



## GAMBARAN UMUM KONDISI DAERAH

3

### 3.1. Kondisi Umum Masa Kini

**P**erubahan peraturan di bidang pemerintahan daerah yang berdampak pada bidang kepegawaian membutuhkan antisipasi penataan Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada analisis beban kerja setiap unit kerja. Dengan demikian komposisi pegawai yang ada juga harus sesuai kebutuhan. Komposisi pegawai dalam golongan/pangkat, pendidikan, usia menjadi persoalan kritis dalam perencanaan kebutuhan pegawai berbasis kinerja dan kompetensi.

TABEL 3.1. REKAPTULASI PANGKAT GOLONGAN RUANG PNS

NO	GOLONGAN	A	B	C	D	E	JUMLAH
1	I	0	0	56	150	-	206
2	II	631	407	496	635	-	2.169
3	III	1.196	1.397	1.784	1.989	-	6.366
4	IV	3.744	90	20	1	0	3.855
	<b>TOTAL</b>	<b>5.571</b>	<b>1.894</b>	<b>2.356</b>	<b>2.775</b>	<b>0</b>	<b>12.596</b>

TABEL 3.2. REKAPITULASI USIA PNS

NO	USIA (TAHUN)	JUMLAH
1	18 – 30	325
2	31 – 40	2.419
3	41 – 50	6.273
4	51 - 56	2.797

Berbagai prasyarat yang berorientasi pada manajemen kepegawaian profesional saat ini seperti analisis jabatan, klasifikasi jabatan, uraian tugas seluruh jabatan, standar kompetensi jabatan struktural serta sistem penilaian pegawai berbasis kinerja yang obyektif masih belum tersedia sesuai peraturan yang baru.



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

*TABEL 3.3. REKAPTULASI TINGKAT PENDIDIKAN PNS*

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
1	SD	327
2	SMP	795
3	SMA	3.931
4	D 1	570
5	D 2	2.615
6	D 3	1.284
7	SARJANA	2.944
8	PASCA SARJANA	130
	<b>JUMLAH</b>	<b>12.596</b>

Meskipun pendidikan bukan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan seseorang dalam berkinerja, namun mengingat tingkat pendidikan masih menjadi indeks kualitas dan keunggulan daya nalar SDM di sebagian besar negara di dunia, maka kondisi sebagai tersebut dalam tabel di atas perlu mendapat perhatian BKD dalam rangka menghadapi tantangan organisasi dan menyelenggarakan misi kedepan.

*TABEL 3.4. JUMLAH PNS YANG TELAH MENGIKUTI DIKLAT*

NO	TAHUN	STRUKTURAL		FUNGSIONAL/TEKNIS		PRAJABATAN	
		JUMLAH PEJABAT	MENGIKUTI DIKLAT	JUMLAH PEJABAT	MENGIKUTI DIKLAT	JUMLAH PEJABAT	MENGIKUTI DIKLAT
1	2000	603	519	3.029	136		
2	2001	603	579	3.966	301	89	89
3	2002	633	614	12.605	320	85	85
4	2003	605	718	12.803	304	115	115
5	2004	726	676	12.677	368	115	115
6	2005	757	724	12.815	375	287	287

Pelaksanaan program diklat aparatur, berdasarkan ketentuan yang berlaku sampai saat ini masih tergantung pada Badan Diklat yang terakreditasi. Kendala kewenangan ini menyebabkan dalam penyelenggaraan diklat harus mendapatkan ijin terlebih dahulu dari Badan Diklat Propinsi Jateng selaku Pembina/pengendali diklat. Keterbatasan anggaran dalam peningkatan SDM aparatur yang masih jauh dibawah standar ideal (5-15 % dari anggaran belanja pegawai) mengakibatkan kurang meratanya kesempatan PNS untuk mengikuti Diklat. Kurangnya sarana dan prasarana kediklatan dan belum optimalnya pemberdayaan alumni diklat pada masing masing unit kerja merupakan kendala program peningkatan kualitas SDM Aparatur.



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

Penegakan disiplin pegawai perlu diupayakan secara terus menerus dengan mendasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, melalui pembinaan dan penerapan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran.

*TABEL 3.5. PELANGGARAN DISIPLIN PNS*

NO	TAHUN	BERAT	SEDANG	RINGAN	JUMLAH
1	2000	1	6	4	11
2	2001	5	2	4	11
3	2002	21	3	32	56
4	2003	10	4	7	21
5	2004	11	5	2	18
6	2005	11	7	6	24
<b>TOTAL</b>		<b>59</b>	<b>27</b>	<b>55</b>	<b>141</b>

Di lain pihak tenaga honorer merupakan permasalahan tersendiri yang memerlukan perhatian karena keberadaannya pada unit unit tertentu masih sangat dibutuhkan. Pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai negeri membuat harapan penyelesaian sebgaiian besar tenaga honorer, sedangkan sisanya perlu dipikirkan lebih bijak.

*TABEL 3.6. TENAGA HONORER*

NO	JENIS	MS A	MS B	TMS
1	KEPENDIDIKAN	1.541	42	24
2	KESEHATAN	187	53	0
3	PENYULUH	5	0	0
4	TENAGA STRATEGIS	207	7	30
5	TENAGA ADMINISTRATIF	1.129	304	112
<b>JUMLAH</b>		<b>3.096</b>	<b>406</b>	<b>166</b>

Secara umum permasalahan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Rendahnya kualitas dan kompetensi sumber daya aparatur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
2. Kurang optimalnya pemberdayaan sumberdaya manusia aparatur di masing-masing unit kerja.
3. Perencanaan kebutuhan PNS yang belum optimal karena pada unit kerja belum dilaksanakan analisis jabatan.
4. Meningkatnya tingkat pelanggaran disiplin dan masih rendahnya kesejahteraan pegawai
5. Kurangnya sarana dan prasarana sistem informasi manajemen kepegawaian yang mampu melayani kebutuhan data dalam pengambilan keputusan.



### 3.2. Kondisi Yang Diinginkan dan Proyeksi ke Depan

**P**embangunan kepegawaian dalam kurun waktu lima tahun kedepan ditempuh melalui pelaksanaan berbagai program pembangunan kepegawaian dengan berpedoman pada arah kebijakan pembangunan penyelenggaraan negara sebagaimana diamanatkan dalam RPJM Daerah Tahun 2005-2010. Melalui perumusan Rencana Strategi Tahun 2005-2010, BKD sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang menyelenggarakan manajemen kepegawaian berupaya untuk melaksanakan pembangunan kepegawaian berjangka menengah. Dengan menyelaraskan kebijakan pembangunan daerah dan perkembangan lingkungan strategis yang terjadi, Renstra BKD Tahun 2005-2010 diharapkan mampu mengarahkan pelaksanaan program pembangunan kepegawaian berkelanjutan untuk mewujudkan visi yang sama.

Berdasarkan permasalahan, tantangan, serta keterbatasan yang dihadapi daerah, ditetapkan Visi Pembangunan Daerah Tahun 2005-2010, yaitu: *Wonogiri Sukses, Sejahtera, Demokratis, Agamis dan Berdayasaing*. Salah satu kebijakan pembangunan untuk mewujudkan agenda pembangunan daerah tersebut adalah *Kebijakan Menyelenggarakan pemerintahan daerah yang memegang teguh prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik (good governance)*.

Kebijakan Pembangunan Daerah diarahkan pada penyiapan ketersediaan sumber daya aparatur pemerintah daerah yang berkualitas secara proporsional di semua instansi dengan menata keseimbangan jumlah aparatur dengan beban kerja di setiap lembaga satuan kerja perangkat daerah, serta meningkatkan kualitas aparatur pemerintah daerah melalui pengelolaan sumber daya manusia pemerintah daerah berdasarkan standar kompetensi.

Dengan demikian pembangunan bidang kepegawaian akan dapat mewujudkan sistem manajemen yang mampu menghasilkan PNS *yang profesional yang didukung dengan sistem pembinaan karier berdasarkan prestasi kerja*. Dengan kerangka standar acuan sebagai berikut:



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

---

1. ***PNS YANG PROFESIONAL*** adalah PNS yang kompeten di bidangnya memiliki pengetahuan, keahlian, keterampilan, berwawasan luas, menjunjung tinggi etika profesi, memiliki dedikasi, komitmen dan bertanggung jawab terhadap tugas dan jabatannya, serta berperilaku disiplin dan mempunyai integritas yang tinggi.
  2. ***PNS YANG KOMPETEN*** adalah PNS yang menguasai bidang tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik berkenaan dengan tugas dan fungsinya.
  3. ***PNS YANG NETRAL*** adalah PNS yang dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan tidak terpengaruh oleh kekuatan politik maupun kekuatan tertentu lainnya, serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
  4. ***PNS YANG SEJAHTERA*** adalah PNS yang memiliki penghasilan yang mampu mencukupi kebutuhan hidup layak bagi diri dan keluarganya baik semasa masih aktif maupun setelah pensiun.
  5. ***PNS YANG AKUNTABEL*** adalah PNS yang mampu mempertanggungjawabkan atas segala tindakan dalam rangka pelaksanaan tugas/jabatannya, atau akibat yang ditimbulkan dari pelaksanaan tugas/jabatannya.
- 

Kelemahan dukungan sistem informasi manajemen kepegawaian mengacu pada kurang berdayanya sistem informasi kepegawaian dalam menyajikan data dan informasi kepegawaian secara cepat, tepat dan akurat setiap saat dibutuhkan. Meskipun upaya untuk memperbaiki data PNS telah dilakukan pada periode pembangunan sebelumnya, namun demikian pemeliharaan kualitas data melalui sistem yang ada (manual dan berbasis teknologi informasi) belum sepenuhnya dapat dijamin. Hal ini perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh, karena data dan informasi kepegawaian merupakan salah satu produk strategis/unggulan bagi BKD di masa datang.

Melihat kondisi internal BKD sebagaimana tersebut di atas, maka dipandang perlu melakukan berbagai upaya nyata. Adapun upaya yang perlu dilakukan oleh BKD agar dapat terus menyelenggarakan kompetensi intinya di bidang kepegawaian dimasa datang (lima tahun ke depan) untuk memenuhi harapan stakeholdernya sekurangnya ada 3 (tiga) hal yang perlu dilakukan, sebagai berikut:

1. ***MELAKUKAN OUTWARD LOOKING***, melihat keluar, dengan menyikapi perkembangan isu-isu strategis/dinamika perkembangan/perubahan lingkungan eksternal yang terjadi, termasuk dalam hal ini: arah kebijakan pembangunan nasional SDM aparatur, kondisi kepegawaian dan permasalahannya, menyerap aspirasi dan ekspektasi stake holder (Pemerintah, Pegawai Negeri Sipil dan masyarakat) serta perkembangan global. Upaya ini dilakukan dalam rangka memberdayakan sistem manajemen kepegawaian melalui penyusunan program



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

---

strategis, guna *menjembatani* antara sistem manajemen kepegawaian yang ada saat ini dengan Sistem Manajemen Kepegawaian yang diinginkan. Pemberdayaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan Peningkatan Pelayanan Publik Administrasi Kepegawaian.

2. ***MELAKUKAN INWARD LOOKING***, melihat dan menyikapi kondisi internal agar diperoleh gambaran nyata kekuatan dan keterbatasan/kelemahan yang ada di seluruh lini organisasi. Upaya ini tidak saja difokuskan pada aspek kelembagaan, aspek sumber daya, dan aspek ketersediaan prasarana dan sarannya saja, namun lebih jauh lagi adalah mengevaluasi dan menyikapi kinerja BKD termasuk didalamnya apakah lembaga ini telah melaksanakan kegiatan-kegiatan program *sesuai dengan arah kebijakan pembangunan nasional bidang aparatur/kepegawaian*.
  - a. Penataan Kelembagaan melalui peninjauan struktur organisasi diarahkan pada kebutuhan fungsi di masa datang: fleksibel, adanya kejelasan fungsi dan struktur, serta menjamin penyelenggaraan misi dan kompetensi inti dalam rangka mendukung pencapaian visi.
  - b. Pengembangan kapasitas SDM di seluruh lini melalui: pendidikan dan pelatihan /pendidikan formal yang mengarah pada kebutuhan baik dalam rangka peningkatan kompetensi maupun dalam rangka pengembangan/ peningkatan wawasan dan pengetahuan, serta pengembangan pembinaan karier berbasis kompetensi.
  - c. Peningkatan keberdayaan seluruh lini dilakukan melalui: perencanaan kebutuhan dan penempatan SDM pegawai yang diarahkan pada kebutuhan kompetensi SDM untuk menyelenggarakan fungsi sesuai rencana strategi organisasi, pemenuhan sarana kerja yang memadai, dan peningkatan kapasitas kegiatan program unit kerja yang akuntabel.
  - d. Peningkatan kesejahteraan melalui berbagai upaya dalam rangka memacu motivasi kerja, baik secara materiil maupun non materiil melalui pemberian penghargaan, serta pembinaan lainnya yang dilakukan secara adil dan rasional.
  - e. Pemenuhan kebutuhan norma dan prosedur sebagai pedoman kerja dan perilaku pegawai, sekaligus sebagai upaya pengembangan nilai-nilai dan penerapan budaya kerja/etos kerja di seluruh jajaran pegawai BKD.
3. ***MENINGKATKAN KERJASAMA LINTAS SKPD*** baik berupa koordinasi maupun kolaborasi dalam rangka penyelenggaraan kegiatan program yang mengarah pada pengembangan sistem manajemen kepegawaian, mengingat:
  - a. Cakupan program pembangunan daerah sebagaimana termuat dalam RPJMD 2005-2010, memayungi kegiatan-kegiatan program pembangunan SDM aparatur, sehingga melibatkan beberapa SKPD yang berkompeten.
  - b. Adanya integrasi pelaksanaan kegiatan program pembangunan daerah.
  - c. Membangun visi bersama (*building share vision*) dan komitmen untuk menuju tujuan pembangunan SDM aparatur.