



# **PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) TAHUN 2017-2022**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI BARAT  
TAHUN ANGGARAN 2020**



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI BARAT  
TAHUN ANGGARAN 2020**

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji Syukur Kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan ridho-Nya Penyusunan Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022 dapat selesai dengan baik.

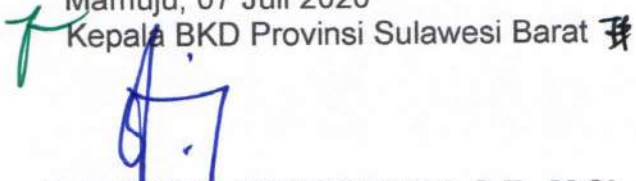
Perencanaan Strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang dicapai dalam kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan berbagai kekuatan/potensi, hambatan dan peluang yang ada atau mungkin timbul. Rencana Strategis didalamnya mengandung tujuan dan sasaran serta program yang realistis dan mengantisipasi masa depan yang diharapkan.

Pada dasarnya Rencana Stratejik merupakan proses secara sistimatis dan berkelanjutan dari keputusan yang diambil dengan memanfaatkan sebanyak-banyaknya pengetahuan antisipatif, mengorganisasi secara sistematis usaha-usaha melaksanakan keputusan tersebut dan mengukur hasilnya melalui umpan balik yang terorganisasi dan sistematis. Rencana Strarejik merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun yaitu tahun 2017 s/d tahun 2022

Di dalam penyusunan Renstra di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah didasarkan pada hasil pembahasan Perencanaan Strategis masing-masing Bidang yang selanjutnya dijadikan dasar renstra organisasi sesuai dengan kewenangan, tugas dan fungsi, dalam penyusunan visi, misi dan nilai-nilai organisasi masih perlu dimatangkan lagi melalui berbagai kegiatan antar seluruh komponen organisasi agar penyusunan tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan merupakan komitmen bersama yang pada akhirnya akan memudahkan mencapai tujuan.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah ini akan dijadikan pedoman pelaksanaan kegiatan oleh *stakeholders* untuk rentang waktu 5 (lima) tahun kedepan. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi segala usaha dan upaya kita. Amiin.

Mamuju, 07 Juli 2020

Kepala BKD Provinsi Sulawesi Barat 

**H. ZULKIFLI MANGGAZALI, S.E., M.Si**

Nip. 19661231 199003 1 144

**DAFTAR ISI**

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Landasan Hukum .....	5
1.3. Maksud dan Tujuan .....	8
1.4. Sistematika Penulisan .....	8
BAB II GAMBARAN PELAYANAN OPD .....	10
2.1. Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi BKD Provinsi Sulawesi Barat .....	10
2.2. Sumber Daya BKD Provinsi Sulawesi Barat .....	19
2.3. Kinerja Pelayanan BKD Provinsi Sulawesi Barat .....	29
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan OPD .....	34
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI .....	36
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah .....	36
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur .....	37
3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Prov/Kab se-Sulawesi Barat .....	39
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis .....	45
3.4. Penentuan Isu-isu Strategis .....	45
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN .....	50
4.1. Tujuan dan Sasaran .....	50
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....	53
5.1. Strategi dan Arah Kebijakan .....	53
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN .....	57
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN .....	88
BAB VIII PENUTUP .....	93

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.2.1a	Potensi SDM Berdasarkan Golongan/Ruang .....	19
Tabel 2.2.1b	Potensi SDM Berdasarkan Diklat Penjenjangan .....	20
Tabel 2.2.1c	Potensi SDM Berdasarkan Jenis Kelamin .....	20
Tabel 2.2.1d	Potensi SDM Berdasarkan Pendidikan .....	20
Tabel 2.2.2a	Potensi PNS Prov Sulbar Berdasarkan Golongan/Ruang .....	21
Tabel 2.2.2b	Potensi PNS Prov Sulbar Berdasarkan Pendidikan .....	21
Tabel 2.2.2c	Potensi PNS Prov Sulbar Berdasarkan Eselonisasi .....	22
Tabel 2.2.3	Daftar Aset .....	23
Tabel 2.2.4	Jumlah Anggaran 5 (lima) tahun terakhir .....	26
Tabel 2.3	Review Capaian Kinerja Sasaran Renstra 2012-2016 .....	31
Tabel 2.4	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2012-2016 .....	33
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD Provinsi Sulawesi Barat .....	52
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan .....	56
Tabel 6.1	Indikasi Rencana Program dan Kegiatan Tahun 2018 s/d Tahun 2020 (Berdasarkan Nomenklatur PMDN 13/2006) .....	59
Tabel 6.2	Indikasi Rencana Program dan Kegiatan Tahun 2018 s/d Tahun 2020 (Berdasarkan Nomenklatur PMDN 90/2019) .....	71
Tabel 7.1	Penetapan Indikator Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2018 s/d 2020 Berdasarkan Permendagri 13 Tahun 2006 .....	89
Tabel 7.2	Penetapan Indikator Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2018 s/d 2020 Berdasarkan Permendagri 90 Tahun 2019 .....	91

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Dalam Penjelasan Umum Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dijelaskan bahwa Pemberian otonomi yang seluas-luasnya kepada Daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Pada hakikatnya Otonomi Daerah diberikan kepada rakyat sebagai satu kesatuan masyarakat hukum yang diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri Urusan Pemerintahan yang diberikan oleh Pemerintah Pusat kepada Daerah dan dalam pelaksanaannya dilakukan oleh kepala daerah dan DPRD dengan dibantu oleh Perangkat Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah adalah unsur Perangkat Daerah pembantu Kepala Daerah yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan manajemen PNS sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS diantaranya meliputi perencanaan, pengadaan, pengangkatan, penempatan, pengembangan, penggajian, pembinaan dan pemberhentian. Dengan demikian kepegawaian daerah merupakan satu kesatuan jaringan birokrasi dalam kepegawaian nasional.

RENSTRA OPD ditetapkan dengan Peraturan Pimpinan Perangkat Daerah setelah disesuaikan dengan RPJMD. RENSTRA OPD berfungsi sebagai arah kinerja dan pelayanan OPD. RENSTRA OPD memuat tujuan, sasaran, indikator sasaran, strategi, arah kebijakan, program, kegiatan, indikator kinerja, yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi OPD serta berpedoman kepada RPJMD yang bersifat indikatif.

Keberadaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah (RENSTRA BKD) Provinsi Sulawesi Barat Periode 2017-2022, sebagaimana diamanatkan oleh Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sulawesi Barat dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Tujuan dan sasaran program dan kegiatan dalam RENSTRA BKD memiliki keselarasan dengan program dan kegiatan dalam Rencana Pembangunan Jangka

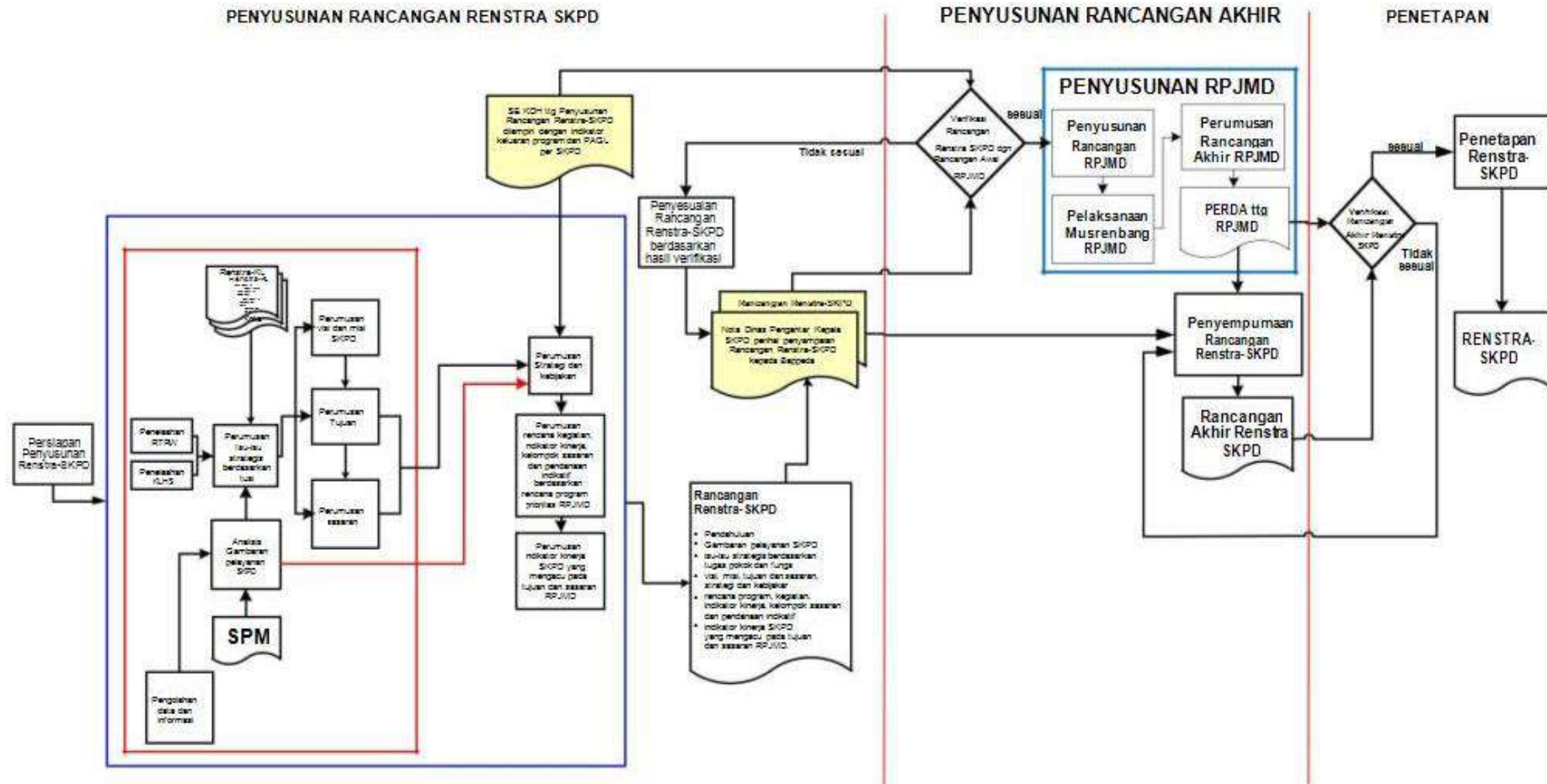
Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sulawesi Barat. Penyusunan rencana kegiatan tahunan BKD berpedoman pada RENSTRA BKD sekaligus menjadi tolok ukur penilaian pencapaian keberhasilan BKD.

Selanjutnya dalam kaitan dengan Sistem Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana diamanatkan oleh Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, maka penjabaran RENSTRA BKD kedalam rencana kerja untuk setiap tahunnya akan dijadikan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) BKD Provinsi Sulawesi Barat.

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan yang dituangkan di dalam RENSTRA BKD merupakan penjabaran lebih lanjut dari Visi dan Misi Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebagaimana yang tertuang di dalam RPJMD Provinsi Sulawesi Barat Periode 2017-2022. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan tersebut merupakan ukuran pencapaian kinerja BKD, baik untuk jangka menengah maupun tahunan.

Dengan mengacu pada Permendagri Nomor 86 Tahun 2017, alur penyusunan RENSTRA BKD dapat dilihat sebagai berikut:

**Gambar 1**  
 Bagan Alur Penyusunan Renstra OPD Provinsi





Secara garis besar, ada 4 (empat) tahapan dalam penyusunan RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, yaitu :

1. Tahap Persiapan, mencakup
  - a. Pembentukan Tim Penyusun RENSTRA BKD
  - b. Penyusunan agenda kerja tim penyusunan RENSTRA BKD.
2. Tahap Perumusan/Penyusunan, mencakup :
  - a. Rancangan RENSTRA BKD dirumuskan dengan mengacu pada rancangan awal RPJMD. Sebaliknya perumusan rancangan awal RPJMD juga menerima masukan dari rancangan RENSTRA OPD (Simultan);
  - b. Perumusan rancangan RENSTRA BKD dilakukan melalui serangkaian kegiatan sebagai berikut: (i) Pengolahan data dan informasi; (ii) Analisis gambaran pelayanan OPD; (iii) Review RENSTRA Kementerian/Lembaga, dalam hal ini Badan Kepegawaian Negara; (iv) Penelaahan draft RTRW Provinsi Sulawesi Barat; (v) Perumusan isu-isu Strategis; (vi) Perumusan tujuan pelayanan jangka menengah BKD; (vii) Perumusan sasaran pelayanan jangka menengah BKD; (viii) Perumusan rencana program, kegiatan, indikator kinerja (mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD), kelompok sasaran dan pendanaan indikatif selama 5 (lima) tahun; dan (ix) Pelaksanaan Forum OPD
3. Tahap Verifikasi Rancangan, mencakup:
  - a. Verifikasi bertujuan untuk menilai upaya BKD mempertahankan capaian kinerja bidang layanan BKD periode sebelumnya serta melaksanakan amanat yang tercantum dalam rancangan awal RPJMD;
  - b. Tata cara verifikasi rancangan RENSTRA BKD dilakukan melalui 3 (tiga) tahapan, yaitu: (i) Tahap penyampaian kepada Kepala BKD Cq. Tim Penyusun RPJMD perihal penyampaian Rancangan RENSTRA BKD; (ii) Tahap verifikasi Rancangan RENSTRA BKD; dan (iii) Tahap penyesuaian rancangan RENSTRA BKD sesuai hasil verifikasi.
4. Tahap Penetapan, mencakup:
  - a. Penyesuaian rancangan RENSTRA BKD;
  - b. Penetapan RENSTRA BKD oleh Kepala BKD.

## 1.2. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851) ;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2004 tentang Pembentukan Provinsi Sulawesi Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4422);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
7. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah 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);
9. 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);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2010 tentang Tata Cara Pelaksanaan Tugas dan Wewenang serta Kedudukan Keuangan Gubernur sebagai Wakil Pemerintah di Wilayah Provinsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5107); sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2011 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2010 tentang Tata Cara Pelaksanaan Tugas dan Wewenang serta Kedudukan Keuangan Gubernur sebagai Wakil Pemerintah di Wilayah Provinsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5209);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 215, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037); sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
15. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 206, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6123);
16. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025;

17. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 3);
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 985) ;
19. 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;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
22. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2010 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 51);
23. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2016 Nomor 6 Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 79);
24. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022 (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 86) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi

Sulawesi Barat Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022 (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2020 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 99);

25. Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 46 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas Dan Fungsi, Susunan Organisasi, Dan Tata Kerja Inspektorat Dan Badan Daerah Provinsi Sulawesi Barat;

26. Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Tahun 2018 Tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Lingkup Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022 (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2018 Nomor 13) sebagaimana telah diubah dua kali, terakhir dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 20 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Lingkup Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022 (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2020 Nomor 21).

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

#### **1.3.1 Maksud**

Maksud disusunnya Renstra Badan Kepegawaian Daerah 2017-2022 adalah peningkatan Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan Kepegawaian untuk mewujudkan Visi dan Misi Daerah yang telah disepakati dalam Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

#### **1.3.2 Tujuan**

Tujuan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah 2017-2022 adalah:

1. Menjabarkan strategi yang akan dilaksanakan oleh BKD Provinsi Sulawesi Barat untuk mewujudkan Tujuan dan Sasaran Daerah di bidang Kepegawaian;
2. Menjadi acuan resmi bagi perangkat daerah serta para pihak terkait dalam upaya pembangunan di bidang Kepegawaian;
3. Menjadi acuan resmi untuk penilaian kinerja BKD Provinsi Sulawesi Barat.

### **1.4. Sistematika Penulisan**

Revisi RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat tahun 2017-2022 disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

- Bab 1 Pendahuluan, memuat latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan;
- Bab 2 Gambaran Pelayanan OPD, memuat informasi tentang tugas dan fungsi, struktur, sumber daya dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi, capaian yang dihasilkan pada periode Renstra sebelumnya, capaian program prioritas yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan hambatan yang perlu diatasi melalui pelaksanaan program dan kegiatan lima tahun ke depan;
- Bab 3 Isu-Isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi, memuat permasalahan-permasalahan pelayanan OPD, telaahan Visi, Misi dan Program KDH terpilih, telaahan Renstra K/L, telaahan terhadap RTRW dan penentuan Isu-isu strategis;
- Bab 4 Tujuan dan Sasaran. Tujuan merupakan penjabaran Visi OPD yang lebih spesifik dan terukur sebagai upaya mewujudkan Visi dan Misi pembangunan jangka menengah dan dilengkapi dengan rencana sasaran yang hendak dicapai.
- Bab 5 Strategi dan Kebijakan, mencakup strategi dan kebijakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan sasaran BKD Provinsi Sulawesi Barat.
- Bab 6 Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif, memuat rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif untuk lima tahun ke depan yang dirinci per tahun;
- Bab 7 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan OPD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD, memuat indikator kinerja OPD yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai OPD dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.
- Bab 8 Penutup memuat catatan penting yang perlu mendapat perhatian, kaidah-kaidah pelaksanaan, dan rencana tindak lanjut.

## BAB II

### GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

#### 2.1 Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi BKD Provinsi Sulawesi Barat

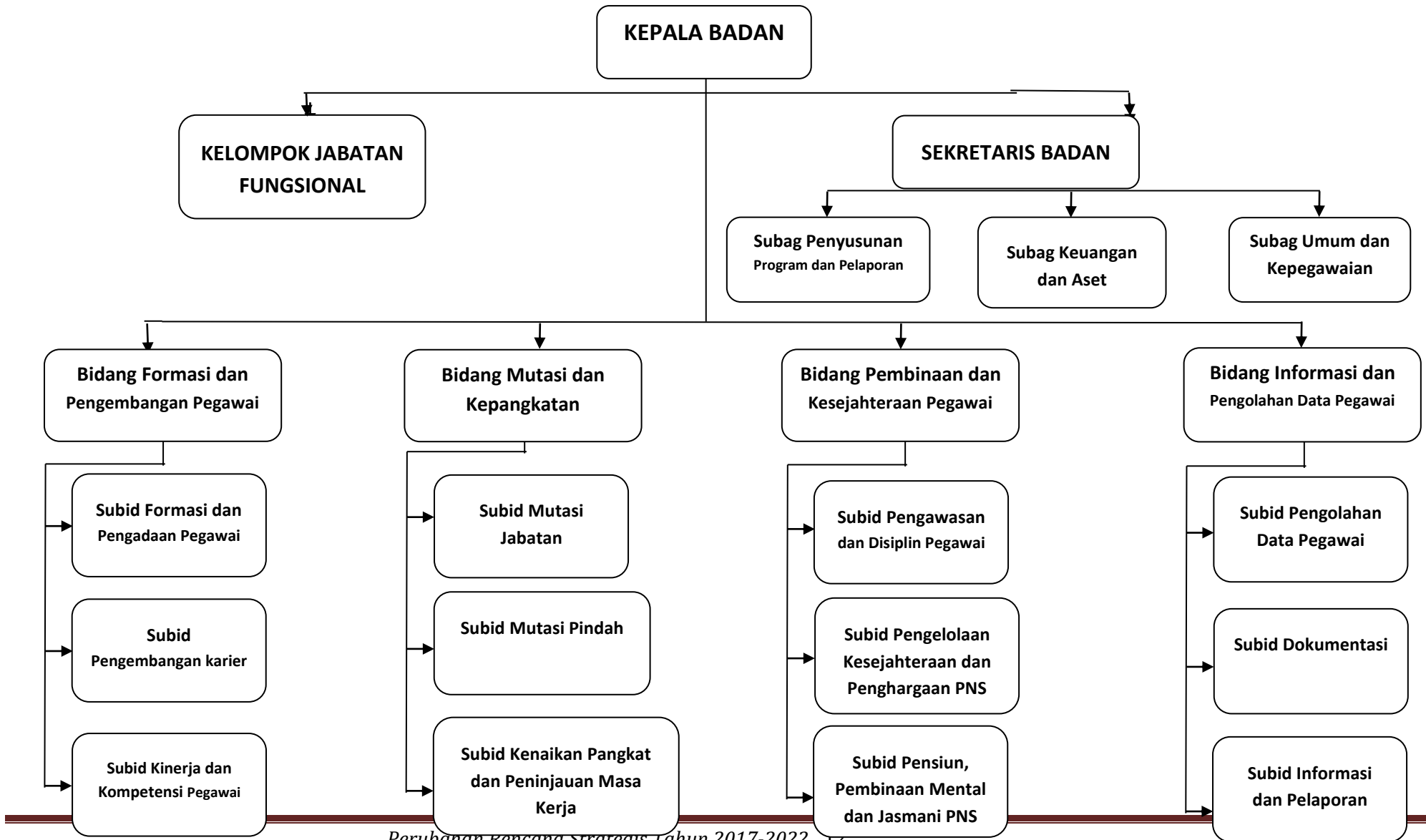
Kedudukan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah salah satu unsur pendukung Pemerintahan Daerah Provinsi yang berpedoman pada Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah dan telah dibentuk Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2016 Nomor 6 Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 79), maka susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah:

1. Unsur-unsur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah dari:
  - a) Unsur Pimpinan adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah
  - b) Unsur Pembantu Pimpinan adalah Sekretaris
  - c) Unsur Pelaksana adalah Bidang, Sub Bidang dan Kelompok Jabatan Fungsional
2. Adapun Susunan Kepegawaian dan kelengkapan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah sebagai berikut :
  - 1) Kepala Badan;
  - 2) Sekretariat Badan;
    - a. Sub Bagian Program dan Pelaporan
    - b. Sub Bagian Keuangan dan Aset
    - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - 3) Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai;
    - a. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai
    - b. Sub Bidang Pengembangan Karier
    - c. Sub Bidang Kinerja dan Kompetensi Pegawai

- 4) Bidang Mutasi dan Kepangkatan;
  - a. Sub Bidang Mutasi Pindah
  - b. Sub Bidang Mutasi Jabatan
  - c. Sub Bidang Kenaikan Pangkat dan Peninjauan Masa Kerja
- 5) Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai ;
  - a. Sub Bidang Pengawasan dan Displin Pegawai
  - b. Sub Bidang Pengelolaan Kesejahteraan dan Penghargaan PNS
  - c. Sub Bidang Pensiun, Pembinaan Mental dan Jasmani PNS
- 6) Bidang Informasi dan Pengolahan Data Pegawai ;
  - a. Sub Bidang Pengolahan Data Pegawai
  - b. Sub Bidang Dokumentasi
  - c. Sub Informasi dan Pelaporan
- 7) Kelompok Jabatan Fungsional;



**Gambar 2**  
**Struktur Organisasi Badan kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat**



### 2.1.1 Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 46 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas Dan Fungsi, Susunan Organisasi, Dan Tata Kerja Inspektorat Daerah Dan Badan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, bahwa kedudukan Badan Kepegawaian Daerah adalah Lembaga Teknis Daerah berbentuk Badan, merupakan unsur pendukung Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian yang di pimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawaian

Dalam penyelenggaraan tugas pokok sebagaimana di atas, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan perencanaan program dan kegiatan dibidang kepegawaian;
- b. Pengendalian dalam pelaksanaan tugas dibidang kepegawaian;
- c. Perumusan dan penyiapan kebijakan teknis pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur;
- d. Perumusan dan penyiapan kebijakan pelaksanaan pengembangan karier PNS;
- e. Pembinaan dan pemantauan sumber daya aparatur;
- f. Pelaksanaan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait;
- g. Penyampaian konsep rencana kepegawaian daerah kepada gubernur;
- h. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi program/kegiatan bidang;
- i. Penyampaian laporan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas kepada gubernur;
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Dalam Peraturan Gubernur ini juga memuat rincian tugas kepala Badan Kepegawaian Daerah, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian dan Sub Bidang dengan rincian sebagai berikut :

- Kepala

Kepala Badan membantu Gubernur di bidang Kepegawaian, pengembangan Sumberdaya Aparatur menyusun rumusan kebijakan, mengkoordinasikan dan membina Kepegawaian Daerah serta menyusun Rencana Pengembangan Sumberdaya Aparatur tingkat Provinsi yang menjadi tanggung jawabnya

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kepala Badan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan perencanaan program dan kegiatan dibidang kepegawaian;
- b. Pengendalian dalam pelaksanaan tugas dibidang kepegawaian;
- c. Perumusan dan penyiapan kebijakan teknis pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur;
- d. Perumusan dan penyiapan kebijakan pelaksanaan pengembangan karier PNS;
- e. Pembinaan dan pemantauan sumber daya aparatur;
- f. Pelaksanaan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait;
- g. Penyampaian konsep rencana kepegawaian daerah kepada gubernur;
- h. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi program/kegiatan bidang;
- i. Penyampaian laporan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas kepada gubernur;
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

- Sekretariat

Sekretariat Badan dipimpin oleh seorang Sekertaris yang mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan administratif dan teknis kepada semua unsur di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi, Sekretaris berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah.

Sekretaris dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan perencanaan, pemantauan, evaluasi, data, pelaporan program dan anggaran pengembangan sumber daya manusia aparatur provinsi;
- b. Pelaksanaan anggaran, perbendaharaan keuangan, serta pelaporan keuangan dan aset;
- c. Pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, perlengkapan, pengelolaan aset, dan dokumentasi;
- d. Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan jabatan fungsional, serta evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan;

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang membawahi tiga Sub bagian, yaitu :

- a. Sub bagian Program dan Pelaporan;
- b. Sub bagian Keuangan dan Aset;
- c. Sub bagian Umum dan Kepegawaian.

- Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai

Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas pokok merencanakan, mengoordinasikan, pembinaan dan pelaksanaan dibidang penyusunan formasi, pengadaan, kinerja serta pengembangan karier dan kompetensi pegawai.

Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, menyelenggarakan fungsi:

- a. Perencanaan Program Kegiatan, Penyusunan Petunjuk Teknis dan Naskah Dinas dibidang Formasi dan Pengembangan Pegawai;
- b. Pengoordinasian, pengembangan dan fasilitasi Kegiatan Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai;
- c. Pembinaan dan pengendalian Kegiatan Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai;
- d. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan Kegiatan Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai;
- e. Penyusunan rencana kegiatan administrasi penyusunan formasi, pengadaan dan pengembangan kompetensi pegawai sesuai program yang ditetapkan;
- f. Penyusunan pemetaan potensi pegawai;
- g. Penyusunan formasi, pengadaan, pengembangan kompetensi pegawai;
- h. Perumusan kebijakan pengisian formasi dan pengadaan serta pengembangan karier pegawai.
- i. Koordinasi penyusunan analisa kebutuhan bimbingan teknis kepegawaian, peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai dengan instansi terkait;
- j. Pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai;
- k. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan;

Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang membawahi tiga Sub Bidang, yaitu :

- a. Sub bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai;
  - b. Sub bidang Pengembangan Karir;
  - c. Sub bidang Kinerja dan Kompetensi Pegawai.
- Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai

Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan dalam merumuskan kebijakan, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan

pembinaan disiplin dan Kesejahteraan Pegawai, termasuk sub Bidang, Sub Bidang Pengawasan dan Disiplin Pegawai, Sub Bidang Pengelolaan Kesejahteraan dan Penghargaan PNS serta Sub Bidang Pensiun, Pembinaan Mental dan Jasmani PNS;

Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan program kegiatan, penyusunan petunjuk teknis dan naskah dinas dibidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
- b. Pengoordinasian, pengembangan dan fasilitasi kegiatan bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
- c. Pembinaan dan pengendalian kegiatan bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
- d. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dan pelaporan kegiatan bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
- e. Penyusunan program kegiatan pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
- f. Penyiapan bahan analisis pengusulan dan penyelesaian naskah kenaikan gaji berkala pegawai;
- g. Pelaksanaan proses penerbitan kartu pegawai (karpeg), kartu suami (karsu) dan kartu istri (karis);
- h. Pengelolaan administrasi cuti dan izin pegawai dan fasilitasi tunjangan kesehatan pegawai;
- i. Pengumpulan bahan pembinaan dan petunjuk teknis penyelenggaraan kesejahteraan pegawai dan keluarganya;
- j. Penyusunan petunjuk teknis pemberian penghargaan dan tanda jasa;
- k. Penyiapan bahan dan petunjuk teknis pensiun BUP pensiun dini, pensiun janda/duda kepada PNS;
- l. Pembinaan dan evaluasi disiplin pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- m. Pengelolaan kasus pelanggaran disiplin pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- n. Pelaksanaan koordinasi terhadap instansi terkait;
- o. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang membawahi dua Sub Bidang, yaitu :

- a. Sub bidang Pengawasan dan Disiplin Pegawai;

- b. Sub bidang Pengelolaan Kesejahteraan dan Penghargaan PNS;
  - c. Sub bidang Pensiun, Pembinaan Mental dan Jasmani PNS.
- Bidang Mutasi dan Kepangkatan  
Bidang Mutasi dan Kepangkatan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan, membina, mengawasi, mengendalikan dan menyiapkan bahan pengelolaan Mutasi dan Kepangkatan;

Bidang Mutasi dan Kepangkatan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan program kegiatan, penyusunan petunjuk teknis, dan naskah dinas dibidang mutasi dan kepegangatan;
- b. Pengekoordinasian, pengembangan dan fasilitasi kegiatan dibidang mutasi dan kepegangatan;
- c. Pembinaan dan pengendalian kegiatan bidang mutasi dan kepegangatan;
- d. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan bidang mutasi dan kepegangatan;
- e. Penyusunan rencana kerja bidang mutasi dan kepegangatan;
- f. Penyiapan bahan analisis dan pengelolaan usulan, penyelesaian naskah keputusan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pns dari dan dalam jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional;
- g. Penyiapan bahan analisis data jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional;
- h. Penyiapan bahan analisis pelaksanaan mutasi jabatan lingkup provinsi;
- i. Penyiapan bahan analisis, pengusulan, pelaporan serta penyelesaian naskah keputusan kenaikan pangkat dan peninjauan masa kerja PNS;
- j. Penyiapan bahan dan pengelolaan kenaikan pangkat PNS;
- k. Pelaksanaan koordinasi terhadap instansi terkait;
- l. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas;
- m. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan.

Bidang Mutasi dan Kepangkatan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang membawahi tiga Sub Bidang, yaitu :

- a. Sub bidang Mutasi;
- b. Sub bidang Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional;

c. Sub bidang Kenaikan Pangkat Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan administrasi.

- Bidang Informasi dan Pengolahan Data

Bidang Informasi dan Pengolahan Data dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengumpulan, penataan, penyimpanan dan pemeliharaan dokumentasi kepegawaian, pengolahan data kepegawaian serta menyajikan data dan informasi kepegawaian;

Bidang Mutasi dan Kepangkatan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan program kegiatan, penyusunan petunjuk teknis dan naskah dinas dibidang informasi dan pengolahan data pegawai;
- b. Pengoordinasian, pengembangan dan fasilitasi kegiatan bidang informasi dan pengolahan data pegawai;
- c. Pembinaan dan pengendalian kegiatan bidang informasi dan pengolahan data pegawai;
- d. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dan pelaporan kegiatan bidang informasi dan pengolahan data pegawai;
- e. Pengumpulan dan pengolahan data kepegawaian secara lengkap, baik dan akurat;
- f. Pengoordinasian pengolahan data dan pelayanan informasi penyelenggaraan penyusunan daftar urut kepangkatan pegawai negeri sipil;
- g. Penyiapan laporan tentang keadaan pegawai negeri sipil dan biodata setiap pegawai negeri sipil;
- h. Pelayanan informasi kepegawaian dengan sistem komputerisasi keperluan internal maupun eksternal;
- i. Pelaksanaan analisis dan pengujian serta melakukan penilaian terhadap data dan informasi kepegawaian;
- j. Pelaksanaan seleksi dan uji mutu standar data dan informasi kepegawaian;
- k. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang Mutasi dan Kepangkatan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang membawahi tiga Sub Bidang, yaitu :

- a. Sub bidang Pengolahan Data Pegawai;
- b. Sub bidang Dokumentasi;

- c. Sub bidang Informasi dan Pelaporan.

## **2.2 Sumber Daya BKD Provinsi Sulawesi Barat**

Pemerintah daerah adalah implementator kebijakan publik yang mengemban tugas dan fungsi-fungsi pelayanan, perlindungan dan pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah di masa mendatang adalah pemerintahan yang cerdas, yang mampu menerjemahkan kebijakan publik ke dalam langkah-langkah operasional yang kreatif dan inovatif dengan orientasi pada kepentingan masyarakat. Pemerintahan yang cerdas hanya bisa diwujudkan jika aparturnya cerdas.

Terkait dengan hal tersebut di atas, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup BKD Provinsi Sulawesi Barat berdasarkan data dari Sub Bagian Kepegawaian sampai dengan bulan Desember 2019 berjumlah 46 orang. Komposisi jabatan dalam Struktur Organisasi BKD Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada gambar 2, BKD menjalankan fungsi koordinasi dengan OPD lain. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat bermitra dengan OPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dan secara intensif melaksanakan koordinasi sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Fungsi koordinasi merupakan fungsi paling strategis yang dijalankan oleh BKD melalui 4 (empat) bidang, yaitu Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai, Bidang Informasi dan Pengolahan Data, Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai, dan Bidang Mutasi dan Kepangkatan.

### **2.2.1 Potensi Sumber Daya Manusia BKD Provinsi Sulawesi Barat**

- a. Berdasarkan Golongan/Ruang

**Tabel 2.2.1a**  
**Potensi SDM Berdasarkan Golongan/Ruang**

No.	Golongan/Ruang	Jumlah
1	Ia	-
2	Ib	-
3	Ic	-
4	Id	-
5	IIa	1
6	IIb	1
7	IIc	3
8	IId	1
9	IIIa	11
10	IIIb	1



11	IIIc	19
12	III d	5
13	IVa	1
14	IVb	2
15	IVc	1
16	IVd	-
17	IVe	-
Jumlah		46

b. Berdasarkan Diklat Penjurangan

**Tabel 2.2.1b**

**Potensi SDM Berdasarkan Diklat Penjurangan**

No.	Jenis Diklat	Jumlah
1	Pim Tk. I	-
2	Pim Tk. II	-
3	Pim Tk. III	2
4	Pim IV	13
Jumlah		15

c. Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 2.2.1c**

**Potensi SDM Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	27	19	46

d. Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 2.2.1d**

**Potensi SDM Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah
1	S3	-
2	S2	16
3	S1	15
4	DIV	-
5	DIII	5
6	DI	-
7	SLTA	10

8	SLTP	-
9	SD	-
Jumlah		46

Sedangkan gambaran umum Kondisi Daerah dilihat dari Potensi ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat menurut keadaan oktober 2019 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat pada bulan oktober 2019 tercatat sebanyak 5.531 orang, yang didalamnya termasuk PNS peralihan dari Kabupaten terdiri dari Guru dan Tenaga Kependidikan sebanyak 2.179 orang, bidang kehutanan sebanyak 221 orang, pengawas ketenagakerjaan sebanyak 7 orang, dan instruktur ketenagalistrikan sebanyak 6 orang.

## 2.2.2 Potensi PNS Provinsi Sulawesi Barat

### a. Berdasarkan Golongan/Ruang

**Tabel 2.2.2a**

**Potensi PNS Prov Sulbar Berdasarkan Golongan/Ruang**

No.	Golongan/Ruang	Jumlah
1	I	19
2	II	759
3	III	3.540
4	IV	1.253
Jumlah		5.571

### b. Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 2.2.2b**

**Potensi PNS Prov Sulbar Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah
1	S3	5
2	S2	714
3	S1	3700

5	DIPLOMA	364
7	SLTA	771
8	SLTP	11
9	SD	6
Jumlah		5.571

d. Berdasarkan Eselonisasi

**Tabel 2.2.2c**

**Potensi PNS Prov Sulbar Berdasarkan Eselonisasi**

No.	Eselon	Jumlah
1	I	1
2	II	41
3	III	191
4	IV	607
Jumlah		840

PNS Menurut Golongan sebagai berikut Gol. IVe sebanyak 1 orang, Gol. IVd sebanyak 21 orang, Gol.IVc sebanyak 21 orang, Gol.IVb sebanyak 616 orang, Gol.IVa sebanyak 594 orang, Gol.IIId sebanyak 929 orang, Gol.IIIc sebanyak 1.092 orang, Gol.IIIb sebanyak 719 orang, Gol.IIIa sebanyak 800 orang, Gol.IId sebanyak 113 orang, Gol.IIc sebanyak 387 orang. Gol.IIb sebanyak 178 orang. Gol.IIa sebanyak 81 orang. Gol.Id sebanyak 12 orang. Gol.Ic sebanyak 2 orang, Gol.Ib sebanyak 4 orang, Gol.Ia sebanyak 1 orang.

Jumlah formasi menurut Eselonisasi berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 40 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 45 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 46 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja

Inspektorat Daerah dan Badan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, sebagai berikut: Eselon I sebanyak 1 orang, Eselon II sebanyak 45 orang, Eselon III sebanyak 225 orang dan Eselon IV sebanyak 675 orang.

Jumlah jabatan lowong terdiri dari: Eselon II 1 orang, Eselon III 19 orang, Eselon IV 125 orang, jumlah keseluruhan jabatan lowong sebanyak 145.

### 2.2.3 Sarana Prasarana

Saat ini Kantor Badan Kepegawaian Daerah menempati Gedung di Jl. A. Malik Pattana Endeng Kompleks Perkantoran Gubernur Sayap Kanan Gedung III Lt. I Tlp.0426-2325213 Mamuju yang berada satu komplek dengan kantor Gubernur Sulawesi Barat/Sekretariat Daerah dengan luas kurang lebih 800 M2 dan untuk memperlancar pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian Daerah mendapat dukungan sarana Mobilitas 6 (enam) buah kendaraan roda 4 dan 27 (dua puluh Tujuh) buah kendaraan roda 2 (dua), Laptop, printer, LCD, Camera digital, wireless, serta beberapa prasarana kantor lainnya.

Daftar aset Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.2.3**  
**Daftar Aset**

No	Uraian	Jumlah	Tahun Pengadaan						Tahun Sebelumnya (2005-2011)
			2012	2013	2014	2015	2016	2017	
1	Kendaraan Roda 4	6 Unit			1	4			1
2	Kendaraan Roda 2	26 Unit				2			24
3	Mesin Ketik Manual Standar (14-16)	4 Buah				4			0
4	Mesin Ketik Listrik Portable	1 Buah				1			0
5	Mesin Absen (Time Recorder)	11 Unit					1	10	0
6	Lemari Besi	18 Buah				2		4	12
7	Rak Kayu	2 Buah					1		1
8	Filling Besi/Metal	8 Buah	1	1					6
9	Band Kas	1 Buah	1						0
10	Lemari Kaca	6 Buah	2			3			1
11	Lemari kayu	8 Buah			5	1		1	1
12	Alat Penghancur Kertas	1 Unit				1			0
13	White Board	2 Buah						2	0
14	Peta	1 Buah							1



15	Alat Pemotong Kertas	1 Buah							1
16	Genset	1 Unit							1
17	Rak Kayu	2 Buah							2
18	Kursi Besi/Metal	3 Buah				1		2	0
19	Meja Rapat	12 Buah		1			11		0
20	Meja Reseption	1 Buah					1		0
21	Kursi Rapat	84 Buah		27					57
22	Kursi Biasa	7 Buah							7
23	Kursi Lipat	73 Buah	20						53
24	Meja Komputer	14 Buah		10					4
25	Sofa	2 Buah				1			1
26	Mebeleur Lainnya	4 Buah				4			0
27	Mesin Penghisap Debu	1 Buah					1		0
28	Lemari Es	4 Unit	2				1		1
29	AC Split	17 Unit		3	3	4	4	1	2
30	Exhause Fan	1 Unit						1	0
31	Televisi	6 Unit					2	1	3
32	Sound System	1 Unit					1		0
33	Wireless	1 Unit							1
34	Camera Film	3 Unit			1	1			1
35	Dispenser	5 Unit	1						4
36	Alat Rumah Tangga Lain-lain	1 Buah					1		0
37	Kain Gorden	17 Buah		16					1
38	Mainframe	1 Unit		1					0
39	P.C Unit	28 Unit		23					5
40	Lap Top	31 Unit	3	1	4	5	2	2	14
41	Note Book	2 Unit		1				1	0
42	Hard Disk	5 Buah		2	2				1
43	Printer	30 Unit	2	2	3	7	6	6	4
44	Scanner	3 Unit							3
45	Peralatan Mini Komputer Lain-lain	3 BUah			2		1		0
46	Router	1 Unit							1
47	Hub	3 Unit		3					0
48	Peralatan Jaringan Lain-lain	2 Buah							2
49	Meja Kerja Pejabat Eselon II	5 Buah					1		4
50	Meja Kerja Pejabat Eselon III	6 Buah	1		2			1	2
51	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	36 Buah	8		11				17
52	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	20 Buah	12		8				0
53	Meja Rapat Pejabat Eselon II	1 Buah					1		0

54	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	5 Buah			2			1	2
55	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	11 Buah	1	2				3	5
56	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	15 Buah							15
57	Kursi Kerja Pejabat Lain-lain	8 Buah			8				0
58	Kursi Rapat Pejabat Eselon II	10 Buah				10			0
59	Kursi Rapat Ruangan Rapat Staff	23 Buah					23		0
60	Lemari Arsip untuk arsip Dinamis	2 Buah		2					0
61	Projektor + Attachment	3 Unit	1	1					1
62	Uninterruptible Power Supply (UPS)	1 Unit							1
63	Layar Film	3 Buah	1	1					1
64	Faximile	1 Unit					1		0
65	Alat Peraga Olah Raga Lain-lain	1 Buah	1						0
66	Ilmu Pengetahuan umum	6 Buah	2						4
67	Encyclopedia, Kamus, Buku Referensi	1 Buah	1						0
68	Buku Umum Lain-lain	6 Buah	2						4
69	Sosiologi	1 Buah	1						0
70	Ilmu Politik	9 Buah	1						8
71	Ekonomi	6 Buah	1						5

#### 2.2.4 Anggaran

Untuk merealisasikan seluruh program dan kegiatan sebagaimana yang tertuang dalam dokumen Renstra dan rencana Kerja tahunan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat selalu mendapat dukungan anggaran dari APBD Provinsi Sulawesi Barat. Khusus untuk Tahun Anggaran 2017 Setelah Perubahan BKD mendapat dukungan Anggaran sebesar Rp. 11.474.148.432 dengan rincian belanja langsung sebesar Rp. 7.429.675.522 dan belanja tidak langsung sebesar Rp. 4.044.472.910.

Berdasarkan Rencana Kerja Tahun 2018, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat menyusun sebanyak 6 program dan 48 kegiatan dengan kebutuhan anggaran sebesar Rp 8.296.269.000. Namun pada APBD TA 2018 BKD mendapatkan dukungan anggaran sebesar Rp 7.000.000.000, dengan dukungan anggaran tersebut BKD berupaya semaksimal mungkin dalam memberikan pelayanan dibidang kepegawaian yang diterjemahkan kedalam 6 program dan 40 kegiatan. Dalam penyusunan rencana kerja 5 (lima) tahunan, Badan Kepegawaian

Daerah membutuhkan total anggaran sebesar Rp 48.128.111.601 yang dijabarkan kedalam program dan kegiatan setiap tahun nya dan tertuang pada lampiran Renstra ini. Adapun jumlah anggaran yang dikelola Badan Kepegawaian Daerah dalam 5 (lima) tahun terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2.2.4**  
**Jumlah Anggaran 5 (lima) tahun terakhir**

JENIS BELANJA	TAHUN				
	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Belanja Tidak Langsung</b>	<b>3.384.965.931,10</b>	<b>3.471.906.337,00</b>	<b>3.424.462.255,08</b>	<b>3.257.420.787,18</b>	<b>3.624.672.147,00</b>
Belanja Pegawai (Gaji & Tunjangan)	3.384.965.931,10	3.471.906.337,00	3.424.462.255,08	3.257.420.787,18	3.624.672.147,00
<b>Belanja Langsung (BL)</b>	<b>8.000.000.000,00</b>	<b>5.593.575.600,00</b>	<b>6.212.475.000,00</b>	<b>6.703.715.315,00</b>	<b>6.002.609.800,00</b>
a. Belanja Pegawai	2.671.553.000,00	481.000.000,00	-	-	237.820.000,00
b. Belanja Barang dan Jasa	5.187.748.635,00	4.670.510.880,00	5.720.194.462,00	5.414.876.830,00	5.493.344.800,00
c. Belanja Modal	140.698.365,00	442.064.720,00	492.280.538,00	1.288.838.485,00	271.445.000,00
<b>TOTAL</b>	<b>11.384.965.931,10</b>	<b>9.065.481.937,00</b>	<b>9.636.937.255,08</b>	<b>9.961.136.102,18</b>	<b>9.627.281.947,00</b>

### 2.2.5 Standar Operasional Prosedur (SOP)

Dalam penjelasan umum Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dijelaskan bahwa Pemberian otonomi yang seluas-luasnya kepada Daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Lebih lanjut dijelaskan dalam Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Bab I Pasal I Standar Pelayanan Minimal adalah ketentuan mengenai jenis dan mutu Pelayanan Dasar yang merupakan Urusan Pemerintahan Wajib yang berhak diperoleh setiap warga negara secara minimal.

Sebagaimana diketahui bahwa SPM adalah ketentuan tentang mutu pelayanan yang secara minimal harus disediakan oleh Pemerintah Daerah dalam rangka penyelenggaraan urusan wajib dalam kurun waktu tertentu.

Sehubungan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat telah membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai

pedoman dalam pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat, sedangkan dokumen Standar Pelayanan Minimal masih dalam tahap penyempurnaan. Namun demikian, diharapkan Standar Pelayanan Minimal tersebut dapat memenuhi hak-hak dasar dalam pelayanan terhadap aparatur khususnya dan masyarakat pada umumnya sehingga pada gilirannya akan berdampak terhadap optimalisasi kinerja organisasi.

Salah satu aspek penting dalam rangka mewujudkan birokrasi yang memiliki kriteria efektif, efisien, dan ekonomis adalah dengan menerapkan Standar Operasional Prosedur pada seluruh proses penyelenggaraan administrasi pemerintahan. Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi pemerintahan, bagaimana dan kapan harus dilakukan, dimana dan oleh siapa dilakukan. Dengan adanya SOP, penyelenggaraan administrasi pemerintahan dapat berjalan dengan pasti, berbagai bentuk penyimpangan dapat dihindari atau bahkan meskipun terjadi penyimpangan, maka dapat ditemukan penyebabnya. Dalam kondisi seperti ini sedikit demi sedikit pada gilirannya kualitas pelayanan kepada publik akan menjadi lebih baik.

Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur di lingkungan BKD Provinsi Sulawesi Barat merupakan acuan bagi setiap Bagian/Bidang di lingkungan BKD Provinsi Sulawesi Barat dalam menyusun standar operasional prosedur kerja yang efisien, efektif, produktif, dan akuntabel sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.

Tujuan disusunnya Pedoman Penyusunan SOP ini adalah untuk memberikan pedoman bagi seluruh Bagian/Bidang di lingkungan BKD Provinsi Sulawesi Barat dalam mengidentifikasi, merumuskan, menyusun, mengembangkan, memonitor dan mengevaluasi SOP sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing, sehingga diharapkan:

1. Menunjang kelancaran dalam proses pelaksanaan tugas dan kemudahan pengendalian di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat;
2. Memberikan kepastian dan keseragaman dalam proses pelaksanaan suatu tugas;
3. Mempertegas tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas bagi pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat;



4. Meningkatkan daya guna dan hasil guna secara berkelanjutan dalam melaksanakan pelayanan di bidang Manajemen ASN;
5. Memberikan informasi mengenai pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat secara proporsional;
6. Menekan angka korupsi, kolusi dan nepotisme;
7. Memberikan kepastian waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

Sebagaimana diketahui, bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat sudah menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) pada tahun 2016 dan SOP dimaksud disusun berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/21/M.PAN/11/2008 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) administrasi Pemerintahan.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat Melaksanakan Standar Operational Procedures (SOP) secara berkelanjutan untuk meningkatkan efektifitas, efisiensi dan akuntabilitas pelayanan publik sesuai dengan peraturan perundang-undangan mengenai pelayanan publik. BKD Provinsi Sulawesi Barat menyusun, mengimplementasikan dan mempertahankan kualitas prosedur yang ditetapkan untuk digunakan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Adapun komitmen dan tanggung jawab manajemen Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dalam Standar Operasional Prosedur (SOP), antara lain:

1. SOP Pengolahan Data Informasi WEB
2. SOP Pengolahan Data Pegawai
3. SOP Penyusunan Surat Edaran Penyelenggaraan Ujian Penyesuaian Ijazah (UPI) dan Ujian Dinas (UD)
4. SOP Penetapan Peserta Ujian Penyesuaian Ijazah (UPI) dan Ujian Dinas (UD)
5. SOP Penerbitan Surat Izin Belajar
6. SOP Pembuatan Rancangan SK Tugas Belajar
7. SOP Pengurusan Kartu Istri
8. SOP Pengurusan Cuti Eselon II dan III
9. SOP Pengurusan Karpeg
10. SOP Pengurusan Kartu Suami
11. SOP Pengurusan Kenaikan Gaji Berkala Eselon II

12. SOP Pengurusan Pensiun /Purna Bhakti PNS
13. SOP Permohonan Perceraian PNS
14. SOP Pengurusan Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya
15. SOP Pembuatan Petikan SK Kenaikan Pangkat Gol I/b - III/d
16. SOP Pembuatan Petikan SK Kenaikan Pangkat Gol IV/a - IV/b
17. SOP Penetapan SK Kolektif Kenaikan Pangkat Gol IV/a - IV/b
18. SOP Penetapan SK Kolektif Kenaikan Pangkat Gol I/b - III/d
19. SOP Penetapan SK/Persetujuan Pindah PNS

Peningkatan pelayanan publik oleh unit pelayanan yang dikelola oleh pemerintah daerah merupakan mandat yang diamanatkan dalam berbagai peraturan perundangan seperti Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 tahun 2014 tentang Pedoman Standar Pelayanan

### **2.3 Kinerja Pelayanan BKD Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, Undang-undang Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat serta Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 46 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas Dan Fungsi, Susunan Organisasi, Dan Tata Kerja Inspektorat Dan Badan Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka jenis pelayanan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan perencanaan program dan kegiatan dibidang kepegawaian;
2. Pengendalian dalam pelaksanaan tugas dibidang kepegawaian;
3. Perumusan dan penyiapan kebijakan teknis pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur;
4. Perumusan dan penyiapan kebijakan pelaksanaan pengembangan karier PNS;
5. Pembinaan dan pemantauan sumber daya aparatur;
6. Pelaksanaan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait;
7. Penyampaian konsep rencana kepegawaian daerah kepada Gubernur;
8. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi program/kegiatan bidang;



9. Penyampaian laporan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas kepada Gubernur.

**Tabel 2.3**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah**  
**Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2012-2016**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASASRAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE -					CAPAIAN KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE -					RASIO CAPAIAN PADA TAHUN KE -					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Tercapainya sistem perencanaan dan pengembangan pegawai	Persentase sistem perencanaan dan pengembangan pegawai	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Tercapainya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengelolaan sistem informasi kepegawaian	Persentase kualitas pengelolaan manajemen kepegawaian yang terintegrasi dan terpadu	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Tercapainya tingkat kesejahteraan dan disiplin pegawai	Persentase tingkat kesejahteraan dan disiplin pegawai	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Tercapainya kualitas pengelolaan manajemen kepegawaian yang terintegrasi dan terpadu	Persentase kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %



Terciptanya Pembinaan dan Pengendalian Mutasi Secara Profesional	Persentase pembinaan dan pengendalian mutasi secara profesional	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Tercapainya kualitas pelayanan aparatur yang profesional dan akuntabel	Persentase kinerja aparatur yang akuntabel	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Tercapainya kuantitas aparatur yang berkualifikasi sesuai kebutuhan organisasi	Persentase PNS yang memiliki kompetensi melalui pendidikan formal	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

**Tabel 2.4**  
**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah**  
**Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2012-2016**

Urusan Pemerintah Fungsi Penunjang	Anggaran Pada Tahun Ke - Rp. (Juta)					Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke - Rp. (Juta)					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke -					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
Belanja Tidak Langsung	N/A	N/A	3.424	3.530	3.621	N/A	N/A	3.307	3.501	3.618	N/A	N/A	97%	99%	100%	2,84%	4,60%
Belanja Langsung	N/A	N/A	6.212	6.703	6.006	N/A	N/A	5.752	6.214	5.967	N/A	N/A	93%	93%	99%	-1,25%	2,03%

## 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan OPD

Dalam upaya meningkatkan kinerja pelayanan BKD kurun waktu lima tahun ke depan, perlu mengetahui dinamika tantangan dan peluang yang ada, guna mempertajam kebijakan pelayanan BKD untuk mendukung pencapaian target dan sasaran RPJMD.

### 1. Tantangan

Keberhasilan manajemen sangat didukung oleh kompetensi dan kapabilitas SDM pengelola kepegawaian yang handal dan visioner. Dalam rangka mewujudkan manajemen kepegawaian Sulawesi Barat yang baik dan tepat sasaran, guna mencapai tujuan dan sasaran pembangunan, dibutuhkan SDM yang berkompeten dalam melakukan analisis kepegawaian untuk mendukung peningkatan pengelolaan kepegawaian dengan lebih baik. Namun hingga saat ini, SDM di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dan Kabupaten/Kota masih belum memiliki analisis kepegawaian.

Tantangan lainnya dalam mewujudkan pengelolaan kepegawaian adalah adanya beberapa aturan kepegawaian yang sering berubah dan kontraproduktif. Ke depan, perlu upaya yang lebih maksimal untuk meningkatkan intensitas koordinasi dengan stakeholder terkait agar tidak terjadi kesalahan dalam perumusan dan pengambilan kebijakan terkait pengelolaan kepegawaian.

Selain itu, tantangan pengembangan pelayanan BKD ke depan adalah perkembangan teknologi informasi yang semakin maju dan tak terbatas. harus mampu dimanfaatkan dengan tepat, guna mendukung proses perencanaan secara terbuka dan transparan, serta membuka akses informasi kepada masyarakat secara tepat dan cepat, sehingga seluruh lapisan masyarakat dapat terlibat aktif pada setiap proses pembangunan di Sulawesi Barat.

### 2. Peluang

Globalisasi yang merupakan faktor lingkungan eksternal/internasional semakin berpengaruh dalam proses pembangunan di Indonesia termasuk di dalamnya Provinsi Sulawesi Barat, seperti cara pandang tentang demokrasi, perdagangan dan perkembangan teknologi (IT). Dilihat dari sisi positif, globalisasi dapat menjadi peluang yang baik untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas daerah dalam menghadapi tantangan internasional.

Manajemen PNS harus melihat globalisasi sebagai satu peluang baik untuk memajukan pembangunan daerah. Menjawab peluang tersebut dibutuhkan

kompetensi pengelola kepegawaian yang sensitif terhadap perkembangan global yang dapat memberikan pengaruh positif pada pembangunan daerah ke depan. Peningkatan kapasitas SDM juga semakin terbuka, baik melalui pendidikan formal maupun non formal. Didukung pula oleh terbitnya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), terbuka peluang pengembangan kompetensi aparatur untuk menciptakan aparatur yang berkualitas.



### **BAB III**

## **PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

### **3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah**

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat merupakan perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang mengurus pelayanan administrasi kepegawaian dengan sistem dan prosedur yang diatur dalam ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Untuk menata sumber daya aparatur yang ada di Provinsi Sulawesi Barat, maka dipandang perlu melakukan identifikasi masalah dan isu strategis berdasarkan tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

- a. Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai
  - Belum adanya keseragaman persepsi dalam menyusun formasi pegawai
  - Tingginya permasalahan pengadaan CPNS
  - Belum adanya sistem karier dan kaderisasi pimpinan yang terukur
  - Rendahnya apresiasi terhadap pendidikan dan pelatihan
  - Belum terumuskan secara jelas kompetensi jabatan
- b. Bidang Mutasi dan Kepangkatan
  - Belum adanya keseragaman persepsi dalam pemindahan PNS
  - Tingginya sensitivitas pemindahan PNS
  - Adanya praktik KKN dalam mutasi PNS
  - Penempatan PNS yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan
  - Masih belum meratanya jumlah dan kualitas PNS
  - Belum terlaksananya kenaikan pangkat secara otomatis
  - Masih adanya ego sektoral dan ego daerah dalam administrasi kepegawaian
- c. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai
  - Belum kuatnya sistem reward and punishment di kepegawaian
  - Adanya peraturan di tingkat kebijakan (pusat) yang kurang sinergis
  - Belum terumuskannya sistem remunerasi PNS
  - Pembinaan disiplin PNS yang belum maksimal
- d. Bidang Informasi dan Pengolahan Data Pegawai

- Belum adanya penyimpanan berkas kepegawaian
  - Pengembangan dan Penyempurnaan database Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)
  - Terbatasnya PNS yang ahli dalam pengembangan sistem informasi.
  - Belum terhubungkannya jaringan informasi dengan SKPD dan Kabupaten
- e. Sekretariat
- Ketersediaan anggaran yang tidak sesuai dengan kebutuhan
  - Terbatasnya petugas pengadaan dan pengelola barang dan jasa
  - Banyaknya jumlah surat masuk dan keluar
  - Terbatasnya tenaga teknis rendah untuk kebersihan, jaga dan pramu jaminan kualitas sarpras kantor
  - Transparansi pengelolaan barang daerah menuju good governance

### **3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur**

Berdasarkan RPJMD Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022, maka visi Gubernur dan Wakil Gubernur adalah :

***“Sulawesi Barat Maju dan Malaqbiq”***

dengan misi :

- 1) Membangun sumber daya manusia berkualitas, berkepribadian dan berbudaya;
- 2) Mewujudkan pemerintahan yang bersih, modern, dan terpercaya;
- 3) Membangun dan menguatkan konektivitas antar wilayah berbasis unggulan strategis;
- 4) Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inovatif dan berdaya saing tinggi;
- 5) Mengarusutamakan lingkungan hidup untuk pembangunan berkelanjutan.

Visi Badan Kepegawaian Daerah dirumuskan untuk mendukung Visi dan Misi Provinsi Sulawesi Barat Secara dimensional pernyataan visi berfokus kemasa depan berdasarkan pemikiran masa kini dan pengalaman masa lalu. Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan pelayanan dibidang kepegawaian menggunakan konsep efektif dan efisien, konsep efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan. Efisiensi adalah suatu asas dasar tentang perbandingan terbaik antara suatu usaha dengan hasilnya. Efisiensi merupakan pelaksanaan cara-cara tertentu dengan cara

dengan tanpa mengurangi tujuannya merupakan cara yang termudah mengerjakannya, termurah biayanya, tersingkat waktunya, teringan bebannya dan terpendek jaraknya. Konsep efektivitas dan efisien ini diterjemahkan kedalam program dan kegiatan selama 5 tahun kedepan, adapun konsep yang digunakan adalah perkantoran yang ramah lingkungan dengan berupaya mengurangi penggunaan kertas (*Less Paper*) dan memaksimalkan penggunaan teknologi informasi.

Kantor merupakan tempat diselenggarakannya kegiatan tata usaha dimana dapat ketergantungan system antara orang, teknologi, dan prosedur untuk menangani data dan informasi mulai dari menerima, pengumpulan, mengelola, menyimpan sampai menyalurkan. Kantor tersebut melaksanakan perkantoran. Kegiatan perkantoran perlu direncanakan, diorganisasikan dan digerkan oleh semua sumber daya yang terlibat atau dilibatkan, serta perlu diawasi dan dikendalikan sebaik-baiknya istilah modern artinya terbaru, mutakhir, terkini, sikap dan cara berfikir serata bertindak sesuai dengan tuntutan zaman. Dengan demikian maka manajemen kantor moderen adalah penyelenggara semua kegiatan yang bertalian dengan pelaksanaan pekerjaan kantor yang modern. Semakin modernnya suatu kantor, maka semakin banyak data, informasi, dan kegiatan yang dapat diakses dengan lebih efektif, efisien dan profesional. Sehingga organisasi akan mampu tumbuh dan berkembang dalam lingkungan perubahan dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Adapun misi Pembangunan Provinsi Sulawesi Barat diantaranya yang terkait dengan Badan Kepegawaian Daerah adalah Misi ke 2 yaitu : Mewujudkan pemerintahan yang bersih, modern dan terpercaya yang dapat dievaluasi secara berkala melalui analisis jabatan terhadap tingkat profesionalisme aparat sesuai deskripsi jabatan, dengan senantiasa mengembangkan dan menyempurnakan penatalaksanaannya baik sistem, prosedur maupun tata kerja pengembangan sarana dan prasarana kerja guna meningkatkan gairah dan semangat kerja aparat, serta senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur sehingga mampu menerjemahkan dan mewujudkan kebijakan pembangunan daerah secara akurat dan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Misi ini diarahkan untuk mewujudkan reformasi birokrasi melalui penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel, dengan didukung sumber daya

aparatur yang profesional, kelembagaan yang tepat fungsi dan ukuran, sistem kerja yang jelas dan terukur, kebijakan penganggaran yang efisien, serta pemanfaatan teknologi informasi.

### **3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Prov/Kab se-Sulawesi Barat**

#### **3.3.1. Telaahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara**

Sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) mempunyai hubungan fungsional dan profesional baik langsung dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang ada di pusat, maupun dengan kantor-kantor regional Badan Kepegawaian Negara yang tersebar pada delapan wilayah kerja.

Kebijakan pengembangan sumber daya aparatur negara sangat diperlukan bukan saja untuk menghadapi berbagai perubahan strategik ditingkat 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).

Program Reformasi Birokrasi, yang di dalamnya mengamanatkan capaian kinerja mengenai : Peningkatan Pelayanan Publik, Peningkatan Efektivitas dan Efisiensi Kelembagaan, Peningkatan Efektivitas dan Efisiensi Ketatalaksanaan, Peningkatan Kualitas SDM Aparatur, Peningkatan Akuntabilitas, Perbaikan bidang pengawasan, Peningkatan Budaya Kerja/Etika Birokrasi.

Komitmen BKN untuk membangun sistem manajemen PNS dituangkan dalam visi BKN dalam renstra 2020-2024, yaitu: **“mewujudkan pengelola ASN yang profesional dan berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”**.

Terdapat dua nilai yang menjadi tujuan utama pembentukan karakter ASN yang dituangkan kedalam Visi Badan Kepegawaian Negara 2020-2024, yaitu:

#### **1) Profesional**

- a) BKN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanatkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku,

dengan memaksimalkan sumber daya yang tersedia dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien; sebagai upaya untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.

- b) BKN melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian.

## **2) Bermartabat**

- a) BKN

berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral yang membentuk citra positif BKN.

- b) Menjaga integritas dan citra organisasi BKN sebagai lembaga pemerintah dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dengan menjadi lembaga terdepan dalam menerapkan prinsip profesionalitas, nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 ayat (21) bahwa Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) secara nasional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 dan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari Reformasi Birokrasi, perlu ditanamkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit yaitu kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, agama, warna kulit dan asal usul, jenis kelamin, umur atau kondisi kecacatan.

Beberapa unsur yang sama dari visi dan rencana strategi baik Badan Kepegawaian Negara maupun Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah menyangkut manajemen kepegawaian guna mewujudkan Profesionalisme pegawai yang diiringi dengan peningkatan kesejahteraan pegawai.

Visi dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat 2017-2022 adalah *“Terwujudnya Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat Yang Terdepan, Malaqbiq Dan Inovatif”*

### **3.3.2. Rencana Strategis Kementerian Dalam Negeri**

Visi dari Kementerian Dalam Negeri adalah “Kementerian Dalam Negeri Mampu Menjadi POROS Jalannya Pemerintahan dan Politik Dalam Negeri, Meningkatkan Pelayanan Publik, Menegakkan Demokrasi Dan Menjaga Integrasi Bangsa, Pembangunan Daerah dan Pemberdayaan Masyarakat dalam Wadah NKRI”.

Salah satu kewenangan yang kemudian oleh pemerintah pusat diserahkan kepada daerah adalah kewenangan di bidang kepegawaian (desentralisasi di bidang kepegawaian), sehingga berdasarkan hal tersebut, kemudian daerah memiliki kewenangan untuk mengatur sistem kepegawaian sendiri dalam rangka pemenuhan akan tuntutan masyarakat.

Berkaitan dengan Visi BKD Provinsi Sulawesi Barat, maka yang menjadi langkah strategi adalah pengaturan regulasi yang mendukung pengembangan PNS, sehingga terdapat keselarasan ketika pemerintah Pusat menyerahkan sebagian kewenangannya, kemudian daerah menindak lanjuti dengan regulasi yang disesuaikan dengan tuntutan pelayanan masyarakat.

Pencapaian sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah sebagaimana tersebut diatas dilakukan melalui berbagai program yang dilaksanakan oleh Satuan Kerja Perangkat Pemerintah Daerah terkait. Dari analisis terhadap program pencapaian sasaran dari misi kedua terdapat program yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, yaitu: Program Kepegawaian Daerah;

Adapun faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Organisasi Perangkat Daerah yang dapat mempengaruhi pencapaian visi misi dan program

Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah adalah sebagai berikut :

**Faktor-faktor penghambat:**

Belum optimalnya implemtasi pelaksanaan penerapan sistem merit terkait manajemen pelayanan Aparatur Sipil Negara dan Pembinaan Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari:

- Belum optimalnya perencanaan kebutuhan;
- Belum adanya kesesuaian antara pengadaan pegawai dengan kebutuhan;
- Belum optimalnya promosi, mutasi, dan rotasi;
- Belum optimalnya sistem pendukung;
- Belum optimalnya perlindungan dan pemberi kemudahan;
- Belum optimalnya manajemen kinerja;
- Belum optimalnya pembinaan karir dan peningkatan kompetensi; dan
- Belum optimalnya penggajian, penghargaan dan disiplin Berdasarkan faktor-faktor penghambat diatas akan sangat mempengaruhi kinerja Kepala Daerah, terutama dalam mencapai indikator sasaran untuk meningkatkan Nilai Reformasi Birokrasi yang telah menjadi agenda nasional dan daerah.

**Faktor-faktor pendorong:**

1. Mengoptimalkan implementasi pelaksanaan Sistem Merit Provinsi Sulawesi Barat dengan pemberlakukan UU nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Permenpan Nomor 40 tahun 2018 tentang Sistem Merit dengan peningkatan Manajemen Pelayanan Aparatur Sipil Negara dan Pembinaan Aparatur Sipil negara melalui :
  - Mengoptimalkan perencanaan kebutuhan PNS Provinsi Sulawesi Barat;
  - Melakukan kesesuaian anantara pengadaan pegawai dan kebutuhan pegawai;
  - Melakukan optimalisasi terhadap pelaksanaan promosi, mutasi dan rotasi;
  - Mengoptimalkan sistem pendukung;
  - Mengoptimalkan pemberian perlindungan dan kemudahan;
  - Mengoptimalkan pelaksanaan manajemen kinerja;
  - Mengoptimalkan pembinaan karier dan peningkatan kompetensi; dan
  - Mengoptimalkan penggajian penghargaan dan disiplin
2. Implementasi terhadap pelaksanaan KORSUPGAH KPK

### **3.3.3. Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Republik Indonesia**

Sebagai lembaga pembina aparatur sipil negara Kementerian PAN-RB memiliki visi “Mewujudkan Aparatur Negara yang Berkepribadian, Bersih, dan Kompeten untuk Mencapai Kualitas Pelayanan Publik yang Berkinerja Tinggi”. Visi ini mencerminkan cita-cita dan harapan Kementerian PANRB untuk menjadikan seluruh aparatur negara di lingkungan instansi pemerintah pusat dan daerah memiliki kepribadian yang bersih dalam melaksanakan tugasnya sehari - hari serta memiliki kompetensi yang dapat diandalkan untuk selalu berkinerja tinggi dalam menjalankan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Dalam rangka mencapai visinya tersebut, Kementerian PANRB 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.

Aparatur negara berkepribadian bersih dan kompeten bermakna bahwa sosok aparatur negara baik secara individu, institusional maupun sistem mempunyai kompetensi, kemampuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas dan fungsi secara terampil, baik dan benar serta efektif dan efisien yang dilandasi dengan nilai-nilai etika, integritas, moral dan akuntabilitas untuk mewujudkan kinerja, hasil karya terbaik dan bermanfaat dalam pencapaian reformasi birokrasi. Sedangkan good governance mencerminkan cita-cita penyelenggaraan negara yang profesional, transparan, akuntabel, memiliki kredibilitas dan bebas KKN.

Gambaran di atas memberikan arah dalam dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Program dan kegiatan yang dimuat dalam Rencana Strategis, merupakan penjabaran dan tindak lanjut dari Rencana Strategis Kementerian PANRB, yaitu program pembinaan dan pengembangan aparatur, program peningkatan disiplin aparatur, program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur.



### **3.3.4. Rencana Strategis Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)**

Komisi Aparatur Sipil Negara yang disingkat KASN merupakan lembaga independen yang baru dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang bertugas menjaga netralitas Pegawai ASN, melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN, dan melaporkan pengawasan dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN kepada Presiden.

Visi yang ingin diwujudkan KASN adalah “Menjadi lembaga pengawas pelaksanaan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku serta sistem merit yang terpercaya dan berwibawa di Asia guna mewujudkan Aparatur Sipil Negara profesional yang berkinerja tinggi, berintegritas dan netral”. Sedangkan misi adalah :

1. Melakukan pengawasan pelaksanaan sistem merit dan nilai dasar kode etik serta kode perilaku pegawai pada semua instansi pemerintah di pusat dan daerah secara objektif, independen dan profesional; dan
2. Menjaga netralitas pegawai ASN dan pelaksanaan fungsi ASN sebagai pemersatu bangsa.

Sesuai dengan visi, misi dan KASN untuk menjamin terwujudnya birokrasi Indonesia yang berdasarkan sistem merit, maka arah kebijakan yang ditempuh adalah :

1. Membangun kesadaran dan pemahaman serta kepatuhan terhadap nilai dasar, kode etik dan kode perilaku;
2. Menerapkan pengawasan yang efektif dan komprehensif terhadap pelaksanaan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku;
3. Melakukan penanganan pengaduan secara cepat, tepat dan tuntas;
4. Memfasilitasi penyelesaian sengketa melalui mediasi dan arbitasi secara adil, transparan dan menyeluruh;
5. Melakukan kajian dan menyusun rekomendasi kebijakan dalam rangka penyempurnaan manajemen ASN; dan
6. Meningkatkan kapasitas kelembagaan KASN.

Untuk melaksanakan arah kebijakan ini, strategi yang akan ditempuh adalah:

1. Melaksanakan promosi dan advokasi implementasi sistem merit dan pelaksanaan nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku;
2. Memprioritaskan pengawasan dan pemantauan pengisian JPT melalui

seleksi terbuka diK/L dan Pemda;

3. Memprioritaskan penanganan pengaduan dan penyelidikan untuk kasus yang berdampak luas;
4. Membangun kerjasama lintas instansi terkait (BKN, Kemendagri, Bawaslu, KemenPANRB, APSC);
5. Melakukan mediasi untuk meningkatkan tindak lanjut rekomendasi; dan
6. Melakukan pengkajian dan pengembangan dalam rangka meningkatkan kualitas implemtasi manajemen ASN

Dengan mengacu pada rencana strategis KASN diketahui bahwa program pembinaan dan pengembangan Aparatur dan program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dalam rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, mempedomani pembinaan pelaksanaan sistem merit yang ditetapkan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara.

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

Sesuai Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat dan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 46 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas Dan Fungsi, Susunan Organisasi, Dan Tata Kerja Inspektorat Dan Badan Daerah Provinsi Sulawesi Barat mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah untuk penyelenggaraan pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian. Sehubungan dengan tugas pokok dan fungsi tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat tidak ada hubungan yang cukup signifikan terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

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

Isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan, berkenaan dengan peran Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Berdasarkan permasalahan yang ada pada setiap bidang bermuara pada Isu Strategis yang sekarang, diantaranya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Perlunya segera penerapan E-Government kepada seluruh Instansi

Pemerintah

2. Penyusunan formasi pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan
3. Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi yang belum maksimal
4. Akuntabilitas dalam pelayanan kepegawaian
5. Moratorium Pengadaan CPNS kecuali Guru dan Tenaga Kesehatan
6. Belum terukurnya kinerja PNS

Berdasarkan uraian di atas terkait identifikasi masalah dan isu strategis yang dilakukan oleh masing-masing bidang, maka dapat dipetakan isu strategis dan masalah secara makro yang terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pembantu Gubernur merumuskan kebijakan Manajemen Kepegawaian. Pemetaan isu strategis dan masalah pokok dapat digambarkan sebagai berikut:

<b>Isu Strategis Perangkat Daerah</b>	<b>Masalah Pokok Perangkat Daerah</b>	<b>Masalah Perangkat Daerah</b>	<b>Akar Masalah Perangkat Daerah</b>
1. Penerapan E-Government di Bidang Kepegawaian	Belum Optimalnya Penerapan E-Government	Belum Terintegrasinya E-Government Bidang Kepegawaian	<i>Terdapat perbedaan bahasa program pada setiap aplikasi dan belum adanya sistem database terpadu</i>
2. Penilaian dan Pengukuran Kinerja ASN	Belum Tersedianya Penilaian dan Pengukuran Kinerja ASN	Belum Tersedianya Standar Penilaian dan Pengukuran Kinerja ASN	<i>Belum tersedianya sarana dan prasarana pendukung terkait penilaian dan pengukuran kinerja ASN</i>
3. Peningkatan Disiplin Pegawai	Masih Rendahnya Disiplin Pegawai	Belum Optimalnya Pemberlakuan Sistem Reward and Punishment	<i>Lemahnya peran pimpinan pada setiap perangkat daerah dan belum optimalnya pemanfaatan sarana dan prasarana evaluasi dan monitoring pegawai</i>

4. Penerapan Merit Sistem	Belum Optimalnya Penerapan Merit Sistem	Belum Tersedianya Kelompok Rencana Suksesi (KRS)	<i>Belum tersedianya sarana dan prasarana pendukung terkait penyusunan Kelompok Rencana Suksesi dan Manajemen Talenta</i>
		Belum Tersedianya Manajemen Talenta	
5. Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN	Belum Optimalnya Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN	Belum Tersedianya Kebijakan Dalam Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN	<i>Lemahnya peran pengelola kepegawaian di Perangkat Daerah dalam menyusun perencanaan kebutuhan pegawai</i>
6. Dukungan Manajemen Assesment Center	Belum Tersedianya Assesment Center	Belum Tersedianya Dukungan Kebijakan Assesment Center	<i>Minimnya dukungan sarana dan prasarana serta SDM</i>
7. Perencanaan Pengembangan Kompetensi	Belum Tersedianya Data Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan	Belum Optimalnya Penyusunan Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan di Semua OPD	<i>Minimnya pemahaman kebutuhan pendidikan dan pelatihan pada Perangkat Daerah</i>

Dalam upaya penyelesaian masalah masalah yang dan isu strategis yang ada, diperlukan langkah langkah strategis yang akan disusun berdasarkan analisa , dengan menggunakan metode analisis SWOT dengan melakukan analisa baik lingkungan internal maupun eksternal.

Analisis lingkungan internal pada dasarnya proses identifikasi yang menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi struktur organisasi, sumber daya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana. Analisis Lingkungan Internal dikelompokkan atas hal-hal yang merupakan kelemahan (weakness) atau kekuatan (strength) organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran.

Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi

lingkungan luar organisasi yang menguraikan peluang dan tantangan/ancaman yang terdiri dari lingkungan ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi mengenai peluang (opportunity) dan tantangan (threats) organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Dengan menggunakan pendekatan USG (Urgency, Seriousness, Growth) maka diperoleh beberapa hasil identifikasi kekuatan dan kelemahan sebagai berikut

### **1. KEKUATAN**

- Adanya aturan kepegawaian;
- Adanya komitmen pimpinan dalam penataan manajemen kepegawaian;
- Suasana kerja di BKD yang kondusif; dan
- Adanya pembagian tugas yang jelas yang dituangkan dalam tupoksi

### **2. KELEMAHAN**

- Belum adanya Standart Pelayanan Minimum (SPM)
- Terbatasnya dana, sarana dan prasarana
- Masih kurangnya kesesuaian kompetensi PNS dengan jabatan
- Distribusi PNS yang belum merata

### **3. PELUANG**

- Adanya peraturan kepegawaian yang mendukung profesionalisme pegawai
- Adanya Motivasi pengembangan kompetensi SDM secara mandiri
- Perkembangan Teknologi Informasi dalam mendukung program kepegawaian
- Banyaknya lembaga baik Nasional maupun Internasional dalam pengembangan SDM yang memadai
- Komitmen OPD untuk peningkatan kapasitas SDM Aparatur

### **4. ANCAMAN/TANTANGAN**

- Adanya beberapa Peraturan kepegawaian yang sering berubah dan kontraproduktif
- Sistem Politik yang cenderung mengganggu Netralitas PNS
- Keterbatasan otoritas pengelolaan kepegawaian
- Kompleksitas permasalahan pegawai
- Rekrutmen pegawai yang tidak berkesinambungan



- Sebagian Pengelola kepegawaian OPD belum optimal dalam pemanfaatan Teknologi Informasi
- Komitmen dan pemahaman PPK di enam kabupaten Sulawesi Barat yang belum sama

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **4.1 Tujuan dan Sasaran**

Menurut Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004 disebutkan bahwa visi adalah rumusan mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Visi harus dirumuskan sedemikian rupa memberikan gambaran umum satu keadaan nyata dan benar-benar dapat diwujudkan. Visi harus bisa memberi gairah kepada seluruh komponen untuk meraih. Karena itu, visi harus dapat dirumuskan secara menantang, inspiratif, berpeluang dan nyata.

Visi Badan Kepegawaian Daerah dirumuskan untuk mendukung Visi dan Misi Provinsi Sulawesi Barat Secara dimensional pernyataan visi berfokus kemasa depan berdasarkan pemikiran masa kini dan pengalaman masa lalu.

Adapun misi Pembangunan Provinsi Sulawesi Barat salah satunya yang terkait dengan Badan Kepegawaian Daerah adalah Misi ke 2 yaitu : Mewujudkan pemerintahan yang bersih, modern dan terpercaya yang dapat dievaluasi secara berkala melalui analisis jabatan terhadap tingkat profesionalisme aparat sesuai deskripsi jabatan, dengan senantiasa mengembangkan dan menyempurnakan penatalaksanaannya baik sistem, prosedur maupun tata kerja pengembangan sarana dan prasarana kerja guna meningkatkan gairah dan semangat kerja aparat, serta senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur sehingga mampu menerjemahkan dan mewujudkan kebijakan pembangunan daerah secara akurat dan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Strategi yang diambil dalam bidang Pemerintahan yaitu : Meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dari 5 (lima) misi Pembangunan Provinsi tahun 2017-2022 dan 5 (lima) misi Gubernur dan Wakil Gubernur tersebut yang berkaitan secara langsung dengan bidang tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah adalah :

*Misi 2 Gubernur dan Wakil Gubernur 2017-2022* : Mewujudkan pemerintahan yang bersih, modern dan terpercaya.

Misi ini bertujuan untuk Membangun tata kelola pemerintah yang baik, melalui upaya pengembangan dan penataan sumber daya aparatur pemerintah dan yang dapat dievaluasi secara berkala melalui analisis jabatan terhadap tingkat

profesionalisme aparat sesuai deskripsi jabatan, dengan senantiasa mengembangkan dan menyempurnakan penatalaksanaannya baik sistem, prosedur maupun tata kerja pengembangan sarana dan prasarana kerja guna meningkatkan gairah dan semangat kerja aparat, serta senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur sehingga mampu menerjemahkan dan mewujudkan kebijakan pembangunan daerah secara akurat dan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Dalam rangka pencapaian visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur maka dirumuskan kebijakan strategis dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat selama 5 (lima) tahun kedepan.

#### **4.1.1 Tujuan**

1. Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan Dan Kualitas Asn Untuk Penerapan Kepemerintahan Yang Baik;
2. Mewujudkan Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur.

#### **4.1.2 Sasaran**

1. Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BKD;
2. Tercapainya Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur Berbasis IT

Tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat berserta Indikator Kinerjanya disajikan dalam Tabel 4.1, sebagai berikut:



**Tabel 4.1**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD Provinsi Sulawesi Barat**

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	KONDISI AWAL	CAPAIAN			TARGET CAPAIAN		KONDISI AKHIR
				2017	2018	2019	2020	2021	2022	
1.	Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan Dan Kualitas ASN Untuk Penerapan Kepemerintahan Yang Baik	Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BKD	Nilai Reformasi Birokrasi (RB) Lingkup BKD	N/A	N/A	N/A	60	70	70	
2.	Mewujudkan Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	Tercapainya Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur Berbasis IT	Persentase pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan kepegawaian	16%	16%	33%	66%	83%	100%	
			Tingkat keberhasilan pelayanan kepegawaian berbasis IT	N/A	N/A	N/A	60%	80%	100%	
			Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS	7	7	8	8	11	13	

## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

#### **5.1. Strategi dan Arah Kebijakan**

Strategi dan arah kebijakan BKD merupakan cara dan arah tindakan yang diambil oleh BKD guna mencapai tujuan dan sasaran. Untuk merumuskan strategi dan kebijakan, perlu memperhatikan kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dalam mengembangkan kelembagaan secara menyeluruh. Untuk itulah perlu dilakukan analisis terhadap faktor-faktor tersebut dengan melakukan pengelompokan sebagai berikut:

#### **Faktor Internal**

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pembahasan faktor internal adalah aspek kelembagaan yang terkait dengan kewenangan, fungsi dan peran, sumber daya aparatur, sarana dan prasarana.

##### **1. Aspek Kekuatan**

Aspek kekuatan adalah segala sesuatu yang terdapat di dalam kewenangan dan berada dibawah langsung kendali tugas dan fungsi BKD yang dapat dimanfaatkan dalam meningkatkan kinerja BKD

##### **2. Aspek Kelemahan**

Aspek kelemahan adalah segala sesuatu yang berasal dari dalam dan terkait langsung dengan fungsi dan peranan BKD yang dapat menjadi kendala dalam peningkatan kinerja BKD

#### **Faktor Eksternal**

Faktor-faktor lingkungan strategis yang berpengaruh langsung terhadap kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, yaitu :

##### **1. Aspek Peluang**

Pengertian peluang adalah kondisi eksternal yang mendukung dan dapat dimanfaatkan dalam peningkatan kinerja BKD.

##### **2. Aspek Ancaman**

Ancaman adalah kondisi eksternal yang dapat mengganggu dan menghambat pengembangan dan peningkatan kinerja BKD di Provinsi Sulawesi Barat.

### **Penyusunan Strategi**

Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja BKD. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, BKD harus memiliki acuan langkah agar pelaksanaan tugas tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh aparatur maupun masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategi yang tepat menjadi sangat penting.

Pengembangan dan peningkatan kinerja BKD yang dilaksanakan memiliki harapan-harapan masa depan yang ingin dicapai, yang bertitik tolak pada kondisi internal dan eksternal dengan keanekaragamannya. Strategi merupakan suatu respon terhadap visi, misi dan tujuan yang akan menjadi rujukan dari seluruh kebijakan dan program kegiatan yang dikeluarkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu strategi yang disusun harus sesuai pula dengan kebijakan dan tujuan pembangunan Provinsi Sulawesi Barat secara keseluruhan.

Strategi-strategi tersebut dilakukan dengan tabulasi silang terhadap faktor-faktor internal dan eksternal untuk mendapatkan :

1. Strengths - Opportunities Strategy, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal;
2. Weakness - Opportunities Strategy, yaitu memperbaiki kelemahan internal dengan mengambil keuntungan dari peluang eksternal;
3. Strengths - Threats Strategy, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman eksternal;
4. Weakness - Threats Strategy, yaitu merupakan strategi pertahanan untuk menghindari kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

#### **5.1.1 Strategi**

Strategi adalah cara untuk mewujudkan tujuan yang dirancang secara konseptual, analitik, realistik, rasional dan komprehensif. Selanjutnya strategi diwujudkan dalam kebijakan dan program.

Strategi yang perlu dilakukan dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat yang terdepan, malaqbiq dan inovatif adalah :

1. Meningkatkan Pengelolaan Organisasi Lingkup BKD;
2. Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Melaksanakan Manajemen ASN.

### 5.1.2 Arah Kebijakan

Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang dipilih, agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran. Kebijakan yang akan diambil dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat yang terdepan, malaqbiq dan inovatif adalah:

1. Peningkatan Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup BKD;
2. Peningkatan Pengelolaan Tata Laksana Lingkup BKD;
3. Peningkatan Pengelolaan Data/Informasi Lingkup BKD;
4. Peningkatan Pengelolaan Keuangan Lingkup BKD;
5. Melaksanakan Manajemen ASN Tepat Waktu, Tepat Kebutuhan, Tepat Aturan;
6. Optimalisasi Teknologi Informasi Dalam Manajemen ASN;
7. Penerapan sistem reward and punishment terhadap ASN.

Berikut tabel keselarasan antara Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022:

**Tabel 5.1**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan**

<b>VISI:</b>	<b>SULAWESI BARAT MAJU DAN MALAQBI</b>		
<b>MISI 2:</b>	<b>MEWUJUDKAN PEMERINTAHAN YANG BERSIH, MODERN, DAN TERPERCAYA</b>		
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Arah Kebijakan</b>
<i>1. Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan Dan Kualitas ASN Untuk Penerapan Pemerintahan Yang Baik</i>	<i>1. Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BKD</i>	<i>1. Meningkatkan Pengelolaan Organisasi Lingkup BKD</i>	<i>1. Peningkatan Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup BKD</i>
			<i>2. Peningkatan Pengelolaan Tata Laksana Lingkup BKD</i>
			<i>3. Peningkatan Pengelolaan Data/Informasi Lingkup BKD</i>
			<i>4. Peningkatan Pengelolaan Keuangan Lingkup BKD</i>
<i>2. Mewujudkan Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur</i>	<i>Tercapainya Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur Berbasis IT</i>	<i>Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Melaksanakan Manajemen ASN</i>	<i>1. Melaksanakan Manajemen ASN Tepat Waktu, Tepat Kebutuhan, Tepat Aturan</i>
			<i>2. Optimalisasi Teknologi Informasi Dalam Manajemen ASN</i>
			<i>3. Penerapan sistem reward and punishment terhadap ASN</i>

## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai lembaga teknis daerah yang membidangi manajemen kepegawaian dan peningkatan kualitas sumberdaya aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, maka program dan kegiatannya didasarkan pada dua sisi yaitu internal dan eksternal.

Program dan kegiatan internal dipusatkan pada upaya-upaya menata kelembagaan dan ketatalaksanaan serta mengefektifkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah, sedangkan program dan kegiatan eksternal dilaksanakan dalam upaya, mewujudkan peningkatan kualitas sumberdaya manusia aparatur di Provinsi Sulawesi Barat yang lebih profesional, netral dan sejahtera.

Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai setiap tujuan strategis, maka langkah operasionalnya harus dituangkan ke dalam program dan kegiatan indikatif yang mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan dan mempertimbangkan tugas dan fungsi BKD Provinsi Sulawesi Barat, dengan demikian kegiatan merupakan penjabaran lebih lanjut dari Suatu Program sebagai arah dari pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang merupakan kontribusi bagi pencapaian Visi dan Misi Organisasi. Kegiatan merupakan aspek operasional dari suatu rencana strategis yang diarahkan untuk memenuhi sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Sementara itu yang dimaksud dengan indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan suatu program dan kegiatan, baik kuantitatif maupun kualitatif yang secara khusus dinyatakan sebagai pencapaian tujuan yang dapat menggambarkan skala atau tingkatan yang digunakan sebagai alat kegiatan pemantauan dan evaluasi, baik kinerja input, process, outputs, outcomes maupun impacts sesuai dengan sasaran rencana program dan kegiatan.

Setiap sasaran stratejik dijabarkan lebih lanjut kedalam sejumlah program. Didalam setiap program terdapat sejumlah kegiatan yang memiliki kesamaan perspektif yang dapat dikaitkan dengan maksud, tujuan, dan karakteristik program. Dengan demikian kegiatan merupakan penjabaran lebih lanjut dari suatu program sebagai arah dari pencapaian tujuan dan sasaran strategi yang merupakan kontribusi bagi pencapaian misi dan visi organisasi. Kegiatan berdimensi waktu tidak lebih dari

satu tahun. Kegiatan merupakan aspek operasional dari suatu rencana stratejik yang diarahkan untuk memenuhi sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun dari tahun 2017 sampai dengan 2022, yang merupakan komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Provinsi Sulawesi Barat tahun 2017-2022, dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 6.1**

**Indikasi Rencana Program dan Kegiatan Tahun 2018 s/d Tahun 2020 (Berbasis Nomenklatur PMDN 13/2006)**

**Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Satuan	Kondisi Kinerja pada Awal RPJMD (Tahun 2017)	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD (2022)		SKPD Penanggung Jawab
				2018		2019		2020		2021		2022				
				Target (Capaian)	Rp (Juta)	Target	Rp (Juta)	Target	Rp (Juta)	Target	Rp (Juta)	Target	Rp (Juta)	Target	Rp (Juta)	
<b>Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan Dan Kualitas Asn Untuk Penerapan Pemerintahan Yang Baik</b>																
<b>Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan Untuk Perwujudan Pemerintahan yang Akuntabel dan Efektif</b>	<b>Persentase capaian program pelayanan administrasi dan pelaporan capaian kinerja yang profesional dan akuntabel</b>	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>1.613,67</b>	<b>100</b>	<b>1.451,93</b>	<b>100</b>	<b>1.429,49</b>					<b>100</b>	<b>4.495,10</b>	





<b>PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN</b>	<b>Cakupan Layanan Administrasi Perkantoran</b>	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>1.311,8</b>	<b>100</b>	<b>942,637</b>	<b>100</b>	<b>1.069</b>					<b>100</b>	<b>3.323,49</b>	<b>BKD</b>
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah rekening yang terbayar	rekening	12	12	53,113	12	8,3	12	8,284					36	69,697	BKD
Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah Kendaraan Dinas/Operasional yang Terpelihara	unit	12	12	154,5	12	154,5	31	301,83					55	610,830	BKD
Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Pengelolaan kebersihan kantor	orang	12	12	4,205	0	0	12	0					24	4,205	BKD
Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	Jumlah unit peralatan kerja yang dipelihara	unit	12	12	15,5	12	15,5	10	15,591					34	46,591	BKD
Penyediaan Alat Tulis Kantor	Jumlah jenis alat tulis kantor yang tersedia	jenis	12	12	63,694	12	63,715	20	63,873					44	191,282	BKD

Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah barang cetakan dan Penggandaan yang tersedia	Blok	12	12	23,32 5	12	23,32 5	41	23,32 1					65	69,97 1	BKD
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah jenis peralatan rumah tangga yang tersedia	jenis	12	12	27,03 6	12	27,03 6	10	20,46 4					34	74,53 6	BKD
Penyediaan Makanan dan Minuman	Jumlah makanan dan Minuman yang tersedia	kotak	12	12	44,95 8	12	46,65 8	105 8	43,31 1					108 2	134,9 27	BKD
Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi KeLuar Daerah	Jumlah Koordinasi dan Konsultasi yang diikuti dan dilaksanakan di Luar Daerah	kegiatan	12	12	252,3 71	12	252,3 71	10	258,5 18					34	763,2 60	BKD
Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung/Tenaga Administrasi	Penyediaan jasa perkantoran	orang	12	12	516,0 5	0	0	0	0					12	516,0 50	BKD
Penyediaan Jasa Perkantoran	Jumlah Tenaga Administrasi yang melaksanakan administrasi perkantoran	Org/B In	0	0	0	12	194,1 49	10	198,8 4					22	392,9 89	BKD

Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi KeDalam Daerah	Jumlah Koordinasi dan Konsultasi yang diikuti dan dilaksanakan di Dalam Daerah	Kegiatan	12	12	157,083	12	157,083	17	134,983					41	449,149	BKD
Penyediaan Jasa Keamanan Kantor	Jumlah tenaga keamanan kantor tahun berjalan	orang	6	0	0	0	0	0	0					0	-	BKD
<b>PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR</b>	<b>Cakupan Layanan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	%	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>171,38</b>	<b>100</b>	<b>361,94</b>	<b>100</b>	<b>194,07</b>					<b>100</b>	<b>727,390</b>	BKD
Pengadaan perlengkapan gedung kantor	Jumlah Unit Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	unit	1	1	104,44	1	200	2	194,07					4	498,510	BKD
Pengadaan mebeleur	Jumlah meubeler yang tersedia	unit	1	1	66,94	1	161,94	0	0					2	228,880	BKD

<b>PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN</b>	<b>Tingkat Ketepatan Waktu Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>130,4 56</b>	<b>100</b>	<b>147,3 6</b>	<b>100</b>	<b>166,4 1</b>					<b>100</b>	<b>444,2 24</b>	<b>BKD</b>
Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Laporan realisasi kinerja opd	doku men	12	12	23,15	12	29,22 3	12	29,10 5					36	81,47 8	BKD
Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran	Jumlah laporan	doku men	2	2	33,68 5	2	29,00 9	1	7,638					5	70,33 2	BKD
Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	laporan keuangan akhir tahun	lapo ran	1	1	18,48 7	1	16,76	1	7,956					3	43,20 3	BKD
Penyusunan Renstra/Renja/LAKIP dan LPPD	Jenis laporan yang selesai	jenis	4	3	20,68 4	3	33,73 5	3	71,65					9	126,0 69	BKD

Penyusunan RKA/DPA-SKPD	Jenis dokumen	jenis	2	2	10,65	2	17,098	2	37,054					6	64,802	BKD
Penyusunan RKA-P/DPPA-SKPD	Jenis dokumen	jenis	2	2	23,8	2	21,53	2	13,01					6	58,340	BKD
<b>Mewujudkan Profesionalisme ASN Yang Ditopang Dengan Pengelolaan Manajemen ASN Berbasis IT</b>																
Terwujudnya Profesionalisme ASN Melalui Manajemen ASN Berbasis IT	Persentase pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan kepegawaian	%	N/A	16		33,00		66,00						100		
	Tingkat keberhasilan pelayanan kepegawaian berbasis IT	%	N/A	N/A	5.725,34	N/A	5.135,00	60	5.978,51					100	16.838,85	
PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	Persentase peningkatan kapasitas ASN melalui pendidikan lanjutan	%	0,53%	1,17%	1.708,32	1,18%	1.711,88	1,07%	1.958,05					3,42%	5.378,25	BKD



Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan	orang	30	63	1708,32	66	1711,88	60	1958,051					189	5378	BKD
<b>PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR</b>	<b>Persentase pengangkatan dalam jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi</b>	%	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>4.017</b>	<b>93</b>	<b>3.423</b>	<b>93</b>	<b>4.020</b>					<b>94</b>	<b>11.460,6</b>	BKD
Seleksi Penerimaan CPNS dan Proses Penyelesaian Penetapan NIP	Penyelesaian administrasi penetapan NIP CPNS	orang	0	274	343,465	280	114,94	1250	216,323					1804	674,7	BKD
Seleksi Penerimaan CPNS Calon Praja IPDN	Fasilitasi bagi peserta calon IPDN	orang	30	34	392,51	0	0	0	0					34	392,5	BKD
Seleksi Penerimaan Calon Praja IPDN	Fasilitasi bagi peserta calon IPDN	orang	30	0	0	0	0	40	354,666					40	354,7	BKD



Seleksi Penerimaan Calon Taruna STTD	Fasilitasi bagi peserta calon Taruna STTD	orang	0	0	0	0	0	10	245,896					10	245,9	BKD
Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	Peserta Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	orang	300	220	130,255	250	124,955	250	132,78					720	388,0	BKD
Penyusunan Kebutuhan dan sosialisasi pengembangan SDM Aparatur	Jumlah peserta sosialisasi	orang	0	200	228,487	0	0	160	0					360	228,5	BKD
Penyelesaian Administrasi Pengangkatan CPNS menjadi PNS dan Sumpah PNS	Jumlah SK PNS dan Sumpah PNS	SK	300	0	25,77	450	90,045	250	40,397					700	156,2	BKD
Penyusunan Rencana Pengembangan dan Standar Kompetensi ASN	Standar baku pedoman pelaksanaan pengembangan Kompetensi ASN	doku men	0	0	0	0	0	0	0					0	-	BKD

Penyusunan Rencana Pengembangan Karier dan Pola Karier	Standar baku pedoman pelaksanaan pengembangan karier dan pola karier	dokumen	0	0	0	2	133,01	2	389,059					4	522,1	BKD
Pengelolaan Kenaikan Pangkat Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi	SK Kenaikan Pangkat	SK	2300	1010	162,63	1000	186,63	1700	121,469					3710	470,7	BKD
Pengelolaan Peninjauan Masa Kerja PNS	SK peninjauan masa kerja PNS	SK	30	42	9,44	15	10,86	25	11,781					82	32,1	BKD
Pengelolaan Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional	SK kenaikan pangkat	SK	2100	1005	152,775	500	153,155	2200	110,416					3705	416,3	BKD
Rapat Koordinasi Kepegawaian	Jumlah peserta rapat	orang	0	75	157,15	75	139,188	75	185,145					225	481,5	BKD
Pembangunan/Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Jumlah opd yang melakukan updating data	OPD	41	41	497,401	0	0	0	0					41	497,4	BKD



Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian	Sinkronisasi dan Update data antara Simpeg dan SAPK	OPD	12	12	118,663	0	0	41	0					53	118,7	BKD
Pengelolaan dan Penataan Tata Naskah Kepegawaian	Pengelolaan dokumen kepegawaian	OPD	12	12	198,48	12	159,308	41	184,15					65	541,9	BKD
Pembuatan Buletin Kepegawaian	Penerbitan buletin kepegawaian	kali	12	0	0	0	0	12						12	-	BKD
Pengolahan Data Kepegawaian	Sinkronisasi dan Update data antara Simpeg dan SAPK	OPD	0	0	0	41	502,723	41	456,653					82	959,4	BKD
Pengolahan Informasi Kepegawaian	update informasi data kepegawaian	OPD	0	0	0	12	504,063	41	358,706					53	862,8	BKD
Penyelesaian Administrasi Karis Karsu dan Bapertarum PNS	Jumlah Karis Karsu dan Bapertarum PNS	orang	500	596	39,86	500	44,279	520	27,927					1616	112,1	BKD
Penyelesaian Administrasi KARPEG dan TASPEN PNS	Jumlah Karpeg dan Taspem	orang	200	282	39,095	300	48,744	350	45,494					932	133,3	BKD

Pengelolaan organisasi korps ASN	Fasilitas organisasi Korps ASN	kali	0	0	0	0	0	4	0					4	-	BKD
Penyelesaian Administrasi Pensiun/Purna Tugas PNS	Jumlah SK pensiun PNS	SK	100	0	0	80	114,569	146	131,278					226	245,8	BKD
Penyelesaian Administrasi Pemberian Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya PNS	Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya PNS	orang	250	236	66,395	250	62,745	270	68,641					756	197,8	BKD
Proses Pengangkatan, Perpindahan dan Pemberhentian PNS dalam JPT. Administrator & Fungsional	Mutasi Jabatan dan Pengangkatan PNS Ke Dalam JPT, administrator & fungsional	orang	1000	689	523,701	500	577,901	500	501,033					1689	1.602,6	BKD
Proses Perpindahan dan Penempatan PNS	Penempatan/Perpindahan PNS Daerah	orang	500	410	82,003	500	111,003	500	95,969					1410	289,0	BKD

Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah	Pengelolaan administrasi disiplin ASN lingkup Pemprov sulbar	OPD	41	41	203,94	0	0	0	0					41	203,9	BKD
Proses Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi	Peserta lelang jabatan pimpinan tinggi	orang	200	7	645	50	345	50	342,676					107	1.332,7	BKD
<b>TUJUAN: MEWUJUDKAN ASN YANG MEMPUNYAI DISIPLIN TINGGI DAN BERKUALITAS</b>																
<b>Meningkatnya kedisiplinan dan Kualitas ASN</b>	<b>Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS</b>	<b>%</b>	<b>N/A</b>	<b>7</b>	<b>104</b>	<b>8</b>	<b>413</b>	<b>8</b>	<b>427</b>					<b>100</b>	<b>944</b>	
<b>PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR</b>	<b>Rasio jumlah pegawai yang diberikan sanksi dengan jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran</b>	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>104</b>	<b>100</b>	<b>413</b>	<b>100</b>	<b>427</b>					<b>100</b>	<b>944</b>	BKD
Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Jumlah pengadaan pakaian dinas beserta kelengkapannya	pasan g	1	0	0	0	0	1	116,54					1	117	BKD



Penilaian Kinerja PNS	Hasil Penilaian Kinerja PNS di Setiap OPD	OPD	0	0	0	41	119,902	41	100,459					82	220	BKD	
Penyelesaian Administrasi Pensiun/Purna Tugas PNS	Jumlah SK pensiun PNS	SK	100	200	104,21	0	0	0	0					200	104	BKD	
Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah	Pengelolaan administrasi disiplin ASN lingkup pemprov sulbar	OPD	41	0	0	41	293,16	41	209,657					82	503	BKD	
<b>TOTAL</b>							<b>7.443</b>		<b>7.000</b>					<b>7.834,7</b>		<b>22.278</b>	

**Tabel 6.2**

**Indikasi Rencana Program dan Kegiatan Tahun 2021 s/d Tahun 2022 (Berbasis Nomenklatur PMDN 90/2019)**

**Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Satuan	Kondisi Kinerja pada Awal RPJMD (Tahun 2017)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD (2022)		SKPD Penanggung Jawab
				2018		2019		2020		2021		2022		Target	Rp (Juta)	
				Target (Capaian)	Rp (Juta)	Target	Rp (Juta)	Target	Rp (Juta)	Target	Rp (Juta)	Target	Rp (Juta)			
<b>Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan Dan Kualitas Asn Untuk Penerapan Pemerintahan Yang Baik</b>																
<b>Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BKD</b>	<b>Nilai Reformasi Birokrasi (RB) Lingkup BKD</b>	<b>Poin</b>	<b>N/A</b>	<b>N/A</b>	<b>-</b>	<b>N/A</b>	<b>-</b>	<b>N/A</b>	<b>-</b>	<b>60</b>	<b>1.981,14</b>	<b>70</b>	<b>1.908,05</b>	<b>70</b>	<b>3.889,19</b>	
<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase ASN dengan Deskripsi Pekerjaan yang Sesuai</b>	<b>Persen</b>	<b>N/A</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100</b>	<b>1.981,14</b>	<b>100</b>	<b>1.908,05</b>	<b>200</b>	<b>3.889,19</b>	<b>BKD</b>

	Nilai SAKIP Lingkup BKD	Poin	N/A	-	-	-	-	-	-	80		82		82		BKD
	Tingkat Dukungan Mutu Data Sektoral dalam Penyusunan Dokumen Perencanaan Lingkup OPD	Skala Likert (1-5)	N/A	-	-	-	-	-	-	3		4		4		BKD
	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BKD	Persen	N/A	-	-	-	-	-	-	90		90		90		BKD
<b><u>Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</u></b>	Nilai Perencanaan Kinerja Lingkup BKD	Poin	N/A	-	-	-	-	-	-	24		24,60		24,60		BKD
	Nilai Pengukuran Kinerja Lingkup BKD	Poin	N/A	-	-	-	-	-	-	20	325	20,50	300	20,50	625	BKD

	<b>Nilai Pelaporan Kinerja Lingkup BKD</b>	<b>Poin</b>	<b>N/A</b>	-	-	-	-	-	-	<b>12</b>		<b>12,30</b>		<b>12,30</b>		<b>BKD</b>
	<b>Nilai Evaluasi Internal Lingkup BKD</b>	<b>Poin</b>	<b>N/A</b>	-	-	-	-	-	-	<b>8</b>		<b>8,20</b>		<b>8,20</b>		<b>BKD</b>
	<b>Nilai Capaian Kinerja Lingkup BKD</b>	<b>Poin</b>	<b>N/A</b>	-	-	-	-	-	-	<b>16</b>		<b>16,40</b>		<b>16,40</b>		<b>BKD</b>
	<b>Persentase Ketersediaan Data Sektoral Lingkup OPD</b>	<b>Persen</b>	<b>N/A</b>	-	-	-	-	-	-	<b>100</b>		<b>100</b>		<b>100</b>		<b>BKD</b>
Penyusunan Renstra dan Renja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yang Tersusun	Dokumen	N/A	-	-	-	-	-	-	4	75	4	75	8	150	BKD

Penyusunan Program dan Kegiatan Perangkat Daerah dalam Dokumen Perencanaan	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Program dan Kegiatan Perangkat Daerah	Dokumen	N/A	-	-	-	-	-	-	3	75	3	75	6	150	BKD
Penyusunan Dokumen Evaluasi Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Evaluasi Perangkat Daerah yang Tersusun	Dokumen	N/A	-	-	-	-	-	-	4	75	4	75	8	150	BKD
	Jumlah Data Sektoral yang Tersedia	Item	N/A	-	-	-	-	-	-	7		7		7		BKD
Koordinasi dan Sinkronisasi Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Perencanaan Perangkat Daerah	Laporan	N/A	-	-	-	-	-	-	1	100	1	75	2	175	BKD
<b><u>Administrasi Keuangan</u></b>	<b>Tingkat Penyerapan Anggaran Lingkup BKD</b>	<b>Persen</b>	<b>N/A</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>90</b>	<b>127,63</b>	<b>90</b>	<b>129,81</b>	<b>90</b>	<b>257,44</b>	BKD





	<b>Tingkat Konsistensi Penyerapan Anggaran terhadap Perencanaan Lingkup BKD</b>	Persen	N/A	-	-	-	-	-	-	90		90		90		BKD
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Orang	N/A	-	-	-	-	-	-	50	10	50	10	50	20	BKD
Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD yang Tersusun	Laporan	N/A	-	-	-	-	-	-	12	40	12	40	24	80	BKD
Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Semesteran	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan dan Semesteran yang Tersusun	Laporan	N/A	-	-	-	-	-	-	2	47,63	2	49,81	4	97	BKD

Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	Jumlah Laporan Keuangan Akhir yang Tersusun	Laporan	N/A	-	-	-	-	-	-	1	40	1	40	2	80	BKD
<b><u>Administrasi Umum</u></b>	<b>Persentase Pengelolaan Administrasi Umum Lingkup OPD</b>	<b>Persen</b>	<b>N/A</b>	-	-	-	-	-	-	<b>100</b>	<b>1.081</b>	<b>100</b>	<b>1.017</b>	<b>100</b>	<b>2.098</b>	BKD
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Persentase Surat Menyurat yang Dikelola	Persen	N/A	-	-	-	-	-	-	100	50	100	50	100	100	BKD
Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah Kendaraan Dinas/Operasional yang Menggunakan Jasa Pemeliharaan	Unit	N/A	-	-	-	-	-	-	31	75	31	75	62	150	BKD
	Jumlah Kendaraan Dinas/Operasional yang Memiliki Izin	Unit	N/A	-	-	-	-	-	-	31		31		62	-	BKD



Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	Jumlah Jenis Peralatan Kerja yang Mendapatkan Jasa Perbaikan	Jenis	N/A	-	-	-	-	-	-	10	70	10	70	20	140	BKD
Penyediaan Alat Tulis Kantor	Jumlah Jenis Alat Tulis Kantor yang Disediakan	Jenis	N/A	-	-	-	-	-	-	20	35	20	35	40	70	BKD
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Barang yang Dicetak	Buah	N/A	-	-	-	-	-	-	5	30	5	30	10	60	BKD
	Jumlah Barang yang Digandakan	Buah	N/A	-	-	-	-	-	-	2		2		4	-	BKD
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Jenis Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Jenis	N/A	-	-	-	-	-	-	10	21	10	21	20	42	BKD

Penyediaan Makanan dan Minuman	Jumlah Jenis Makanan yang Disediakan	Jenis	N/A	-	-	-	-	-	-	3	65	3	65	6	130	BKD
	Jumlah Jenis Minuman yang Disediakan	Jenis	N/A	-	-	-	-	-	-	3		3		6		BKD
Rapat-rapat Kordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	Jumlah Laporan Hasil Rapat Koordinasi/Konsultasi Ke Luar Daerah	Laporan	N/A	-	-	-	-	-	-	24	285,40	24	220,63	48	506	BKD
Rapat-rapat Kordinasi dan Konsultasi ke Dalam Daerah	Jumlah Laporan Hasil Rapat Koordinasi/Konsultasi Ke Dalam Daerah	Laporan	N/A	-	-	-	-	-	-	24	150	24	150	48	300	BKD
Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Jumlah Jenis Perlengkapan Gedung Kantor yang Diadakan	Jenis	N/A	-	-	-	-	-	-	5	100	5	100	10	200	BKD
Pengadaan Mebeleur	Jumlah Jenis Mebeleur yang Diadakan	Jenis	N/A	-	-	-	-	-	-	1	100	1	100	2	200	BKD

Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	Jumlah Jenis Pemeliharaan Gedung Kantor	Jenis	N/A	-	-	-	-	-	-	1	100	1	100	2	200	BKD
<b><u>Peningkatan Disiplin dan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</u></b>	<b>Tingkat Disiplin Aparatur Lingkup BKD</b>	<b>Persen</b>	<b>N/A</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100</b>		<b>100</b>		<b>100</b>	<b>909</b>	BKD
-	<b>Persentase Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Lingkup BKD</b>	<b>Persen</b>	<b>N/A</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>90</b>	<b>447</b>	<b>90</b>	<b>462</b>	<b>90</b>	<b>-</b>	BKD
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Jumlah Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya yang Diadakan	Pasang	N/A	-	-	-	-	-	-	50	170	50	170	100	340	BKD
Pengadaan Pakaian Khusus Hari-hari Tertentu	Jumlah Pakaian Khusus yang Diadakan	Pasang	N/A	-	-	-	-	-	-	50	97,11	50	111,61	100	209	BKD
Pengadaan Pakaian Korpri	Jumlah Pakaian Korpri yang Diadakan	Pasang	N/A	-	-	-	-	-	-	50	180	50	180	100	360	BKD

Mewujudkan Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur																
Tercapainya Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur Berbasis IT	Persentase pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan kepegawaian	Persen	N/A	16		33		66		83		100		100		BKD
	Tingkat keberhasilan pelayanan kepegawaian berbasis IT	Persen	N/A	N/A	-	N/A	-	60	-	80	4.663,52	100	4.977,12	100	9.640,64	BKD
	Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS	Persen	N/A	7		8		8		11		13		13		BKD
Program Kepegawaian Daerah	Rasio PNS terhadap penduduk	Persen	N/A	-	-	-	-	-	-	0,35 %		0,36 %		0,36 %		BKD
	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi	Persen	N/A	-	-	-	-	-	-	90	4.663,52	95	4.977,12	95	9.640,64	BKD

	<b>Persentase database kepegawaian yang tertata</b>	<b>Persen</b>	<b>N/A</b>	-	-	-	-	-	-	<b>100</b>		<b>100</b>		<b>100</b>		BKD
	<b>Persentase kasus pelanggaran disiplin yang ditangani</b>	<b>Persen</b>	<b>N/A</b>	-	-	-	-	-	-	<b>100</b>		<b>100</b>		<b>100</b>		BKD
<b><u>Administrasi Kepegawaian</u></b>	<b><i>Rasio antara jumlah pengangkatan PNS dengan jumlah PNS yang pensiun</i></b>	<b><i>Persen</i></b>	<b><i>N/A</i></b>	-	-	-	-	-	-	<b>30</b>		<b>28,5 7</b>		<b>28,5 7</b>		BKD
-	<b><i>Persentase pengangkatan dalam jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi</i></b>	<b><i>Persen</i></b>	<b><i>N/A</i></b>	-	-	-	-	-	-	<b>93</b>	<b>1.700</b>	<b>94</b>	<b>1.800</b>	<b>94</b>	<b>3.500</b>	BKD

Penyusunan Analisis Kebutuhan, Formasi, dan Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah usulan formasi yang ditetapkan oleh KemenPAN-RB	orang	N/A	-	-	-	-	-	-	500	400	700	500	1.200	900	BKD
Penyelesaian Pemberhentian dan Pemberian Pensiun	Jumlah SK pensiun PNS	SK	N/A	-	-	-	-	-	-	150	200	200	200	350	400	BKD
Penataan dan Mutasi Jabatan	Jumlah Mutasi Jabatan JPT, Administrator, Pengawas dan Fungsional	Orang	N/A	-	-	-	-	-	-	300	200	310	200	610	400	BKD
Penyelesaian Penempatan, Pengangkatan, Mutasi, Dan Kepangkatan	Jumlah Penempatan, Pengangkatan, Mutasi dan Kepangkatan	Orang	N/A	-	-	-	-	-	-	300	180	310	180	610	360	BKD
Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Mutasi Pindah ASN	Orang	N/A	-	-	-	-	-	-	240	230	250	230	490	460	BKD





Pengelolaan Penempatan Dalam Jabatan ASN	Jumlah Mutasi Jabatan ASN	Orang	N/A	-	-	-	-	-	-	250	220	255	220	505	440	BKD
Pembuatan Daftar Penjagaan Kenaikan Pangkat	Jumlah Dokumen Buku Jaga Kenaikan Pangkat	Dokumen	N/A	-	-	-	-	-	-	2	50	2	50	4	100	BKD
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah ASN yang di Usulkan Naik Pangkat	Orang	N/A	-	-	-	-	-	-	500	220	510	220	1.010	440	BKD
<b><u>Pengembangan Karir ASN</u></b>	<b>Persentase pelaksanaan pengembangan karir ASN</b>	%	N/A	-	-	-	-	-	-	100	227	100	227	100	454	BKD
	<b>Persentase pelaksanaan promosi jabatan JPT, Administrator, Pengawas dan Fungsional</b>	%	N/A	-	-	-	-	-	-	2,73		2,67		5,40		BKD

Penyusunan Pedoman Pola Pengembangan Karir	Dokumen standar baku pola pengembangan karir	Dokumen	N/A	-	-	-	-	-	-	1	120	1	120	2	240	BKD
Pengembangan Karir dan Promosi ASN	Jumlah Promosi Jabatan JPT, Administrator, Pengawas dan Fungsional	orang	N/A	-	-	-	-	-	-	150	107	160	107	310	214	BKD
<b><u>Pengelolaan Data dan Informasi ASN</u></b>	<b><u>Persentase ASN yang terdata dalam SIMPEG</u></b>	%	N/A	-	-	-	-	-	-	<b>100</b>	<b>645</b>	<b>100</b>	<b>645</b>	<b>100</b>	<b>1.290</b>	BKD
Pengembangan Sistem Informasi Manajemen ASN dan Manajemen Naskah dan Dokumen ASN	Jumlah ASN yang terakomodir	orang	N/A	-	-	-	-	-	-	5500	270	6000	270	6.000	540	BKD
Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah data pegawai yang dapat diakses	orang	N/A	-	-	-	-	-	-	5500	125	6000	125	6.000	250	BKD
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah data pegawai yang terupdate	orang	N/A	-	-	-	-	-	-	5500	250	6000	250	6.000	500	BKD

<b><u>Peningkatan Kapasitas ASN</u></b>	<b><i>Persentase peningkatan kapasitas ASN melalui pendidikan lanjutan</i></b>	%	N/A	-	-	-	-	-	-	0,91	1.772	1	1.985	1,91	3.757	BKD
	<b><i>Persentase pelaporan kinerja ASN</i></b>	%	N/A	-	-	-	-	-	-	100		100		100		BKD
Fasilitasi Kelembagaan Profesi ASN (KORPRI dan lembaga profesi ASN lainnya)	Jumlah asn terakomodir menjadi anggota KORPRI	Orang	N/A	-	-	-	-	-	-	550 0	200	600 0	200	6.00 0	400	BKD
Fasilitasi Profesi ASN	Jumlah Karis, Karsu, Karpeg dan Taspen PNS yang terbit	Orang	N/A	-	-	-	-	-	-	500	200	550	200	1.05 0	400	BKD
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan	Orang	N/A	-	-	-	-	-	-	50	597	60	810	110	1.407	BKD

Pengembangan Assessment Center	Jumlah ASN yang dilakukan assessment	Orang	N/A	-	-	-	-	-	-	100	150	125	150	225	300	BKD
Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi	Jumlah peserta ujian dinas, ujian penyesuaian ijazah dan sertifikasi lainnya.	Orang	N/A	-	-	-	-	-	-	250	150	300	150	550	300	BKD
Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Perjanjian kerjasama pelaksanaan Diklat	Kabupaten	N/A	-	-	-	-	-	-	6	125	6	125	6	250	BKD
Pengelolaan Karir dalam Jabatan Fungsional	Dokumen standar baku pengelolaan karir jabatan fungsional	Dokumen	N/A	-	-	-	-	-	-	1		1		2		BKD
	Jumlah ASN yang diangkat, diberhentikan dan dinaikkan dalam jabatan Fungsional	orang	N/A	-	-	-	-	-	-	200	150	210	150	410	300	BKD

Pengembangan Penilaian Kinerja ASN	Laporan penilaian prestasi kerja ASN	Laporan	N/A	-	-	-	-	-	-	1	200	1	200	2	400	BKD
	Laporan Pengukuran Indeks Profesional (PIP) ASN	Laporan	N/A	-	-	-	-	-	-	1	200	1	200	2	400	BKD
<b><u>Pembinaan ASN</u></b>	<b>Persentase pembinaan ASN</b>	%	<b>N/A</b>	-	-	-	-	-	-	<b>100</b>	<b>320</b>	<b>100</b>	<b>320</b>	<b>100</b>	<b>640</b>	BKD
Penegakkan Disiplin, Pemberian Penghargaan dan Perlindungan	Jumlah ASN yang menerima penghargaan	orang	N/A	-	-	-	-	-	-	200	120	200	120	400	240	BKD
Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah PNS yang melanggar	orang	N/A	-	-	-	-	-	-	84	200	70	200	154	400	BKD
	Jumlah izin perceraian yang diproses	orang	N/A	-	-	-	-	-	-	20	200	20	200	40	400	BKD
<b>TOTAL</b>					-		-		-		<b>6.644,66</b>		<b>6.885,17</b>			

Urusan : Penunjang

Bidang Urusan : Kepegawaian

SKPD : Badan Kepegawaian Daerah

PEMETAAN SUB KEGIATAN PADA PEMUTAKHIRAN PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMO R 90 TAHUN 2019

PMDN 90 (Pokok)				PMDN 90 (Pemutakhiran)			
Kode		Sub Kegiatan		Kode		Sub Kegiatan	
1	03	09	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	01	1.08	04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
1	03	10	Penyediaan Alat Tulis Kantor	01	1.06	07	Penyediaan Bahan/Material
1	03	11	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	01	1.06	05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
1	03	14	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	01	1.06	03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
1	03	17	Penyediaan Makanan dan Minuman	01	1.06	04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor
1	03	18	Rapat-rapat Kordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	01	1.06	09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
1	03	01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	01	1.08	01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat
1	03	29	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	01	1.09	09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
1	03	23	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	01	1.07	11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
1	03	26	Pengadaan Mebeleur	01	1.07	05	Pengadaan Mebel
1	04	02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	01	1.05	02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
1	02	06	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	01	1.01	06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
1	02	07	Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Semesteran	01	1.02	07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
1	02	09	Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	01	1.02	05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
1	01	03	Penyusunan Dokumen Evaluasi Perangkat Daerah	01	1.01	07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
1	01	01	Penyusunan Renstra dan Renja Perangkat Daerah	01	1.01	01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
				01	1.01	04	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD
				01	1.01	05	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD
1	01	02	Penyusunan Program dan Kegiatan Perangkat Daerah dalam Dokumen Perencanaan	01	1.01	01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
2	1.03	7	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	02	1.03	04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
2	1.03	2	Pengembangan Penilaian Kinerja ASN	02	1.04	02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
2	1.02	1	Penyusunan Analisis Kebutuhan, Formasi, dan Pelaksanaan Pengadaan ASN	02	1.01	03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
2	1.03	6	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	02	1.03	03	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN
2	1.04	2	Penyusunan Pedoman Pola Pengembangan Karir	02	1.02	03	Pengelolaan Promosi ASN
2	1.02	2	Penataan dan Mutasi Jabatan	02	1.02	01	Pengelolaan Mutasi ASN
2	1.02	7	Pengelolaan Mutasi ASN	02	1.02	01	Pengelolaan Mutasi ASN
2	1.02	10	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	02	1.02	02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
2	1.04	1	Pengembangan Karir dan Promosi ASN	02	1.02	03	Pengelolaan Promosi ASN
2	1.01	1	Pengembangan Sistem Informasi Manajemen ASN dan Manajemen Naskah dan Dokumen ASN	02	1.01	09	Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN
2	1.01	4	Pengelolaan Data Kepegawaian	02	1.01	11	Pengelolaan Data Kepegawaian
2	1.01	3	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	02	1.01	10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
2	1.05	1	Pembinaan Disiplin ASN	02	1.04	07	Pembinaan Disiplin ASN
2	1.03	5	Fasilitasi Profesi ASN	02	1.01	08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
2	1.05	3	Penegakkan Disiplin, Pemberian Penghargaan dan Perlindungan	02	1.04	04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
2	1.02	4	Penyelesaian Pemberhentian dan Pemberian Pensiun	02	1.01	06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

## BAB VII

### KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Biasanya, indikator kinerja akan memberikan rambu atau sinyal mengenai apakah kegiatan atau sasaran yang diukurnya telah berhasil dilaksanakan atau dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Indikator kinerja yang baik akan menghasilkan informasi kinerja yang memberikan indikasi yang lebih baik dan lebih menggambarkan mengenai kinerja organisasi. Selanjutnya apabila didukung dengan suatu sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang memadai maka kondisi ini akan dapat membimbing dan mengarahkan organisasi pada hasil pengukuran yang handal (reliable) mengenai hasil apa saja yang telah diperoleh selama periode aktivitasnya. Lebih jauh lagi, indikator kinerja tidak hanya digunakan pada saat menyusun laporan pertanggungjawaban. Indikator kinerja juga merupakan komponen yang sangat krusial pada saat merencanakan kinerja.

Dengan adanya indikator kinerja, perencanaan sudah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan untuk menentukan apakah rencana yang ditetapkan telah dapat dicapai. Penetapan indikator kinerja pada saat merencanakan kinerja akan lebih meningkatkan kualitas perencanaan dengan menghindari penetapan-penetapan sasaran yang sulit untuk diukur dan dibuktikan secara objektif keberhasilannya.

Pada bagian ini akan ditampilkan Indikator Kinerja BKD Provinsi Sulawesi Barat yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022 yang dijabarkan kedalam program prioritas. Indikator kinerja ini secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Indikator kinerja ini didapatkan dengan mengidentifikasi bidang pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

**Tabel 7.1**  
**Penetapan Indikator Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2018 s/d 2020 Berdasarkan Permendagri 13 Tahun 2006**  
**Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD	Satuan	Baseline 2018	Target Capaian Setiap Tahun				Kondisi Kineja pada Akhir Periode RPJMD (2022)	SKPD Penanggung Jawab
	Tahun 0			Capaian 2019	2020	2021	2022		
Persentase Pembinaan dan Pengembangan Kemampuan serta Pengetahuan Dalam Upaya Peningkatan Karier Aparat	100	Persen	100	100	100	-	-	-	BKD
Persentase OPD yang Menerapkan Sistem Pelayanan Kepegawaian Berbasis IT	100	Persen	100	100	100	-	-	-	BKD
Jumlah Jabatan yang Dilelang	4	Jabatan	4	10	5	-	-	-	BKD





Jumlah ASN yang Memiliki Kompetensi Melalui Pendidikan Formal dan Non Formal	30	ASN	30	136	35	-	-	-	BKD
Rasio Jumlah Pegawai yang Diberikan Sanksi Dengan Jumlah Pegawai yang Melakukan Pelanggaran	100	Persen	100	100	100	-	-	-	BKD

**Tabel 7.2**  
**Penetapan Indikator Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2021 s/d 2022 Berdasarkan Permendagri 90 Tahun 2019**  
**Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD	Satuan	Baseline 2018	Target Capaian Setiap Tahun				Kondisi Kineja pada Akhir Periode RPJMD (2022)	SKPD Penanggung Jawab
	Tahun 0			Capaian 2019	2020	2021	2022		
Persentase database kepegawaian yang tertata	-	Persen	-	-	-	100	100	100	BKD
Rasio PNS terhadap penduduk	-	Persen	-	-	-	0,35	0,36	0,36	BKD
Persentase formasi jabatan struktural yang terisi	-	Persen	-	-	-	90	95	95	BKD



Persentase kasus pelanggaran disiplin yang ditangani	-	Persen	-	-	-	100	100	100	BKD
--	---	--------	---	---	---	-----	-----	-----	-----

## BAB VIII PENUTUP

Proses Rencana Strategi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022 merupakan penjabaran dari Visi, Misi, Tujuan, Strategi, sasaran Kepala Badan Kepegawaian Daerah 5 ( lima ) tahun mendatang, serta mengacu kepada RPJMD Provinsi Sulawesi Barat.

Rencana Strategis yang disusun ini adalah suatu dokumen baru dan merupakan uraian lebih lanjut dari RPJMD. Sesuai dengan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul, maka disusunlah Rencana Strategik yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022 merupakan penjabaran dari RPJMD Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022 untuk terwujudnya "**Sulawesi Barat Maju dan Malagbig**". Renstra juga menjadi pedoman bagi seluruh Bidang dan Sekretariat di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dalam menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat selama kurun waktu 2017-2022. Seluruh Bidang dan Sekretariat di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat berkewajiban mendukung pencapaian target-target sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Selain itu, Renstra dapat dijadikan alat pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan.

Penyusunan Renstra ini telah dilakukan melalui proses cukup panjang antara lain berupa identifikasi permasalahan, curah pendapat dengan praktisi dan telah dikonsultasikan kepada Bappeda Provinsi Sulawesi Barat, Bidang dan Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dan seluruh stakeholder terkait.

Indikator keberhasilan pelaksanaan sangat ditentukan oleh kontribusi dan sinkronisasi kegiatan dari seluruh *stakeholders* secara harmoni di semua tingkatan. Peran Pemerintah Daerah lebih difokuskan sebagai fasilitator dan pelayanan, sedangkan penyelenggaraan pembangunan dilaksanakan oleh semua komponen masyarakat. Untuk itu perlu adanya pemahaman yang sama dan komitmen yang kuat

dari semua pihak, mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pembangunan.

Untuk itu perlu ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaan sebagai berikut :

1. BKD Provinsi Sulawesi Barat berkewajiban untuk melaksanakan program-program dalam Renstra Tahun 2017-2022 dengan sebaik-baiknya;
2. BKD Provinsi Sulawesi Barat berkewajiban untuk menyusun rencana kerja sesuai dengan tugas dan fungsi yang disusun dengan berpedoman pada RPJMD Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022 dan Renstra;
3. Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan Renstra BKD Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022, diwajibkan menjabarkan Renstra ke dalam Rencana Kerja tahunan;
4. Renstra BKD Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022 merupakan indikator dalam proses evaluasi laporan pelaksanaan atas kinerja lima tahunan dan tahunan, sehingga dapat meminimalisir pelaksanaan kegiatan yang menyimpang dari visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur periode 2017-2022 sesuai dengan tugas dan fungsi BKD Provinsi Sulawesi Barat.

Berkaitan dengan hal tersebut diperlukan dukungan, kesungguhan dan rasa tanggung jawab sesuai dengan tugas dan fungsi, kewenangan dan perannya, sehingga visi "**SULAWESI BARAT MAJU MALAQBIO**" dapat diwujudkan.