempunyai tugas :
- 1) merencanakan dan menyelenggarakan serta menghimpun peraturan perundang-undangan dalam bidang kepegawaian bagi jabatan fungsional;
  - 2) merencanakan dan menyelenggarakan pengangkatan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan fungsional;
  - 3) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis alih tugas / jabatan dari jabatan tinggi dan administrasi ke jabatan fungsional;
  - 4) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis Pengangkatan Sumpah dan Janji dalam jabatan fungsional di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang;
  - 5) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis penilaian angka kredit bagi pejabat fungsional;
  - 6) melaksanakan pemberian izin/rekomendasi pencalonan Kepala Desa dari jabatan fungsional;
  - 7) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis perpindahan pegawai ASN dalam jabatan fungsional antar unit kerja di lingkungan pemerintah kabupaten dan antar kabupaten/kota/provinsi; dan



8) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Mutasi.

c. Sub Bidang Kepangkatan dan Kesejahteraan Aparatur, mempunyai tugas :

- 1) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis administrasi kepangkatan pegawai ASN;
- 2) melaksanakan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait proses usul kenaikan pangkat pegawai ASN;
- 3) merencanakan penyelenggaraan dan menyusun petunjuk teknis peningkatan Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil;
- 4) merencanakan penyelenggaraan dan menyusun petunjuk teknis berkaitan administrasi gaji berkala pegawai ASN;
- 5) merencanakan dan menyelenggarakan proses administrasi penyesuaian masa kerja bagi pegawai ASN;
- 6) merencanakan, menyelenggarakan dan menghimpun pemberian pensiun pegawai ASN;
- 7) merencanakan dan melaksanakan pemberian tanda penghargaan bagi pegawai ASN;
- 8) merencanakan dan menyelenggarakan pemberian surat cuti dan ijin keluar negeri pegawai ASN;
- 9) merencanakan dan menyelenggarakan koordinasi dengan instansi terkait berkenaan dengan peningkatan kesejahteraan pegawai ASN; dan
- 10) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Mutasi.

➤ **BIDANG PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR**

mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, pengendalian dan mengevaluasi kegiatan pendidikan dan pelatihan aparatur serta pengembangan karir.

dengan fungsi :

1. Perencanaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur;



2. Perencanaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon ASN;
  3. Perencanaan dan penyelenggaraan pemberian rekomendasi seleksi dan penugasan tugas belajar pegawai;
  4. Perencanaan dan penyelenggaraan pemberian rekomendasi seleksi dan penugasan ijin belajar pegawai;
  5. Perencanaan dan penyelenggaraan pengembangan karir;
  6. Pelaksanaan koordinasi pendidikan dan pelatihan aparatur serta pengembangan karier pegawai ASN;
  7. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan .
- Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir membawahi :
- a. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Struktural yang mempunyai tugas :
    - 1) merencanakan, penyelenggaraan dan menyusun petunjuk teknis pelaksanaan pendidikan dan pelatihan struktural;
    - 2) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis pemberian rekomendasi program latihan prajabatan bagi Calon ASN;
    - 3) melaksanakan analisis kebutuhan peserta diklat struktural;
    - 4) melaksanakan koordinasi terkait pengirimaan peserta diklat struktural;
    - 5) melaksanakan penyusunan program kerjasama dengan lembaga lain;
    - 6) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis serta mengadakan koordinasi dengan instansi terkait mengenai program pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;
    - 7) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis serta mengadakan koordinasi dengan instansi terkait mengenai program pendidikan dan pelatihan pelaksanaan latihan prajabatan;
    - 8) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir.



- b. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional yang mempunyai tugas :
- 1) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis pelaksanaan diklat teknis aparatur;
  - 2) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis pelaksanaan diklat fungsional aparatur;
  - 3) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun program kegiatan diklat teknis aparatur;
  - 4) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun program kegiatan diklat fungsional aparatur;
  - 5) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis serta mengadakan koordinasi dengan instansi terkait mengenai program pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional;
  - 6) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir.
- c. Sub Bidang Pengembangan Karir yang mempunyai tugas :
- 1) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis pemberian rekomendasi seleksi dan penugasan tugas belajar pegawai ASN;
  - 2) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis pemberian rekomendasi seleksi dan penugasan ijin belajar pegawai ASN;
  - 3) melakukan penyusunan pola pengembangan karir pegawai;
  - 4) merencanakan dan menyelenggarakan Uji Kompetensi;
  - 5) merencanakan, menyelenggarakan dan menyusun petunjuk teknis ujian dinas dan ujian penyesuaian ijasah dalam rangka pengembangan karir pegawai;
  - 6) melaksanakan kerjasama KORPRI;
  - 7) melaksanakan kegiatan olah raga, seni, budaya, mental dan rohani KORPRI;
  - 8) mengkoordinasikan dan memfasilitasi penyelenggaraan kegiatan Dewan Pengurus KORPRI;



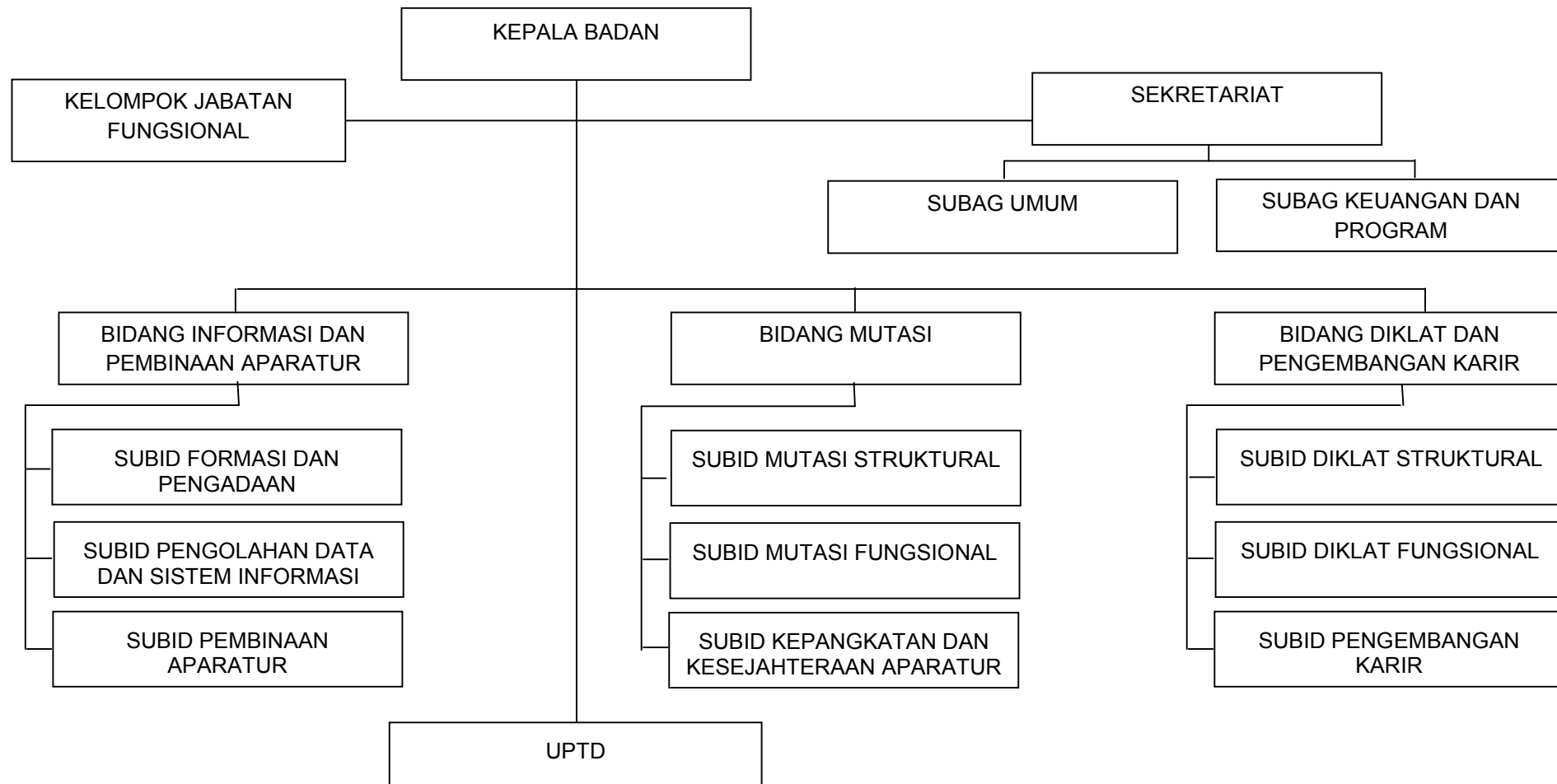


- 9) melaksanakan kegiatan usaha dan sosial KORPRI; dan
- 10) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir.

Untuk lebih jelasnya bagan struktur organisasi BKPSDM Kabupaten Sampang adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Struktur Organisasi**  
**Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang**





## 2.2 Sumber Daya BKPSDM Kabupaten Sampang

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya BKPSDM Kabupaten Sampang harus didukung oleh sumber daya, baik berupa sumber daya manusia/aparatur dan sarana prasarana yang memadai.

### 2.2.1 Sumber Daya Aparatur

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sampai dengan tanggal 01 Maret 2018 BKPSDM Kabupaten Sampang didukung oleh pegawai sebanyak 45 orang. Berikut perkembangan susunan kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Sampang :

**Tabel 2.1**  
**Jumlah Pegawai BKPSDM Kab. Sampang Berdasarkan Golongan Tahun 2018**

No.	GOLONGAN	Jumlah
1	Honorer	1
2	I	-
3	II	3
4	III	34
5	IV	6
	<b>Total</b>	<b>44</b>

Sumber : Subag Umum BKPSDM Kabupaten Sampang, 01 Maret 2018

Jumlah pegawai BKPSDM Kabupaten Sampang berdasarkan golongan menunjukkan bahwa pegawai dengan golongan III merupakan golongan pegawai terbanyak, yaitu 34 orang (77,27%), golongan IV sebanyak 6 orang (13,64%), golongan II sebanyak 3 orang (6,82%) dan honorer daerah sebanyak 1 orang (2,27%). Hal ini menunjukkan bahwa struktur pegawai di BKPSDM Kabupaten Sampang jika dilihat dari aspek golongan pegawai, tidak menunjukkan struktur piramida, melainkan menggelembung di tengah (yakni Golongan III sebesar 77,27%) yang dapat diasumsikan bahwa sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi yang menjalankan fungsi manajemen SDM aparatur.



**Tabel 2.2**  
**Jumlah Pegawai BKPSDM Kab. Sampang Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2018**

No.	JENIS KELAMIN	Jumlah	%
1	Laki-laki	24	54,55 %
2	Perempuan	20	45,45%
	<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Subag Umum BKPSDM Kabupaten Sampang, 01 Maret 2018

Dari tabel di atas bila dikaitkan dengan isu pengarusutamaan gender, maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki (54,55%) dan perempuan (45,45%) pada tahun 2018 di BKPSDM Kabupaten Sampang menunjukkan angka yang cukup proporsional dan berimbang.

Berikut adalah tabel pegawai BKPSDM Kabupaten Sampang berdasarkan pendidikan dan jabatan :

**Tabel 2.3**  
**Jumlah Pegawai BKPSDM Kab. Sampang Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Jabatan**

No	Jabatan	Pendidikan terakhir (sesuai SK Pegawai)					Jumlah
		SMP	SMA	DIPLOMA	S-1	S-2	
1.	Kepala Badan	-	-	-	-	1	1
2.	Sekretaris/Kabid	-	-	-	2	2	4
3.	Kasubag/Kasubid	-	-	-	4	7	11
4.	Staf	-	4	1	13	4	22
5.	JFT	-	-	-	4	1	5
6.	Honoror	-	-	-	1	-	1
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>44</b>

Sumber : Subag Umum BKPSDM Kabupaten Sampang, 01 Maret 2018

Secara umum kondisi pegawai BKPSDM Kabupaten Sampang rata-rata memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik. Hal ini ditunjukkan dari jumlah pegawai lulusan Sarjana merupakan jumlah terbanyak, yaitu sebanyak 54,55%. Selanjutnya, Lulusan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 34,09%, Diploma sebanyak 2,27% dan SMA sebanyak 9,09%. Dengan kata lain bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki PNS di lingkungan



BKPSDM Kabupaten Sampang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah cukup baik dan potensial.

### 2.2.2 Sarana dan Prasarana

Sebagai penunjang pelaksanaan tugas sehari – hari, sarana dan prasarana yang ada pada BKPSDM Kabupaten Sampang per 01 Maret 2018 adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.4**  
**Sarana dan Prasarana BKPSDM Kab. Sampang**

No.	Uraian	Jumlah	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Gedung Kantor	1 unit	
2.	Kendaraan Dinas	21 unit	
	- Kendaraan Dinas Roda Empat	3 unit	
	- Kendaraan Dinas Roda Dua	18 unit	
3.	Papan Pengumuman	2 unit	
4.	Meja Tulis	52 unit	
5.	Meja Komputer	3 unit	
6.	Kursi tamu	6 unit	
7.	Kursi	70 unit	
8.	PC Komputer	3 unit	
9.	Pesawat Telepon	8 unit	
10.	Laptop	16 unit	
11.	AC	16 unit	3 unit rusak
12.	Mesin Faximile	1 unit	
13.	Mesin PABX	1 unit	1 unit rusak
14.	Scanner	2 unit	
15.	Printer	19 unit	2 unit rusak
16.	Transmitter wireless	1 unit	
17.	Menara LAN	1 unit	
18.	Server	1 unit	
19.	Komputer Router	3 unit	
20.	Kursi Lipat	15 unit	
21.	UPS	5 unit	
22.	Stavolt	4 unit	
23.	Lemari brangkas	1 unit	
24.	Mesin penghancur kertas	5 unit	
25.	Alat Pemadam Api Ringan (APAR)	1 unit	
26.	Kamera	1 unit	1 unit rusak
27.	Filling Cabinet	3 unit	
28.	Hard Disk	3 unit	
29.	Lemari Arsip	6 unit	



No.	Uraian	Jumlah	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
30.	Proyektor	1 unit	

Sumber : Buku Inventaris BKPSDM Kabupaten Sampang, Desember 2017

Sarana dan prasarana di atas tentunya dimanfaatkan secara optimal demi mendukung kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Sampang. Diharapkan untuk ke depan sarana prasarana yang rusak sudah tidak ada lagi demi stabilitas kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Sampang.

### 2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM Kabupaten Sampang

Kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Sampang memiliki indikator yang merupakan alat ukur terhadap pelayanan yang dilaksanakan sesuai dengan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Sampang. Indikator yang digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan BKPSDM dalam mencapai target pelayanan adalah Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan indikator sasaran Renstra 2013-2018 sebelum perubahan yang telah dicapai.

Secara umum indikator pelayanan kinerja BKPSDM Kabupaten Sampang yang tertuang dalam Renstra tahun 2013-2018 dapat dikatakan tercapai. Adapun indikator pelayanan Renstra Tahun 2013-2018 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 2.5**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang**  
**Tahun 2013 - 2018**

Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target SPM	Target IKK	Target Ind. Lain	Target Renstra PD Tahun Ke-						Realisasi						Rasio Capaian Tahun Ke-						Ket
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Persentase aparatur yang melakukan indsiliner			√	0.08%	0.08%	0.08%	0.40%	0.40%	0.30%	0.229%	0.317%	0.473%	0.767%	0.51%		349%	72.24%	67.02%	61.67%	78.43%		
Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi			√	n/a	n/a	n/a	n/a	30.00%	70.00%	n/a	n/a	n/a	n/a	66.38%		-	-	-	-	221.27%		Pada tahun 2013-2016, indikator ini tidak ada, baru pada tahun 2017 menjadi indikator baru.
Persentase aparatur yang mengikuti diklat minimal 20 JP per tahun			√	2,93%	0,98%	1,46%	1,23%	1,75%	3%	2,93%	0,98%	1,46%	1,23%	1,85%		100%	100%	100%	100%	105.71%		



Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Sampang relatif tercapai dengan baik.

Kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Sampang selain ditinjau dari capaian kinerja berdasarkan sasaran / target indikator kinerja, juga dapat ditinjau dari anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan BKPSDM Kabupaten Sampang periode Renstra Tahun 2013-2018 sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut :





**Tabel 2.6**  
**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan**  
**Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang**  
**Tahun 2013 – 2018**

Program dan Kegiatan	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran					Rata-rata Pertumbuhan	
	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
PENDAPATAN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BELANJA	10,138,004,659	8,913,673,008	11,064,592,705	10,391,516,280	10,413,063,175	8,683,660,886	7,533,599,283	8,172,479,901	8,829,997,156	8,657,041,282	85.65	84.52	73.86	84.97	83.14		
Belanja Tidak Langsung	3,027,732,879	3,052,236,073	3,257,131,525	3,045,964,180	3,173,893,075	2,855,903,879	2,898,910,086	2,793,851,697	2,961,126,705	3,081,504,826	94.32	94.98	85.78	97.21	97.09		
Belanja Langsung	7,110,271,780	5,861,436,935	7,807,461,180	7,345,552,100	7,239,170,100	5,827,757,007	4,634,689,197	5,378,628,204	5,868,870,451	5,575,536,456	81.96	79.07	68.89	79.90	77.02		
Program Administrasi Perkantoran	649,214,830	376,369,120	723,897,550	416,335,800	521,502,500	628,178,148	324,136,594	645,880,556	347,676,208	460,628,743	96.76	86.12	89.22	83.51	88.33		
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	176,718,680	215,983,540	419,054,340	1,561,185,000	237,410,000	151,884,704	152,989,848	373,861,880	1,493,271,900	189,037,694	85.95	70.83	89.22	95.65	79.62		
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	21,125,000	-	-	20,600,000	-	21,125,000	-	-	19,400,000	-	100	-	-	94.17	-		



Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	150,175,000	156,918,500	70,800,000	56,800,000	72,750,000	93,551,100	83,322,280	58,294,600	52,261,454	60,021,855	62.29	53.10	82.34	92.01	82.50		
Program Peningkatan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	15,015,570	20,268,000	19,476,700	18,645,700	25,985,500	14,902,570	19,752,000	19,298,700	18,409,700	25,651,900	99.25	97.45	99.09	98.73	98.72		
Program Pembinaan Aparatur	69,670,500	188,042,000	216,844,400	337,757,500	321,727,000	69,607,500	163,112,700	153,801,390	329,176,000	238,318,248	99.91	86.74	70.93	97.46	74.07		
Program Mutasi Kepegawaian	794,858,000	678,590,000	812,091,250	1,108,588,600	1,067,956,000	690,445,254	632,909,220	573,920,881	800,477,127	1,019,712,194	86.86	93.27	70.67	72.21	95.48		
Program Pendidikan Kedinasan	2,275,859,950	2,232,258,875	2,909,674,000	1,942,902,500	1,608,491,000	2,184,100,926	1,778,856,780	2,311,777,530	1,715,726,507	1,335,199,384	95.97	79.69	79.45	88.31	83.01		
Program Pendidikan dan Pelatihan Fungsional	1,325,094,500	342,455,500	556,284,350	485,261,000	834,508,000	898,304,350	26,855,750	278,609,721	408,777,710	427,765,150	67.79	7.84	50.08	84.24	51.26		
Program Pengembangan Aparatur	520,804,000	312,575,500	503,051,450	433,417,500	524,070,100	384,694,950	274,338,300	409,963,750	375,200,765	381,020,189	73.87	87.77	81.50	86.57	72.70		
Program Penyusunan Data Kepegawaian	1,111,735,750	1,337,975,900	1,576,287,140	964,058,500	1,557,770,000	690,962,505	1,178,415,725	553,219,196	308,493,080	1,028,240,299	62.15	88.07	35.10	32.00	66.01		
<b>KORPRI</b>																	
<b>BELANJA</b>	632,718,422	1,017,946,544	828,164,910	900,116,400	467,000,000	611,224,762	913,076,392	749,840,985	843,197,771	409,940,800	96.60	89.70	90.54	93.68	87.88		
Belanja Tidak Langsung	305,890,607	380,220,949	370,226,535	399,080,275	-	289,237,927	292,975,162	316,551,010	344,122,096	-	94.56	77.05	85.50	86.23	-		
Belanja Langsung	326,827,815	637,725,595	457,938,375	501,036,125		321,986,835	620,101,230	433,289,975	499,075,675	409,940,800	98.52	97.24	94.62	99.61	87.88		



Review Renstra BKPSDM Kab. Sampang Tahun 2013-2018

Program Administrasi Perkantoran	94,457,790	93,381,370	79,163,750	76,911,250	-	90,326,710	87,292,805	78,411,250	76,560,350	-	95.63	93.48	99.05	99.54	-		
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	43,857,450	39,665,000	24,827,500	23,652,500	-	43,448,450	39,662,000	24,827,500	23,646,350	-	99.07	99.99	100	99.97	-		
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	1,625,000	-	-	2,600,000	-	1,625,000	-	-	2,600,000	-	100	-	-	100	-		
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	-	21,600,000	32,600,000	-	-	-	19,367,400	31,435,700	-	-		89.66	96.43		-		
Program Peningkatan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	12,251,250	16,242,000	12,524,000	11,097,000	-	12,251,250	16,242,000	12,524,000	11,097,000	-	100	100	100	100	-		
Program Kelembagaan KORPRI	174,636,325	466,837,225	308,823,125	386,775,375	467,000,000	174,335,425	457,537,025	286,091,525	385,171,975	409,940,800	99.83	98.01	92.64	99.59	87.88		



## 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Sampang

### 2.4.1 Hasil Analisis terhadap Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi

Analisis Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi ditujukan untuk menilai keserasian, keterpaduan, sinkronisasi dan sinergisitas pencapaian sasaran pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah Kabupaten terhadap sasaran Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi sesuai dengan urusan yang menjadi kewenangan selaras dengan tugas dan fungsi.

**Tabel 2.7**  
**Komparasi Capaian Sasaran Renstra Perangkat Daerah Kabupaten Sampang terhadap Sasaran Renstra Perangkat Daerah Provinsi dan Renstra K/L**

No.	Indikator Kinerja Sasaran BKPSDM Kabupaten Sampang	Capaian Indikator Kinerja Sasaran BKPSDM Kabupaten Sampang	Sasaran pada Renstra BKD Provinsi Jawa Timur	Sasaran pada Renstra Kementerian PAN-RB
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Persentase kasus pelanggaran disiplin pegawai		Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten
2	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi		Meningkatnya kualitas penataan SDM aparatur	Terwujudnya SDM Aparatur yang kompetitif
3	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan per tahun		Meningkatnya kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	
			Meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang akurat	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat keterkaitan antara Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang dengan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dan Renstra Kementerian



Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Hal ini menunjukkan bahwa Renstra BKPSDM yang mengacu pada Perubahan RPJMD Kabupaten Sampang selaras dengan Renstra Perangkat Daerah Provinsi dan Renstra K/L, sehingga perencanaan pembangunan baik provinsi dan daerah terpadu, selaras dan bersinergi.

#### 2.4.2 Hasil Telaahan terhadap RTRW

Dalam penelaahan Rencana Tata Ruang dan Wilayah (RTRW), aspek yang perlu ditelaah adalah:

1. Rencana struktur tata ruang;
2. Struktur tata ruang saat ini;
3. Rencana pola ruang;
4. Pola ruang saat ini; dan
5. Indikasi program pemanfaatan ruang jangka menengah

Penelaahan RTRW dihubungkan dengan tugas, pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Sampang, sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 2.8**  
**Hasil Telaahan Struktur Ruang Wilayah**  
**Kabupaten Sampang**

No.	Rencana Struktur Ruang	Struktur Ruang Saat Ini	Indikasi Program Pemanfaatan Ruang pada Periode Perencanaan Berkenaan	Pengaruh Rencana Struktur Ruang terhadap Kebutuhan Pelayanan Perangkat Daerah	Arahan Lokasi Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
-	-	-	-	-	-



**Tabel 2.9**  
**Hasil Telaahan Pola Ruang Wilayah Kabupaten Sampang**

No	Rencana Pola Ruang	Pola Ruang Saat Ini	Indikasi Program Pemanfaatan Ruang Pada Periode Perencanaan Berkenaan	Pengaruh Rencana Pola Ruang terhadap Kebutuhan Pelayanan Perangkat Daerah	Arahan Lokasi Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
-	-	-	-	-	-

Hasil telaahan RTRW Kabupaten Sampang dihubungkan dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Sampang sebagai berikut:

- tidak terdapat hubungan dengan pola struktur ruang ; dan
- tidak terdapat hubungan dengan pola ruang wilayah ;

#### **2.4.2 Hasil Telaahan terhadap Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)**

KLHS memuat kajian antara lain;

1. Kapasitas daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup untuk pembangunan;
2. Perkiraan mengenai dampak dan risiko lingkungan hidup;
3. Kinerja layanan/jasa ekosistem;
4. Efisiensi pemanfaatan sumber daya alam;
5. Tingkat kerentanan dan kapasitas adaptasi terhadap perubahan iklim;
6. Tingkat ketahanan dan potensi keanekaragaman hayati.

**Tabel 2.10**  
**Hasil Telaahan terhadap KLHS**

No.	Aspek Kajian	Ringkasan KLHS	Implikasi terhadap Pelayanan OPD	Catatan bagi Perumusan Program dan Kegiatan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
-	-	-	-	-



Berdasarkan data KLHS Kabupaten Sampang tidak terdapat hubungan dengan pelayanan di BKPSDM Kabupaten Sampang.

### **2.4.3 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Sampang**

Tantangan pengembangan pelayanan BKPSDM Kabupaten Sampang adalah sebagai berikut :

1. Perubahan dan perkembangan peraturan di bidang kepegawaian
2. Penempatan aparatur yang sesuai kompetensi masih sedikit
3. Pengaruh politik terhadap kebijakan – kebijakan kepegawaian
4. Tuntutan terhadap profesionalisme aparatur
5. Penegakan hukuman disiplin pegawai sesuai ketentuan kepegawaian yang berlaku.
6. Penggunaan teknologi informasi yang belum maksimal
7. Pelayanan kepada pegawai yang kurang efisien

Dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut, terdapat peluang bagi pengembangan pelayanan BKPSDM Kabupaten Sampang, antara lain sebagai berikut :

1. Adanya komitmen yang kuat dari kepala daerah maupun dalam lingkup internal organisasi dalam pengelolaan kepegawaian yang profesional
2. Adanya koordinasi yang baik dan harmonis antar perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang
3. Tersedianya sumber daya aparatur BKPSDM yang potensial
4. Adanya kerjasama yang baik dengan lembaga diklat pemerintah maupun swasta.
5. Pesatnya perkembangan teknologi informasi (TI) disertai komitmen dalam pemanfaatan TI yang didukung dengan sarana prasarana yang memadai.



# **ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI BKPSDM KABUPATEN SAMPANG**

## **3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM Kabupaten Sampang**

Analisis isu-isu strategis merupakan bagian penting dan sangat menentukan dalam proses penyusunan rencana pembangunan daerah untuk melengkapi tahapan-tahapan yang telah dilakukan sebelumnya. Identifikasi isu yang tepat dan bersifat strategis meningkatkan akseptabilitas prioritas pembangunan, dapat dioperasionalkan dan secara moral serta etika birokratis yang dapat dipertanggungjawabkan.

Perencanaan pembangunan antara lain dimaksudkan agar layanan Perangkat Daerah senantiasa mampu menyelaraskan diri dengan lingkungan dan aspirasi pengguna layanan. Oleh karena itu perhatian kepada mandat dari masyarakat dan lingkungan eksternalnya merupakan perencanaan dari luar ke dalam yang tidak boleh diabaikan.

Dalam melaksanakan tugasnya, BKPSDM Kabupaten Sampang menghadapi berbagai permasalahan yang membutuhkan alternatif-alternatif pemecahan masalah. Beberapa permasalahan yang dihadapi antara lain adalah sebagai berikut:





**Tabel 3.1**  
**Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah**  
**BKPSDM Kabupaten Sampang**

Aspek Kajian	Capaian/ Kondisi Saat ini	Standar yang Digunakan	Faktor yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah
			Internal (Kewenangan Perangkat Daerah)	Eksternal (Di Luar Kewenangan Perangkat Daerah)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Gambaran Pelayanan Umum Perangkat Daerah	Belum optimalnya pelayanan kepegawaian	Ind. Kinerja Lainnya	Adanya komitmen yang kuat dalam lingkup organisasi dalam peningkatan pelayanan	Tuntutan terhadap pelayanan kepegawaian yang berkualitas	1. Pelayanan kepegawaian kurang efisien 2. Terbatasnya sarana dan prasarana untuk pelayanan kepegawaian
Kajian terhadap Renstra Perangkat Daerah Provinsi	Belum terintegrasinya database kepegawaian	Ind. Kinerja Lainnya	Sistem pengelolaan Administrasi kepegawaian berbasis teknologi informasi.	Perkembangan Teknologi Informasi dalam mendukung program kepegawaian	Sebagian Pengelola kepegawaian SKPD belum optimal dalam pemanfaatan teknologi informasi.
Kajian terhadap Renstra K/L	Kurangnya peningkatan profesionalisme aparatur	Ind. Kinerja Lainnya	Tugas dan fungsi BKPSDM sebagai pengelola manajemen kepegawaian	1. Peraturan kepegawaian yang mendukung profesionalisme pegawai 2. Adanya motivasi pengembangan kompetensi SDM secara mandiri.	1. Belum optimalnya penataan aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensi 2. Belum optimalnya peningkatan profesionalisme aparatur

Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Perangkat Daerah adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi pelayanan Perangkat Daerah di masa mendatang. Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan



peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang. Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Sampang yang diperoleh baik berasal dari analisis internal berupa identifikasi permasalahan pembangunan maupun analisis eksternal berupa kondisi yang menciptakan peluang dan ancaman bagi BKPSDM Kabupaten Sampang selama lima tahun.

Isu-isu strategis tersebut diatas dianalisis yang berhubungan atau mempengaruhi Perangkat Daerah dari faktor-faktor eksternal lainnya seperti diuraikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.2**  
**Identifikasi Isu-isu Strategis (Lingkungan Eksternal)**

No	Isu Strategis			
	Dinamika Internasional	Dinamika Nasional	Dinamika Regional / Lokal	Lain-lain
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Pengelolaan SDM aparatur yang lebih transparan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Berlakunya UU ASN Nomor 5 Tahun 2014</li> <li>Adanya moratorium PNS</li> <li>Belum terintegrasinya database kepegawaian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Masih tingginya kasus disiplin aparatur</li> <li>Belum akuratnya data kepegawaian</li> <li>Belum optimalnya penataan aparatur</li> </ol>	

### 3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Visi Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah yang hendak dicapai dalam periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018 adalah “ **Mewujudkan Birokrasi Sehat, Masyarakat Kuat dan Lingkungan Bersahabat, demi tercapainya Kabupaten Sampang yang Bermartabat**” yang diwujudkan melalui 5 (lima) misi sebagai berikut :

1. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Profesional
2. Meningkatkan Pelayanan Dasar Yang Berkualitas Dan Terjangkau



3. Mengoptimalkan Pemanfaatan Potensi Wilayah Sesuai Daya Dukung Lingkungan.
4. Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Yang Berkualitas.
5. Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Dan Pembangunan.

Selaras dengan visi tersebut, BKPSDM merupakan salah satu perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang yang bertugas untuk mewujudkan birokrasi sehat di Kabupaten Sampang. Sedangkan misi yang sejalan dengan tugas dan fungsi BKPSDM adalah misi 1 yaitu “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Profesional”.

Untuk mencapai misi tersebut, salah satu sasaran yang mendukung adalah “*Terwujudnya ASN sesuai kualifikasi dan kompetensi*”. Sasaran RPJMD Pemerintah Kabupaten Sampang tersebut yang digunakan oleh BKPSDM Kabupaten Sampang dalam menetapkan Tujuan dalam Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang, yaitu Meningkatkan SDM aparatur yang professional.

Berikut adalah tabel tentang faktor – faktor penghambat dan pendorong pelayanan BKPSDM Kabupaten Sampang yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kabupaten Sampang :



**Tabel 3.3**  
**Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah**  
**serta Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah**

Visi : Terwujudnya Birokrasi Sehat, Masyarakat Kuat Dan Lingkungan Bersahabat Demi Tercapainya Kabupaten Sampang yang Bermartabat				
No.	Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	Permasalahan Pelayanan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	<p><b>Misi 1 : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan professional</b></p> <p>Program Pendidikan Kedinasan</p> <p>Program Pendidikan dan Pelatihan Fungsional</p> <p>Program Pengembangan Aparatur</p> <p>Program Mutasi Kepegawaian</p> <p>Program Penyusunan Data Kepegawaian</p> <p>Program Pembinaan Aparatur</p> <p>Program Penguatan Kelembagaan KORPRI</p> <p>Program - Program Administrasi Umum</p>	<p>1. Belum optimalnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan aparatur</p> <p>2. Belum optimalnya pola pengembangan karir aparatur</p> <p>3. Belum optimalnya penataan pegawai sesuai kebutuhan dan kompetensi</p> <p>4. Belum akuratnya data kepegawaian</p> <p>5. Masih rendahnya tingkat disiplin aparatur</p> <p>6. Belum optimalnya pelayanan BKPSDM yang belum berorientasi pada kepuasan masyarakat</p>	<p>- Kurangnya motivasi aparatur untuk meningkatkan kapasitasnya</p> <p>- Pengaruh politik terhadap kebijakan kepegawaian</p> <p>- belum optimal dalam pemanfaatan teknologi informasi.</p> <p>- Masih lemahnya pengawasan melekat/atasan langsung</p> <p>- Terbatasnya sarana prasarana yang menunjang pelayanan</p>	<p>- Adanya kerja sama yang baik dengan pihak penyelenggara pendidikan dan pelatihan aparatur</p> <p>- Berlakunya peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian</p> <p>- Tersedianya sarana prasana teknologi informasi</p>

### 3.3 Telaahan Renstra Kementerian / Lembaga dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi

#### 3.3.1 Telaahan Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Dalam Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN – RB) 2015 -2019 menetapkan visi “Mewujudkan Aparatur Negara yang Berkepribadian, Bersih, dan Kompeten untuk Mencapai Kualitas Pelayanan Publik yang Berkinerja Tinggi”. Dalam



rangka mencapai visinya tersebut, Kementerian PAN - RB telah merumuskan dan menetapkan beberapa misi yang harus diembannya, 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

Dalam misi tersebut telah ditetapkan rumusan tujuan yaitu :

1. Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien;
2. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif;
3. Terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel dan berkinerja tinggi;
4. Terwujudnya pelayanan publik yang baik dan berkualitas; dan
5. Terwujudnya aparatur Kementrian PAN dan RB yang professional dan berkinerja tinggi.

Keterkaitan tujuan Kementerian PAN - RB dengan Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang yang ingin dicapai adalah tujuan yang ke-2 (kedua) yaitu Terwujudnya SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif, dengan sasaran yaitu :

1. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten
2. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompetitif



**Tabel 3.4**  
**Permasalahan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Sampang berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian PAN-RB beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya**

No.	Sasaran Jangka Menengah Renstra Kementerian PAN – RB	Permasalahan	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten	Masih rendahnya pengembangan kompetensi aparatur	Keterbatasan biaya dalam pendanaan pengembangan kompetensi	Adanya peraturan perundang-undangan yang mendukung
2.	Terwujudnya SDM Aparatur yang kompetitif	<ul style="list-style-type: none"><li>- Belum optimalnya penataan aparatur sesuai kompetensi secara terbuka</li><li>- Belum optimalnya penilaian kinerja aparatur</li></ul>	Pengaruh politik terhadap kebijakan kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"><li>- Adanya peraturan yang mendorong peningkatan penataan manajemen kepegawaian</li><li>- Komitmen dari stakeholder</li><li>- Adanya evaluasi dan penilaian kinerja dari pihak eksternal sebagai tolok ukur capaian kinerja</li></ul>

### 3.3.2 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara

Sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000, BKPSDM (BKPSDM) mempunyai hubungan fungsional dan profesional langsung dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) pusat maupun dengan kantor-kantor regional Badan Kepegawaian Negara.

Komitmen BKN untuk membangun sistem manajemen PNS dituangkan dalam visi BKN dalam Renstra 2015-2019, yaitu: **“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”**.

BKN memiliki peran yang sangat strategis dalam pengelolaan ASN sebagaimana kewenangannya telah jelas tertuang di dalam Undang -



Undang Nomor 5 Tahun 2014. Salah satu konsep pembangunan aparatur negara Tahun 2015–2019 yang menjadi kewenangan dan tanggung jawab BKN diorientasikan pada revitalisasi sistem dan manajemen birokrasi publik secara efisien, responsif, dan berfokus pada pencapaian kinerja, serta pengembangan SDM aparatur sebagai pendorong reformasi. Disamping itu, BKN juga berperan strategis dalam melakukan peningkatan kapasitas aparatur pemerintahan daerah melalui pengelolaan hubungan kemitraan dengan BKD daerah dan pembangunan kantor BKN di tingkat regional.

Kebijakan pengembangan sumber daya aparatur negara sangat diperlukan bukan saja untuk menghadapi berbagai perubahan strategis di tingkat nasional dan internasional, tetapi terlebih lagi untuk mengisi pelaksanaan otonomi daerah. Pada dasarnya langkah kebijakan tersebut berintikan pada pembangunan Sumber Daya Manusia aparatur negara yang profesional, netral dari pengaruh kekuatan politik, berwawasan global, bermoral tinggi, serta mempunyai kemampuan berperan sebagai perekat kesatuan dan persatuan bangsa serta Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Untuk mengukur profesionalitas ASN, BKN telah merumuskan suatu alat ukur yang dikenal dengan Indeks Profesionalitas ASN. Indeks Profesionalitas ASN adalah sebuah indikator untuk mengukur tingkat profesionalitas individu atau kelompok dalam suatu organisasi.

Terdapat tiga isu strategis bidang aparatur negara yang tercantum dalam renstra BKN 2015–2019, yaitu 1) pemerintahan yang bersih dan akuntabel; 2) pemerintahan yang efektif dan efisien; dan 3) peningkatan kualitas pelayanan publik. Dalam menjawab isu-isu strategis tersebut, diperlukan adanya percepatan reformasi birokrasi di berbagai aspek, khususnya aspek internal dan eksternal, aspek pengembangan sistem, dan aspek pengembangan SDM Aparatur

Untuk mencapai sasaran Reformasi Birokrasi sebagaimana disebutkan di atas dibutuhkan perbaikan pada empat faktor utama : Peningkatan Kinerja Pelayanan, Pegawai yang Bersih dan Profesional, Peningkatan Kompetensi SDM Aparatur, dan Penerapan Sistem Organisasi yang Modern.



**Tabel 3.5**  
**Permasalahan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Sampang berdasarkan Sasaran Renstra BKN beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya**

No.	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKN	Permasalahan	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Meningkatnya tingkat profesionalitas ASN	Kurangnya peningkatan profesionalitas ASN	Kurangnya motivasi aparatur untuk meningkatkan profesionalitas	Adanya peraturan kepegawaian yang mendukung profesionalitas ASN

### 3.3.3 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 – 2019 ditetapkan tujuan strategis yaitu **Meningkatnya kompetensi dan kualitas SDM Aparatur Pemerintah.**

Dari hasil telaahan tujuan strategis BKD Provinsi Jawa Timur tersebut, dapat dikatakan tujuan BKPSDM Kabupaten Sampang telah selaras dengan tujuan strategis BKD Provinsi Jawa Timur.

**Tabel 3.6**  
**Permasalahan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Sampang berdasarkan Sasaran Renstra BKD Provinsi Jawa Timur beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya**

No.	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKD Provinsi Jawa Timur	Permasalahan	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Meningkatnya kualitas penataan SDM aparatur	Belum optimalnya penataan SDM aparatur	Komitmen stakeholder dalam penataan aparatur	Berlakunya sistem merit dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian
2.	Meningkatnya kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Belum optimalnya peningkatan kompetensi aparatur	<ul style="list-style-type: none"><li>- Kurangnya dukungan anggaran peningkatan kompetensi</li><li>- Kurangnya motivasi aparatur untuk meningkatkan kompetensinya</li></ul>	Kebijakan pemberdayaan sumber daya aparatur yang memberi arahan pentingnya penggunaan





No.	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKD Provinsi Jawa Timur	Permasalahan	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				pendekatan manajemen SDM aparatur
3.	Meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang akurat	Belum terintegrasinya sistem informasi kepegawaian	Belum terintegrasinya sistem database antara kabupaten/kota dengan BKD Provinsi Jawa Timur dan BKN	Tersedianya sarana prasarana yang terkait dengan pengembangan <i>data base</i>
4.	Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	Masih tingginya angka pelanggaran disiplin ASN	- Masih rendahnya kesadaran disiplin aparatur - Lemahnya pengawasan melekat / atasan langsung	Adanya peraturan tentang disiplin pegawai

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

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Sampang yaitu kaitannya dengan pembangunan dan pelayanan masyarakat tentunya tidak bisa dilepaskan adanya faktor - faktor Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Senantiasa memperhatikan RTRW dan KLHS perlu dilakukan agar pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat tidak menjadi sia-sia dan merusak lingkungan.

Apabila dilihat dari tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Sampang hubungannya dengan RTRW dan KLHS secara langsung tidak terdapat hubungan cukup signifikan. Namun dalam kaitan penyusunan perumusan kebijakan pemerintahan daerah, maka perlu diperhatikan analisis RTRW dan KLHS agar hasil - hasil rumusannya kebijakan pemerintah daerah tidak bertentangan dengan hasil RTRW dan KLHS. Dalam rangka pelaksanaan kegiatan di lingkungan BKPSDM selama 5 tahun tidak bertentangan dengan perda RTRW.



Berdasarkan hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis untuk RPJMD, dari program-program tersebut tidak termasuk program yang berada di lingkungan BKPSDM Kabupaten Sampang.

### **3.5 Penentuan Isu-isu Strategis**

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

1. Belum optimalnya implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatus Sipil Negara
2. Penataan dan pendistribusian aparatur yang belum optimal sesuai kebutuhan formasi dan kompetensi
3. Masih adanya data kepegawaian yang belum akurat
4. Masih tingginya tingkat pelanggaran disiplin pegawai
5. Perlunya peningkatan kualitas sumber daya aparatur sesuai kebutuhan
6. Masih rendahnya kemampuan pemerintah daerah dalam memenuhi kebutuhan pendidikan dan pelatihan aparatur



## TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

### 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kabupaten Sampang

Dalam rangka menghadapi permasalahan dan isu-isu strategis serta tantangan dan perkembangan perubahan yang akan terjadi sesuai tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Sampang dalam menyelenggarakan manajemen kepegawaian guna mendukung Bupati dan Wakil Bupati Sampang untuk mencapai visi “ **Mewujudkan Birokrasi Sehat, Masyarakat Kuat dan Lingkungan Bersahabat, demi tercapainya Kabupaten Sampang yang Bermartabat**”, BKPSDM mendukung misi ke-1 yaitu Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Profesional.

Mengacu pada visi dan misi tersebut di atas, maka tujuan yang ingin dicapai Kabupaten Sampang adalah Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan professional dengan sasaran Terwujudnya ASN sesuai kualifikasi dan kompetensi.

Terkait penjabaran tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Sampang, maka rumusan tujuan dan sasaran BKPSDM Kabupaten Sampang adalah sebagai berikut :

#### 4.1.1 Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran / implementasi dari pernyataan misi dengan didasarkan pada isu–isu dan analisis strategis serta merupakan sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan pada jangka waktu 1 s/d 5 tahunan. Tujuan ini tidak harus dinyatakan dalam bentuk kuantitatif, akan tetapi harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai di masa mendatang.

Dalam rangka meningkatkan kinerja BKPSDM Kabupaten Sampang ditetapkan tujuan yaitu ”**Meningkatkan SDM aparatur yang profesional**”



#### 4.1.2 Sasaran

Sasaran merupakan ukuran kinerja dari tujuan strategis organisasi yang dapat direncanakan dan dilaksanakan setiap tahunnya. Sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Sampang disusun berdasarkan hasil indentifikasi potensi permasalahan internal dan eksternal dalam rangka untuk mencapai tujuan. Adapun sasaran BKPSDM Kabupaten Sampang adalah **“Meningkatnya ASN yang berkompeten dan professional”**

Pernyataan tujuan dan sasaran strategis jangka menengah BKPSDM Kabupaten Sampang beserta indikator kinerjanya dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2013 – 2018**

No	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	REALISASI					TARGET
					2013	2014	2015	2016	2017	2018
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
	Meningkatkan SDM aparatur yang profesional	Indeks Profesionalitas ASN	Meningkatnya ASN yang berkompeten dan professional	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	n/a	n/a	n/a	n/a	66.38%	70.00%
Persentase aparatur yang mengikuti pendidikan dan pelatihan minimal 20 JP per tahun				2,93%	0,98%	1,46%	1,23%	1,85%	3%	
Persentase aparatur yang melakukan indisipliner				0.23%	0.32%	0.47%	0.77%	0.51%	0.30%	

#### 4.2 Strategi dan Kebijakan

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2013 - 2018 disusun **strategi** sebagai berikut :

1. Optimalisasi penataan aparatur sesuai kompetensi
2. Meningkatkan sistem informasi kepegawaian



3. Meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur
4. Melakukan pembinaan, sosialisasi pencegahan pelanggaran disiplin
5. Melaksanakan penanganan pelanggaran disiplin aparatur secara berjenjang
6. Mengupayakan pemenuhan sarana dan prasarana aparatur dan administrasi perkantoran
7. Meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur melalui pendidikan dan pelatihan serta pengembangan aparatur

**Tabel 4.2**  
**Penentuan Strategi**

NO.	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	STRATEGI
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya ASN yang berkompeten dan professional	1. Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	Optimalisasi penataan aparatur sesuai kompetensi
			Meningkatkan sistem informasi kepegawaian yang handal
		2. Persentase aparatur yang mengikuti pendidikan dan pelatihan minimal 20 JP per tahun	Meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur melalui pendidikan dan pelatihan serta pengembangan aparatur
			3. Persentase aparatur yang melakukan indisipliner
		Melakukan penanganan pelanggaran disiplin aparatur secara berjenjang	

Untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, perlu dirumuskan kebijakan – kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program dari Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018 dan keterkaitan dengan RPJMD Kabupaten Sampang di dalam pelaksanaan misi pertama Bupati Sampang yaitu Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang



Baik dan Profesional. **Kebijakan** yang akan diambil dalam mewujudkan tujuan manajemen kepegawaian daerah adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai kompetensi
2. Pengembangan sistem informasi dan aplikasi manajemen kepegawaian
3. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara selektif
4. Mendorong peningkatan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan disiplin ASN
5. Konsistensi penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin

Untuk lebih jelas pemahaman tujuan dan sasaran, strategi dan kebijakan yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Sampang pada Renstra 2013 – 2018 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.3**  
**Matriks Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan**

<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>STRATEGI</b>	<b>KEBIJAKAN</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>
Meningkatkan SDM aparatur yang professional	Meningkatnya ASN yang berkompeten dan professional	Optimalisasi penataan aparatur sesuai kompetensi	Peningkatan pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai kompetensi
		Meningkatkan sistem informasi manajemen kepegawaian yang handal	Pengembangan sistem informasi dan aplikasi manajemen kepegawaian
		Meningkatkan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan serta pengembangan aparatur	Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara selektif
		Melaksanakan pembinaan, sosialisasi pencegahan pelanggaran disiplin	Mendorong peningkatan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan disiplin ASN
		Melakukan penanganan pelanggaran disiplin aparatur secara berjenjang	Konsistensi penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin



*BAB V*

## **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF**

Rencana program dan kegiatan untuk dapat mengimplementasikan visi, misi, yang dioperasionalkan melalui strategi dan kebijakan, maka dalam lima tahun ke depan program dan kegiatan yang direncanakan untuk dapat mewujudkan sasaran yang telah ditargetkan dalam kerangka konseptual yang berlandaskan RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2013 – 2018 serta ketentuan peraturan tentang kepegawaian yang berlaku. Maka program dan kegiatan yang akan dilaksanakan BKPSDM Kabupaten Sampang tertuang dalam tabel 5.1 di bawah ini :

























*BAB VI*

## **INDIKATOR KINERJA BKPSDM YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD**

Sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya bahwa Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018, karena BKPSDM merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki keterikatan dengan misi-1 yaitu : “Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan professional”.

Keterkaitan misi terdapat pada :

- Tujuan RPJMD :  
Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan professional
- Sasaran RPJMD :  
Terwujudnya ASN sesuai kualifikasi dan kompetensi
- Indikator Kinerja :  
Indeks Profesionalitas ASN

Indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Sampang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai BKPSDM Kabupaten Sampang mulai tahun 2013 sampai dengan tahun 2018 sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2013 – 2018 lebih jelasnya tertuang dalam tabel 6.1 sebagai berikut :



**Tabel 6.1**  
**Indikator Kinerja Sasaran RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018**  
**yang Menjadi Acuan Sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang**

No.	Indikator Kinerja Sasaran RPJMD	Kondisi Kinerja Pada Awal	Realisasi dan Target Capaian Setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
		Realisasi Tahun 2012	Realisasi 2013	Realisasi 2014	Realisasi 2015	Realisasi 2016	Realisasi 2017	Target 2018	
1.	Indeks Profesionalitas ASN	n/a	n/a	n/a	n/a	83,50	80.76 <sup>1)</sup>	83,50	83,50

*Keterangan : <sup>1)</sup>Realisasi Tahun 2017 merupakan angka sementara IP ASN dari 21 perangkat daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang (per Maret 2018)*

Sedangkan indikator kinerja pendukung sasaran RPJMD tersebut merupakan indikator Sasaran Renstra Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018 yang dijabarkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 6.2**  
**Indikator Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang yang Mengacu Pada**  
**Sasaran RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018**

No.	Indikator Kinerja Sasaran RPJMD	Kondisi Kinerja Pada Awal	Realisasi dan Target Capaian Setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
		Realisasi Tahun 2012	Realisasi 2013	Realisasi 2014	Realisasi 2015	Realisasi 2016	Realisasi 2017	Target 2018	
1.	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi		n/a	n/a	n/a	n/a	66.38%	70.00%	70.00%
2.	Persentase aparatur yang mengikuti pendidikan dan pelatihan minimal 20 JP per tahun		2.93%	0.98%	1.46%	1.23%	1.85%	3%	3%
3.	Persentase aparatur yang melakukan indisipliner		0.23%	0.32%	0.47%	0.767%	0.51%	0.30%	0.30%



## *BAB VII* **PENUTUP**

Review Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2013 – 2018 disusun dengan berpedoman pada RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018. Review Renstra ini merupakan komitmen seluruh jajaran BKPSDM Kabupaten Sampang yang wajib dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat tercapai sehingga dapat menunjang keberhasilan pembangunan daerah Kabupaten Sampang.

Dalam penyusunan Review Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018, telah berdasarkan atas berbagai perkembangan dan perubahan lingkungan internal maupun eksternal BKPSDM Kabupaten Sampang, yaitu mengacu pada arah kebijakan pembangunan daerah maupun kebijakan pembangunan kepegawaian nasional sebagaimana telah diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan. Selain itu, juga mempertimbangkan bahwa terwujudnya aparatur yang profesional, disiplin, bermoral etika dan akuntabel yang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dan aparatur yang mampu menyelenggarakan pemerintahan yang baik, masih belum dapat dituntaskan.

Oleh karena itu dalam upaya pencapaian tujuan pada Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018, diarahkan pada pengembangan sistem manajemen kepegawaian. Dengan mengembangkan sistem manajemen kepegawaian, memberdayakan seluruh sumber daya yang ada dan melaksanakan penegakan peraturan kepegawaian secara maksimal sehingga diharapkan mampu mencapai terwujudnya aparatur yang profesional sebagaimana diharapkan oleh masyarakat.

Semoga dengan Review Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018 semua perencanaan dan pelaksanaan program kegiatan BKPSDM dapat lebih terarah untuk peningkatan kualitas pelayanan manajemen kepegawaian sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Namun semuanya juga tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, baik itu pemerintah pusat, daerah



serta perangkat daerah-perangkat daerah lain di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang yang turut andil besar dalam memberikan saran dan masukan demi perbaikan kinerja. Keberhasilan pencapaian Renstra ini akan dilakukan secara bertahap melalui upaya yang sungguh-sungguh dengan prinsip kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas, dan kerja ikhlas untuk mewujudkan peningkatan kinerja BKPSDM Kabupaten Sampang di saat ini dan di masa yang akan datang.

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

**Drs. H. SLAMET TERBANG, MM.**

Pembina Utama Muda

NIP. 19580707 198503 1 023

**Tabel 5.1**  
**Perubahan Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif**  
**Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang**  
**Tahun 2013-2018**

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Perubahan Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Akhir Periode Renstra (Akumulasi dari 2013 s/d 2017)		Unit Kerja	Lokasi			
									2013		2014		2015		2016		2017		2018		Target	Rp					
									Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Target	Rp							
									(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(19)	(20)	(21)	(22)					
1	Meningkatkan SDM aparatur yang profesional	Indeks Profesionalitas ASN	1	Meningkatnya ASN yang berkompeten dan profesional	1.1	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi			n/a	690,445,254	n/a	632,909,220	n/a	573,920,881	n/a	800,477,127	8.94%	1,019,712,194	25%	975,052,000		4,692,516,676	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang			
									n/a		n/a		n/a		n/a				100%								
					4 03	4.03.01	18	01	Program Mutasi Kepegawaian	Persentase penempatan pejabat struktural (JPT, administrator, pengawas) sesuai																	
					4 03	4.03.01	18	01	Facilitasi Kenaikan Pangkat dan Pindah Pegawai	Jumlah PNS yang naik pangkat	1390 orang	295,561,096	1049 orang	243,211,125	882 orang	278,671,000	1092 orang	277,352,645	1265 orang	209,234,748	1200 orang	187,065,000		1,491,095,614	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang	
					4 03	4.03.01	18	02	Penataan Pegawai Dalam Jabatan	Jumlah pelaksanaan pelantikan jabatan		366,379,158		389,698,095		262,377,881		494,482,482	4 kali	511,377,896	4 kali	680,935,000		2,705,250,512	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang	
																		4 jabatan		4 jabatan							
																				4 kali							
					4 03	4.03.01	18	04	Facilitasi Peningkatan Kesejahteraan Pegawai	Jumlah SK Pensiun yang diterbitkan		28,505,000		-		32,872,000		28,642,000	154 orang	299,099,550	188 orang	107,052,000		496,170,550	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang	
											2260 orang		1771 orang		2558 orang		2092 orang	1917 orang		1700 orang							
																				100 orang							
											731 orang		-	155 orang		59 orang		123 orang		200 orang							
					4 03	4.03.01	19		Program Penyusunan Data Pegawai	Persentase data kepegawaian yang akurat	-	n/a	690,962,505	n/a	1,178,415,725	n/a	553,219,196	n/a	308,493,080	38.92%	1,028,240,299	75%	1,613,178,500		5,372,509,305	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03	4.03.01	19	01	Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Pemeliharaan Simpeg, pengembangan website, peremajaan database kepegawaian, aplikasi desktop Simpeg untuk sinkronisasi SAPK (2013)	4 paket	159,446,725		130,829,725		314,344,900		167,251,460		315,272,226		297,517,500		1,384,662,536	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang	

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Perubahan Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Akhir Periode Renstra (Akumulasi dari 2013 s/d 2017)		Unit Kerja	Lokasi					
									2013		2014		2015		2016		2017		2018		Target	Rp							
									Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Target	Rp									
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)						
							Pemeliharaan Simpeg, pengembangan website, peremajaan database kepegawaian, server Simpeg				4 paket																		
							Pemeliharaan Simpeg, pengembangan website, peremajaan database kepegawaian, server e-formasi, rebuilding Simpeg menjadi webbased						5 paket																
							Pemeliharaan Simpeg, pengembangan website, monitoring dan evaluasi Simpeg (2016)								3 paket														
							Pemeliharaan Simpeg, pengembangan website, maintenance jaringan SKP, aplikasi database fingerprint (2017)										4 paket												
							Pemeliharaan Simpeg, website, pengembangan pelayanan elektronik dan konfigurasi fingerprint (2018)													3 paket									
					4 03	4.03.01	19 02	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah data kepegawaian yang diupdate		-	51,325,000		-	70,331,000		-	56,703,500		-	19,989,000	2900 orang	405,846,250	2725 orang	128,953,000		733,147,750	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03	4.03.01	19 04	Fasilitasi Identitas Kepegawaian	Jumlah identitas kepegawaian yang diupload			37,951,750		404 dokumen	48,601,700		1202 dokumen	37,729,300		520 dokumen	38,202,900	908 dokumen	35,700,896	500 dokumen	35,320,000		233,506,546	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03	4.03.01	19 05	Penyusunan Perencanaan dan Formasi Kepegawaian	Jumlah dokumen formasi yang disusun		1 dokumen	22,733,250		1 dokumen	23,695,725		1 dokumen	12,964,750		1 dokumen	5,640,825	1 dokumen	65,293,734	1 dokumen	59,758,500		190,086,784	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03	4.03.01	19 06	Seleksi Penerimaan Calon ASN	Jumlah calon ASN yang lulus			419,505,780			904,957,575			131,476,746			77,408,895	189 orang	206,127,193	250 orang	1,091,629,500		2,831,105,689	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
				1.2	03	4.03.01	15	Program Pendidikan Kedinasan	Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat kepemimpinan	86%	84%	2,184,100,926	82.49%	1,778,856,780	92.97%	2,311,777,530	91.21%	1,715,726,507	91.85%	1,335,199,384	94%	1,534,644,500	94%	10,860,305,627		10,860,305,627	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang	

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Perubahan Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Akhir Periode Renstra (Akumulasi dari 2013 s/d 2017)		Unit Kerja	Lokasi		
									2013		2014		2015		2016		2017		2018		Target			Rp	
									Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Target	Rp					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)		
					4 03 4.03.01 15 01	Pendidikan Penjenjangan Struktural	Jumlah peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat II		2 orang	2,142,288,076	3 orang	1,728,987,480	4 orang	2,094,524,780	2 orang	1,709,386,907	1 orang	1,008,748,384	2 orang	1,493,062,500	14 orang	10,176,998,127	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang	
							Jumlah peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat III		30 orang		3 orang		8 orang		30 orang		4 orang		10 orang		85 orang				
							Jumlah peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat IV		80 orang		69 orang		70 orang		30 orang		30 orang		30 orang		309 orang				
							Jumlah peserta Evaluasi Dampak Diklat Kepemimpinan									60 orang					60 orang				
					4 03 4.03.01 15 02	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah	Jumlah peserta Diklat Prajabatan bagi Calon PNS Daerah		67 orang	41,812,850	321 orang	49,869,300	69 orang	217,252,750	0 orang	6,339,600	189 orang	326,451,000	100 orang	41,582,000		683,307,500	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang	
					4 03 4.03.01 16	Program Pendidikan dan Pelatihan Fungsional	Persentase peserta diklat yang lulus diklat teknis dan fungsional		100%	896,304,350	100%	26,855,750	100%	278,609,721	100%	408,777,710	100%	427,765,150	100%	568,775,000	100%	2,609,087,681	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang	
					4 03 4.03.01 16 01	Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme	Jumlah peserta Diklat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (2013)		100 orang	260,079,300				217,116,600		394,246,000		412,208,150		405,770,000	100 orang	1,709,420,050	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang	
							Jumlah peserta Diklat Jabatan Fungsional Bidang Terampil Menjadi Bidang Ahli (2015)						30 orang								30 orang				
							Jumlah peserta Diklat Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli (2016)								19 orang						19 orang				
							Jumlah peserta Diklat Fungsional Penyuluh Pertanian Terampil (2016)								11 orang						11 orang				
							Jumlah peserta Diklat Teknis Kabupaten Layak Anak (2017)										40 orang				40 orang				
							Jumlah peserta Diklat Kebidanan (Asuhan Persalinan Normal) (2017)										30 orang				30 orang				
							Jumlah peserta Diklat Manajemen Kepegawaian dan Perkantoran (2017)										30 orang				30 orang				

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Perubahan Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Akhir Periode Renstra (Akumulasi dari 2013 s/d 2017)		Unit Kerja	Lokasi		
									2013		2014		2015		2016		2017		2018		Target			Rp	
									Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Target	Rp					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)		
							Jumlah peserta Diklat Pengadaan Barang/Jasa (2018)											30 orang		30 orang					
							Jumlah peserta Diklat Perawat (2018)											30 orang		30 orang					
					4 03	4.03.01 16 02	Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan	Jumlah peserta Diklat Perawat Terampil menjadi Perawat Ahli (2013)	30 orang	618,225,050	26,855,750		61,493,121		14,531,710		15,557,000		163,005,000		899,667,631	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang		
							Jumlah peserta Diklat Jabatan Fungsional								3 orang		7 orang								
					4 03	4.03.01 17	Program Pengembangan Aparatur	Persentase aparatur yang lulus seleksi pengembangan aparatur	100%	384,694,950	100%	274,338,300	100%	409,963,750	100%	375,200,765	100%	381,020,189	100%	441,890,000	100%	2,267,107,954	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang	
					4 03	4.03.01 17 01	Penyusunan Pengembangan Karir ASN	Ujian Penyesuaian Ijazah (2013)	1 kegiatan	255,608,025		160,481,150		208,448,800		237,178,215		289,547,580		247,445,000		1,398,708,770	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang	
							Ujian Penyesuaian Ijazah dan Ujian Dinas (2016)							1 kegiatan											
							Jumlah peserta Uji Kompetensi eselon III (2017)										54 orang								
							Jumlah peserta Uji Kompetensi eselon III (PAK 2017)										36 orang								
							Jumlah peserta Uji Kompetensi eselon III (2018)											45 orang							
							Jumlah peserta Penghitungan Indeks Profesionalitas ASN											60 orang							
					4 03	4.03.01 17 07	Seleksi dan Penetapan PNS untuk Tugas Belajar	Jumlah ASN yang mengikuti seleksi untuk tugas belajar	4 orang	21,738,500	-	-	13 orang	25,743,400	10 orang	18,632,900	8 orang	15,989,727	10 orang	42,872,500		124,977,027	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang	
					4 03	4.03.01 17 08	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Jumlah peserta tugas belajar yang mendapat bantuan	17 orang	107,348,425	11 orang	113,857,150	24 orang	175,771,550	21 orang	119,389,650	13 orang	75,482,882	15 orang	151,572,500		743,422,157	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang	
							Jumlah peserta ikatan dinas yang mendapat bantuan		10 orang		9 orang		9 orang		6 orang		2 orang		4 orang						
				1.3	4 03	4.03.01 20	Program Pembinaan Aparatur	Persentase kasus pelanggaran disiplin yang dijatuhi hukuman disiplin	100%	100%	69,607,500	100%	163,112,700	100%	153,801,390	100%	329,176,000	100%	238,318,248	100%	180,506,000	100%	1,134,521,838	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang



No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Perubahan Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Akhir Periode Renstra (Akumulasi dari 2013 s/d 2017)		Unit Kerja	Lokasi
									2013		2014		2015		2016		2017		2018		Target	Rp		
									Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Target	Rp				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
					4 03 4.03.01 20 02	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah aparaturnya yang dijatuhi hukuman disiplin	13 kasus	21 kasus	69,607,500	26 kasus	86,825,500	39 kasus	108,201,190	55 kasus	75,174,800	37 kasus	202,656,352	21 kasus	144,511,000	189 kasus	686,976,342	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 20 03	Sosialisasi dan Laporan Pajak Perorangan (LP2P) PNS dan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)	Jumlah LHKPN terkirim		-	-	156 dokumen	76,287,200	28 dokumen	45,600,200	816 dokumen	254,001,200	10 dokumen	35,661,896	100 dokumen	35,995,000	1400 dokumen	447,545,496	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 21	Program Kelembagaan KORPRI	Persentase perangkat daerah yang dilakukan pembinaan KORPRI	100%	100%	174,335,425	100%	457,537,025	100%	286,091,525	100%	385,171,975	100%	409,940,800	100%	473,638,000	100%	2,186,714,750	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
							Tingkat keberhasilan bantuan hukum kepada anggota KORPRI	44%	100%		100%		68.88%		100%		100%		100%		100%		BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 21 01	Pembinaan Jiwa KORPRI	Upacara, Resepsi dan Ziarah HUT KORPRI		3 kegiatan	53,820,000	3 kegiatan	48,434,475	3 kegiatan	71,077,000	3 kegiatan	46,361,500	42 OPD	115,123,800	42 OPD	167,667,500		502,484,275	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
							Pelatihan hantaran (2015), glasspainting (2016), kaos sablon (2017), kewirausahaan (2018)						1 kegiatan		1 kegiatan		45 orang			45 orang				
							Kajian Hukum LKBH yang tertangani						1 kasus		1 kasus		1 kasus			4 kasus				
							Bimbingan Belajar putra/putri Anggota KORPRI pra tes masuk Perguruan Tinggi (2018)													18 orang				
					4 03 4.03.01 21 02	Pembinaan Birokrasi Profesional	Jumlah perangkat daerah yang dilakukan pembinaan KORPRI		45 SKPD	52,786,575	45 SKPD	126,691,475	45 SKPD	101,828,075	45 SKPD	60,598,475	42 OPD	65,527,750	42 OPD	123,741,500		531,173,850	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
							Jumlah peserta motivasi kerja untuk Pengurus KORPRI Unit										42 OPD		42 OPD					
							Jumlah peserta motivasi kerja bagi anggota KORPRI (2018)												100 orang					

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Perubahan Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Akhir Periode Renstra (Akumulasi dari 2013 s/d 2017)		Unit Kerja	Lokasi
									2013		2014		2015		2016		2017		2018		Target	Rp		
									Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Target	Rp				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
					4 03 4.03.01 21 03	Pengembangan Kreativitas Anggota KORPRI	Jumlah peserta Penyaluran minat anggota KORPRI (MTQ KORPRI, Lomba Olahraga KORPRI)		45 SKPD	67,728,850	45 SKPD	250,779,200	45 SKPD	113,186,450	45 SKPD	278,212,000	45 SKPD	229,289,250	42 OPD	182,229,000		1,121,424,750	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
							Jumlah penerbitan tabloid media KORPRI				760 eks		760 eks		760 eks		760 eks		760 eks					
							Jumlah peserta Rapat Kerja Dewan Pengurus KORPRI				45 SKPD		45 SKPD		45 SKPD		42 OPD		42 OPD					
					4 03 4.03.01 21 xx	Peningkatan Kesegaran Jasmani & Rekreasi	Sosialisasi senam KORPRI		-	-	45 SKPD	31,631,875	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31,631,875	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 01	Program Rutin (Penunjang) Program Administrasi Pelayanan Perkantoran	Persentase pemenuhan kebutuhan administrasi perkantoran	100%		628,178,148		324,136,594		645,880,556		347,676,208		507,333,492	100%	501,506,000	100%	2,954,710,998	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 01 01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah surat terkirim selama 1 tahun		1805 surat	9,272,970	2182 surat	4,941,700	2395 surat	9,762,294	2675 surat	7,010,500	3198 surat	27,247,500	2500 surat	18,480,000	14057 surat	76,714,964	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 01 02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jenis rekening yang terbayarkan dalam satu tahun		3 jenis	92,292,603	3 jenis	118,463,094	3 jenis	123,738,947	3 jenis	101,078,358	3 jenis	110,400,000	3 jenis	100,200,000	3 jenis	646,173,002	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 01 05	Penyediaan Jasa Jaminan Pemeliharaan Kesehatan PNS	Pemeriksaan medical chek up bagi PNS		191 orang	289,468,000	-	-	62 orang	212,412,000	-	-	-	-	-	-	253 orang	501,880,000	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 01 06	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas / Operasional	Jumlah kendaraan dinas / operasional roda empat yang dipelihara perjinannya		2 unit	3,158,000	2 unit	3,215,500	2 unit	3,793,000	2 unit	3,845,300	3 unit	7,200,000	4 unit	9,800,000		31,011,800	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
							Jumlah kendaraan dinas / operasional roda dua yang dipelihara perjinannya		14 unit		15 unit		15 unit		20 unit		16 unit		19 unit				BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 01 08	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Jenis bahan kebersihan kantor yang diadakan		28 jenis	7,129,000	28 jenis	17,211,000	29 jenis	17,753,000	29 jenis	17,735,800	30 jenis	18,700,000	35 jenis	81,000,000		159,528,800	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
							Jasa kebersihan kantor (cleaning service) selama 12 bulan		-	-	2 orang		2 orang		2 orang		2 orang		5 orang				BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
							Jasa penjaga malam selama 12 bulan		-	-	-		-		-		-		3 orang					

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Perubahan Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Akhir Periode Renstra (Akumulasi dari 2013 s/d 2017)		Unit Kerja	Lokasi		
									2013		2014		2015		2016		2017		2018				Target	Rp
									Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Target	Rp				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
					4 03 4.03.01 01 10	Penyediaan Alat Tulis Kantor	Jenis ATK selama 1 tahun		60 jenis	39,061,250	60 jenis	39,544,000	60 jenis	43,914,300	60 jenis	38,484,000	60 jenis	43,500,000	60 jenis	51,330,000		255,833,550	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 01 11	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jenis barang cetakan selama 1 tahun		17 jenis	49,450,000	17 jenis	48,150,000	17 jenis	53,300,000	17 jenis	45,599,950	13 jenis	44,000,000	17 jenis	48,125,000	17 jenis	288,624,950	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
							Jumlah lembar penggandaan		59000 lembar		72200 lembar		50000 lembar		30600 lembar		43114 lembar		17500 lembar		261800 lembar	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang	
					4 03 4.03.01 01 12	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	Jenis komponen instalasi listrik selama 1 tahun		18 jenis	7,616,525	18 jenis	7,526,100	18 jenis	19,334,500	18 jenis	5,146,300	18 jenis	98,740,000	18 jenis	8,616,000	18 jenis	146,979,425	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
							Jumlah instalasi listrik		-		-		-		-		1 paket		-		1 paket	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang	
					4 03 4.03.01 01 13	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan		60 unit	20,305,000	55 unit	9,200,000	55 unit	44,500,000	55 unit	53,652,000	34 unit	7,520,000	42 unit	11,300,000	301 unit	146,477,000	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 01 15	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jenis surat kabar dan majalah perencanaan selama 1 tahun		2 jenis	3,950,800	2 jenis	3,000,000	2 jenis	3,600,000	2 jenis	3,600,000	2 jenis	3,600,000	2 jenis	3,600,000	2 jenis	21,350,800	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 01 17	Penyediaan Makanan dan Minuman	Jumlah konsumsi rapat		388 kotak	17,023,000	735 kotak	16,756,000	1104 kotak	14,403,000	452 kotak	9,628,200	584 kotak	15,100,000	780 kotak	15,700,000	4299 kotak	88,610,200	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
							Jumlah mamin tamu		50 kotak		50 kotak		50 kotak		48 kotak		26 kotak		200 kotak		448 kotak	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang	
					4 03 4.03.01 01 18	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	Jumlah rakor dan konsultasi keluar daerah yang diikuti	140	65 orang kali	73,813,500	27 orang kali	43,879,700	48 orang kali	83,112,556	23 orang kali	45,105,050	75 orang kali	111,983,242	36 orang kali	131,835,000	229 orang kali	489,729,048	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 01 19	Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi / Teknis Perkantoran	Honorarium tenaga honorer selama 12 bulan		1 orang	10,960,000	1 orang	10,840,000	1 orang	11,145,000	1 orang	12,000,000	1 orang	14,000,000	1 orang	14,000,000	1 orang	72,945,000	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 01 20	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam Daerah	Jumlah rakor dan konsultasi dalam daerah yang diikuti		32 orang kali	4,677,500	5 orang kali	1,409,500	21 orang kali	5,111,959	13 orang kali	4,790,750	23 orang kali	5,342,750	39 orang kali	7,520,000	149 orang kali	28,852,459	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 02	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik			151,884,704		152,989,848		373,861,880		1,483,271,900		189,037,694	100	3,277,705,000	100	5,638,751,026	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 02 03	Pembangunan Gedung Kantor	Jumlah gedung kantor yang dibangun		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 02 05	Pengadaan Kendaraan Dinas / Operasional	Jumlah kendaraan dinas / operasional yang diadakan		1 unit	15,850,000	-	-	5 unit	83,605,300	-	-	-	-	-	-	6 unit	99,455,300	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Perubahan Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Akhir Periode Renstra (Akumulasi dari 2013 s/d 2017)		Unit Kerja	Lokasi				
									2013		2014		2015		2016		2017		2018				Target	Rp		
									Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Target	Rp						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)		
					4 03 4.03.01 02 11	Pengadaan Komputer	Jumlah komputer / laptop yang		-	-	1 unit	32,025,000	5 unit	83,800,000	-	-	4 unit	73,298,956	-	14,600,000	10 unit	203,723,956	BKPSDM Kab	Kab Sampan		
							Jumlah printer yang diadakan		-	-	3 unit		7 unit		-	-	6 unit				16 unit					
							Jumlah scanner yang diadakan		-	-	-		-		-	-	1 unit				2 unit		3 unit			
							Jumlah CPU yang diadakan		-	-	-		-		-	-	1 unit				-		1 unit			
					4 03 4.03.01 02 12	Pengadaan Peralatan Kantor	Perekam suara				-						1 unit	25,465,780	-	53,750,000	1 unit	79,215,780	BKPSDM Kab Sampan	Kab Sampan		
							Finger print										1 unit				-	1 unit				
							Proyektor										2 unit					-	2 unit			
							Screen proyektor										2 unit					-	2 unit			
							Lemari															2 unit	2 unit			
							AC															3 unit	3 unit			
							Meja kerja															5 unit	5 unit			
							Kursi staf															10 unit	10 unit			
							PABX															1 unit	1 unit			
					4 03 4.03.01 02 22	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Jumlah gedung yang dipelihara		1 unit	52,419,000	1 unit	48,742,500	1 unit	37,250,500	1 unit	7,799,500	1 unit	22,921,000	1 unit	29,655,000			198,787,500	BKPSDM Kab Sampan	Kab Sampan	
					4 03 4.03.01 02 24	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/ operasional	Jumlah kendaraan roda 4 yang dipelihara		2 unit	62,587,704	2 unit	58,270,348	2 unit	60,088,080	2 unit	46,432,400	3 unit	53,742,958	3 unit	138,000,000			419,121,490	BKPSDM Kab Sampan	Kab Sampan	
					4 03 4.03.01 02 29	Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur	Jumlah meubelair yang dipelihara			3,250,000		2,500,000		1,000,000		1,400,000	4 unit	3,000,000	16 unit	4,250,000			15,400,000	BKPSDM Kab Sampan	Kab Sampan	
					4 03 4.03.01 02 30	Pemeliharaan Rutin/ Berkala Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang dipelihara	Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang dipelihara			17,778,000		11,452,000		14,375,000		15,150,000	8 jenis	10,609,000	29 unit	11,300,000			80,664,000	BKPSDM Kab Sampan	Kab Sampan	
					4 03 4.03.01 02 38	Rehabilitasi Sedang / Berat Gedung Kantor	Jumlah gedung kantor yang direhabilitasi						1 unit (dok perencanaan)	93,743,000	1 unit	1,422,490,000			1 unit	3,026,150,000			4,542,383,000	BKPSDM Kab Sampan	Kab Sampan	
					4 03 4.03.01 03	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Persentase Aparatur yang berpakaian dinas sesuai dengan aturan		100%	21,125,000	-	-	-	-	100%	19,400,000	-	-	-	-	-	100%	40,525,000	BKPSDM Kab Sampan	Kab Sampan	
					4 03 4.03.01 03 01	Pengadaan Pakain Dinas Beserta Perlengkapannya	Jumlah pakaian dinas yang diadakan		-	-	-	-	-	-	49 stel	19,400,000	-	-	-	-	-	-	49 stel	19,400,000	BKPSDM Kab Sampan	Kab Sampan
					4 03 4.03.01 03 04	Pengadaan pakaian KORPRI	Jumlah pakaian KORPRI yang diadakan		65 paket	9,750,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	65 paket	9,750,000	BKPSDM Kab Sampan	Kab Sampan
					4 03 4.03.01 03 06	Pengadaan Pakaian senam	Jumlah Pakaian Olah Raga yang diadakan		65 paket	11,375,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	65 paket	11,375,000	BKPSDM Kab Sampan	Kab Sampan
					4 03 4.03.01 05	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase aparatur yang mengikuti peningkatan kapasitas aparatur		100%	93,551,100	100%	83,322,280	100%	58,294,600	100%	52,261,454	100%	60,021,855	100%	53,975,000	100%	401,426,289	BKPSDM Kab Sampan	Kab Sampan		

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Perubahan Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Akhir Periode Renstra (Akumulasi dari 2013 s/d 2017)		Unit Kerja	Lokasi
									2013		2014		2015		2016		2017		2018		Target	Rp		
									Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Realisasi	Rp	Target	Rp				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
					4 03 4.03.01 05 01	Pendidikan dan Pelatihan Formal	Jumlah PNS yang mengikuti sosialisasi /			93,551,100		83,322,280		58,294,600		52,261,454	17 orang kali	60,021,855	6 orang kali	53,975,000		401,426,289	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 06	Program Peningkatan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Persentase penyusunan laporan capaian kinerja tepat waktu		100%	14,902,570	100%	19,752,000	100%	19,298,700	100%	18,409,700	100%	25,651,900	100%	25,763,000	100%	123,777,870	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 06 01	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah dokumen Laporan capaian kinerja OPD yang disusun		1 dokumen	2,992,500	1 dokumen	3,402,000	1 dokumen	3,043,800	1 dokumen	2,749,800	1 dokumen	9,935,500	1 dokumen	9,815,000		31,938,600	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 06 02	Penyusunan laporan keuangan semesteran	Jumlah dokumen Laporan keuangan semesteran yang disusun		2 dokumen	3,000,070	2 dokumen	3,415,000	2 dokumen	3,002,800	2 dokumen	2,658,800	2 dokumen	2,953,000	2 dokumen	2,977,500		18,007,170	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 06 04	Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	Jumlah dokumen Laporan keuangan akhir tahun yang disusun		1 dokumen	2,946,500	1 dokumen	2,934,000	1 dokumen	3,003,800	1 dokumen	2,755,800	1 dokumen	2,775,000	1 dokumen	2,992,000		17,407,100	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang
					4 03 4.03.01 06 05	Penyusunan Renja, RKA - SKPD dan DPA SKPD	Jumlah dokumen Renja, RKA dan DPA SKPD yang disusun		2 dokumen	5,963,500	3 dokumen	10,001,000	3 dokumen	10,248,300	3 dokumen	10,245,300	3 dokumen	9,988,400	3 dokumen	9,978,500		56,425,000	BKPSDM Kab Sampang	Kab Sampang