

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
TAHUN 2021-2026**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat limpahan rahmat dan hidayahNya, sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun Anggaran 2021-2026.

Penyusunan Rencana Strategis ini merupakan amanat Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2021-2026 Kabupaten Kepulauan Selayar. Dengan tersusunnya Renstra ini, diharapkan dapat menjadi pedoman, informasi dan alat dalam mengimplementasikan program-program kerja strategis untuk lima tahun kedepan serta menjadi tolak ukur dalam pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kami menyadari bahwa penyusunan Renstra ini masih jauh dari sempurna, sehingga kami mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif dari berbagai pihak demi penyempurnaan dan perbaikan Renstra ini.

Terima kasih kami ucapkan kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2021-2026.

Benteng, 24 September 2021
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA,



Drs. MUHTAR, M.M
Pangkat : Pembina Utama Muda
Nip.19680104 199603 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I Pendahuluan	
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Landasan Hukum	5
1.3. Maksud dan Tujuan	12
1.4. Sistematika Penulisan	13
BAB II Gambaran Pelayanan BKPSDM	
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM.....	16
2.2. Sumber Daya BKPSDM.....	25
2.3. Kinerja Pelayanan BKPSDM.....	27
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM.....	45
BAB III Permasalahan dan Isu-isu Strategis BKPSDM	
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM.....	47
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	52
3.3. Telaahan Renstra Kementerian PAN RB, Kanreg IV BKN, dan BKD Provinsi SulSel, BPSDM Provinsi SulSel, dan BKPSDM Kab. Kepulauan Selayar	58
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis RPJMD.....	63
3.5. Penentuan Isu – isu Strategis	70
BAB IV Tujuan dan Sasaran	
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM	75
BAB V Strategi dan Arah Kebijakan	79
BAB VI Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan	84
BAB VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan	94
BAB VIII Penutup	95

DAFTAR TABEL

TABEL 2.2.1.a Klasifikasi Pegawai Menurut Golongan.....	25
TABEL 2.2.1.b Klasifikasi Pegawai Menurut Jabatan.....	26
TABEL 2.2.1.c Klasifikasi Pegawai Menurut Kualifikasi Pendidikan.....	26
TABEL 2.2.2. Asset/Modal.....	27
TABEL 2.3.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Daerah Tahun 2016-2020.....	29
TABEL 2.3.2 Pencapaian Kinerja Pelayanan	30
TABEL 2.3.3 Anggaran dan Realisasi Anggaran Pendanaan Pelayanan.....	39
TABEL 3.1.1 Permasalahan-Permasalahan Pelayanan BKPSDM	50
TABEL 3.2.1 Faktor Penghambat dan Faktor Pendorong Pelayanan	56
TABEL 3.5.1 Skor Kriteria Penentuan Isu Strategis	73
TABEL 3.5.2 Nilai Skala Kriteria	73
TABEL 3.5.3 Rata-Rata Skor Isu Strategis	74
TABEL 4.1.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM.....	77
TABEL 5.1 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan.....	82
TABEL 6.1 Rencana Program Kegiatan dan Pendanaan Indikatif.....	85
TABEL 7.1 Indikator Kinerja Perangkat Daerah.....	94

DAFTAR GAMBAR

TABEL 2.2.1. Struktur Organisasi BKPSDM	24
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelaksanaan Otonomi Daerah dan tuntutan reformasi memberikan tantangan dalam melakukan perubahan terhadap penataan landasan dan kebijakan serta program-program yang terkait dengan penyelenggaraan pemerintahan. Hakekat pelaksanaan otonomi daerah adalah bergesernya paradigma penyelenggaraan pemerintahan yang bersifat sentralistik ke desentralistik. Sehubungan dengan itu, maka setiap organisasi dituntut untuk melakukan pengelolaan secara tepat guna menghadapi perubahan lingkungan strategis yang terjadi.

Perubahan lingkungan strategis di era reformasi menyebabkan tugas Aparatur Pemerintah di daerah semakin tinggi dan kompleks. Menghadapi hal tersebut, maka Pemerintah Daerah harus menyiapkan Sumber Daya Aparatur yang memiliki kemampuan/kompetensi, kualitas, profesionalitas, dan kompetitif sesuai dengan perkembangan zaman.

Sebagai upaya dalam mewujudkan tuntutan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil, Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menjelaskan bahwa manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah harus memiliki Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil (SDM-PNS) yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab

di bidang manajemen kepegawaian, mengembang fungsi sebagai perumus kebijakan di bidang kepegawaian yang diharapkan dapat menciptakan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara yang memiliki kemampuan/kompetensi, kualitas, profesionalitas, dan kompetitif serta mampu mendukung terwujudnya pemerintahan yang bersih (Clean Government) dan pemerintahan yang baik (Good Governance).

Dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih (Clean Government), hal yang perlu mendapat perhatian adalah bagaimana menjamin bahwa proses penyelenggaraan pemerintahan telah berlangsung sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku sehingga dapat mewujudkan suatu pemerintahan yang baik diukur dari masukan, proses, keluaran, hasil dan manfaat serta dampak yang dihasilkan sesuai dengan prinsip efisiensi dan efektifitas.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan/atau dalam rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang, membawa konsekuensi bagi pemerintah daerah untuk menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Dalam ketiga Peraturan Perundang-Undangan tersebut, dijelaskan bahwa penyusunan RPJMD didasarkan pada penjabaran dari visi, misi kepala daerah. Selanjutnya RPJMD menjadi landasan Penyusunan Rencana Strategis (Renstra)

Perangkat Daerah, yang di dalamnya memuat sasaran-sasaran pokok yang harus dicapai, arah kebijakan, program-program pembangunan dan kegiatan pokok pembangunan kurun waktu lima tahun mendatang.

Renstra Perangkat Daerah adalah suatu dokumen perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 (Lima) tahun sehubungan dengan tugas dan fungsi perangkat daerah dengan memperhitungkan perkembangan lingkungan strategis yang digunakan untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan. Adapun fungsi Renstra yaitu sebagai dokumen perencanaan teknis operasional dalam menentukan arah kebijakan serta indikator program dan kegiatan dengan jangka waktu 5 (Lima) tahun.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah unsur Perangkat Daerah pembantu Kepala Daerah yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan manajemen ASN sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Sejalan dengan pelaksanaan strategi penataan manajemen sumber daya manusia aparatur yang profesional dan berkompeten dijabarkan dalam 4 (empat) program/kegiatan prioritas, salah satunya yaitu Penguatan Implementasi Manajemen ASN yang dilaksanakan oleh Kementerian PANRB. Strategi tersebut diatas kemudian diselenggarakan oleh Kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara (Kanreg IV BKN) dan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Selatan dalam menjalankan fungsi pemerintahan dalam urusan kepegawaian. Demikian pula dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) yang menyelenggarakan fungsi pemerintahan dalam urusan pengembangan sumber daya manusia. Keterkaitan Renstra BKPSDM Kabupaten Kepulauan Selayar dengan Renstra K/L

dan provinsi yaitu pentingnya peranan sumber daya manusia aparatur dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Keterkaitan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Rencana Pembangunan Jangka Mengah Daerah merupakan wujud konsistensi dan sinkronisasi dokumen perencanaan pembangunan daerah. Penyusunan Renstra juga sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Perangkat Daerah sesuai dengan sasaran yang diharapkan dengan tepat menurut kebutuhan dan perubahan.

Keberadaan Renstra BKPSDM Kabupaten Kepulauan Selayar, sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional mengacu pada RPJMD. Tujuan, sasaran program dan kegiatan dalam Renstra BKPSDM memiliki keselarasan dengan program dan kegiatan dalam RPJMD Kabupaten Kepulauan Selayar. Penyusunan rencana kegiatan tahunan BKPSDM berpedoman pada Renstra BKPSDM sekaligus menjadi tolak ukur penilaian pencapaian keberhasilan BKPSDM.

Dalam pelaksanaannya, BKPSDM menyelenggarakan 2 (Dua) Program, yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Program Kepegawaian Daerah mencakup tentang penyelenggaraan tata kelola kepegawaian berdasarkan peraturan tentang manajemen aparatur sipil negara. Sedangkan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia mencakup penyelenggaraan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berbasis pada tugas pokok dan fungsi, pelaksanaan manajemen talenta, serta pengembangan pola karir aparatur sipil negara yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kompetensi pegawai.

1.2 Landasan Hukum

Landasan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2021-2026 adalah :

1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1822)
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6516);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan

Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6516);

5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6516);
7. 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);
8. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245,

- Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
9. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
 10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 11. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2008 tentang Perubahan Nama Kabupaten Selayar menjadi Kabupaten Kepulauan Selayar Provinsi Sulawesi Selatan (Lembaran

- Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 124, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4889);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
 16. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
 17. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 228, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5941);
 18. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);
 19. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 20. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
 21. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-

2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);

22. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
23. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
24. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2009 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2009-2029 (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2009 Nomor 9);
25. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 1 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2012 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 314);
26. Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 3 Tahun 2010 tentang Tata Cara Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2010 Nomor 3);

27. Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 5 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2012-2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2012 Nomor 5);
28. Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2020 Nomor 98, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 47);
29. Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2021-2026;
30. Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 77 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar (Berita Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2020 Nomor 525);

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1. Maksud dari Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Maksud penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2021-2026 adalah :

- a. sebagai pedoman dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan oleh Perangkat Daerah yang akan dilaksanakan 5 (Lima) tahun kedepan dalam rangka mendorong pencapaian visi dan misi Pemerintah

Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebagaimana tertuang dalam RPJMD Tahun 2021-2026; dan

- b. sebagai acuan dalam penyusunan Renja Perangkat Daerah.

1.3.2. Tujuan dari Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2021-2026, adalah :

- a. tersedianya dokumen yang dapat digunakan oleh Kepala Perangkat Daerah untuk mengarahkan dan mengalokasikan sumber daya dalam rangka pencapaian tujuan Perangkat Daerah;
- b. memudahkan pengukuran pencapaian kinerja Perangkat Daerah;
- c. memudahkan pengendalian kegiatan serta pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait, monitoring dan evaluasi kegiatan baik secara internal maupun eksternal yang menjadi kerangka dasar bagi Perangkat Daerah dalam upaya meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan; dan
- d. meningkatkan koordinasi, sinkronisasi dan sinergi antar bidang dalam Perangkat Daerah;

1.4. Sistematika Penulisan

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2021-2026 disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan penyusunan Renstra yang berisi latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, dan sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM

Bab ini merupakan bagian yang menjelaskan dan menyajikan tentang peran (tugas dan fungsi) dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

Bab ini mengidentifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan BKPSDM, telaahan visi, misi dan program Bupati dan Wakil Bupati, telaahan renstra kementerian/lembaga dan provinsi, telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, dan Penentuan Isu-isu Strategis BKPSDM.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Bab ini mengemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran BKPSDM untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (Lima) tahun kedepan.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab ini merupakan bagian yang menguraikan strategi yang dipilih dalam mencapai tujuan dan sasaran serta arah kebijakan dari setiap strategi yang dipilih.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Bab ini mengemukakan rencana program dan kegiatan, serta pendanaan indikatif.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini mengemukakan indikator kinerja BKPSDM yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam 5 (Lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2021-2026.

BAB VIII PENUTUP

Bab ini menguraikan Kepala Badan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai penanggung jawab pelaksanaan Renstra BKPSDM bersama Bappelitbangda melaksanakan pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan Renstra BKPSDM, keterlibatan *stakeholder* pembangunan dalam pelaksanaan Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026.

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah yang kemudian ditindak lanjuti dengan Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 77 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar.

Susunan organisasi serta tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar berdasarkan jabatan adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah dan fungsi Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;

- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembagn sumber daya manusia;
- d. Pelaksanaan administrasi Badan;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

2. Sekretaris

Tugas Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan kegiatan dan memberikan pelayanan administratif dan teknis kepada semua unsur di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan fungsi Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

- a. Pengoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan Badan;
- b. Pengoordinasian penyusunan program, pelaporan dan hukum;
- c. Pengoordinasian urusan umum dan kepegawaian;
- d. Pengoordinasian pengelolaan administrasi keuangan;
- e. Pelaksanaan fungsi lain sesuai bidang tugasnya.

❖ Kepala Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum

Tugas Kepala Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum adalah membantu Sekretaris melaksanakan urusan persuratan, kearsipan, perlengkapan dan rumah tangga, asset serta pengelolaan kepegawaian dan Perundang-undangan.

❖ Kepala Subbagian Program

Tugas Kepala Subbagian Program adalah membantu Sekretaris melaksanakan urusan penyusunan program dan anggaran, pengelolaan data dan informasi,

pelaksanaan monitoring dan evaluasi, serta penyusunan laporan kinerja.

❖ **Kepala Subbagian Keuangan**

Tugas Kepala Subbagian Keuangan adalah membantu Sekretaris melaksanakan urusan pengelolaan keuangan, penatausahaan keuangan, akuntansi, verifikasi, dan pembukuan.

3. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian

Tugas Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian adalah membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian dan fungsi Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian adalah :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian;
- d. Pelaksanaan administrasi di bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang sesuai dengan bidang tugasnya.

❖ **Kepala Subbidang Pengadaan dan Pemberhentian**

Tugas Kepala Subbidang Pengadaan dan Pemberhentian adalah membantu Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang pengadaan dan pemberhentian.

❖ **Kepala Subbidang Data Informasi**

Tugas Kepala Subbidang Data Informasi adalah membantu Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang data dan informasi.

❖ **Kepala Subbidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara**

Tugas Kepala Subbidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara adalah membantu Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang fasilitasi profesi aparatur sipil negara.

4. Kepala Bidang Mutasi, Promosi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan

Tugas Kepala Bidang Mutasi, Promosi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan adalah membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang mutasi, promosi, penilaian kinerja dan penghargaan dan fungsi Kepala Bidang Mutasi, Promosi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan adalah :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang mutasi, promosi, penilaian kinerja dan penghargaan;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang mutasi, promosi, penilaian kinerja dan penghargaan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang mutasi, promosi, penilaian kinerja dan penghargaan;
- d. Pelaksanaan administrasi di bidang mutasi, promosi, penilaian kinerja dan penghargaan;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

❖ **Kepala Subbidang Mutasi dan Kepangkatan**

Tugas Kepala Subbidang Mutasi dan Kepangkatan adalah membantu Kepala Bidang Mutasi, Promosi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan dalam menyiapkan bahan koordinasi dan perumusan, serta melaksanakan kebijakan teknis bidang mutasi dan kepangkatan.

❖ **Kepala Subbidang Promosi dan Pengembangan Karier**

Tugas Kepala Subbidang Promosi dan Pengembangan Karier adalah membantu Kepala Bidang Mutasi, Promosi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan dalam menyiapkan bahan koordinasi dan perumusan, serta melaksanakan kebijakan teknis dibidang promosi dan pengembangan karier.

❖ **Kepala Subbidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan**

Tugas Kepala Subbidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan adalah membantu Kepala Bidang Mutasi, Promosi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan dalam menyiapkan bahan koordinasi dan perumusan, serta melaksanakan kebijakan teknis di bidang penilaian kinerja dan penghargaan.

5. Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur

Tugas Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur adalah membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur dan fungsi Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur adalah :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pengembangan kompetensi aparatur;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang pengembangan kompetensi aparatur;

- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi aparatur;
- d. Pelaksanaan administrasi di bidang pengembangan kompetensi aparatur;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang sesuai dengan bidang tugasnya.

❖ **Kepala Subbidang Pendidikan dan Latihan Penjurangan dan Sertifikasi**

Tugas Kepala Subbidang Pendidikan dan Latihan Penjurangan dan Sertifikasi adalah membantu tugas Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur dalam menyiapkan bahan koordinasi dan perumusan, serta melaksanakan kebijakan teknis bidang pendidikan dan latihan penjurangan sertifikasi.

❖ **Kepala Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional**

Tugas Kepala Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional adalah membantu tugas Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur dalam menyiapkan bahan koordinasi dan perumusan, serta melaksanakan kebijakan teknis bidang diklat teknis fungsional.

❖ **Kepala Subbidang Pengembangan Kompetensi**

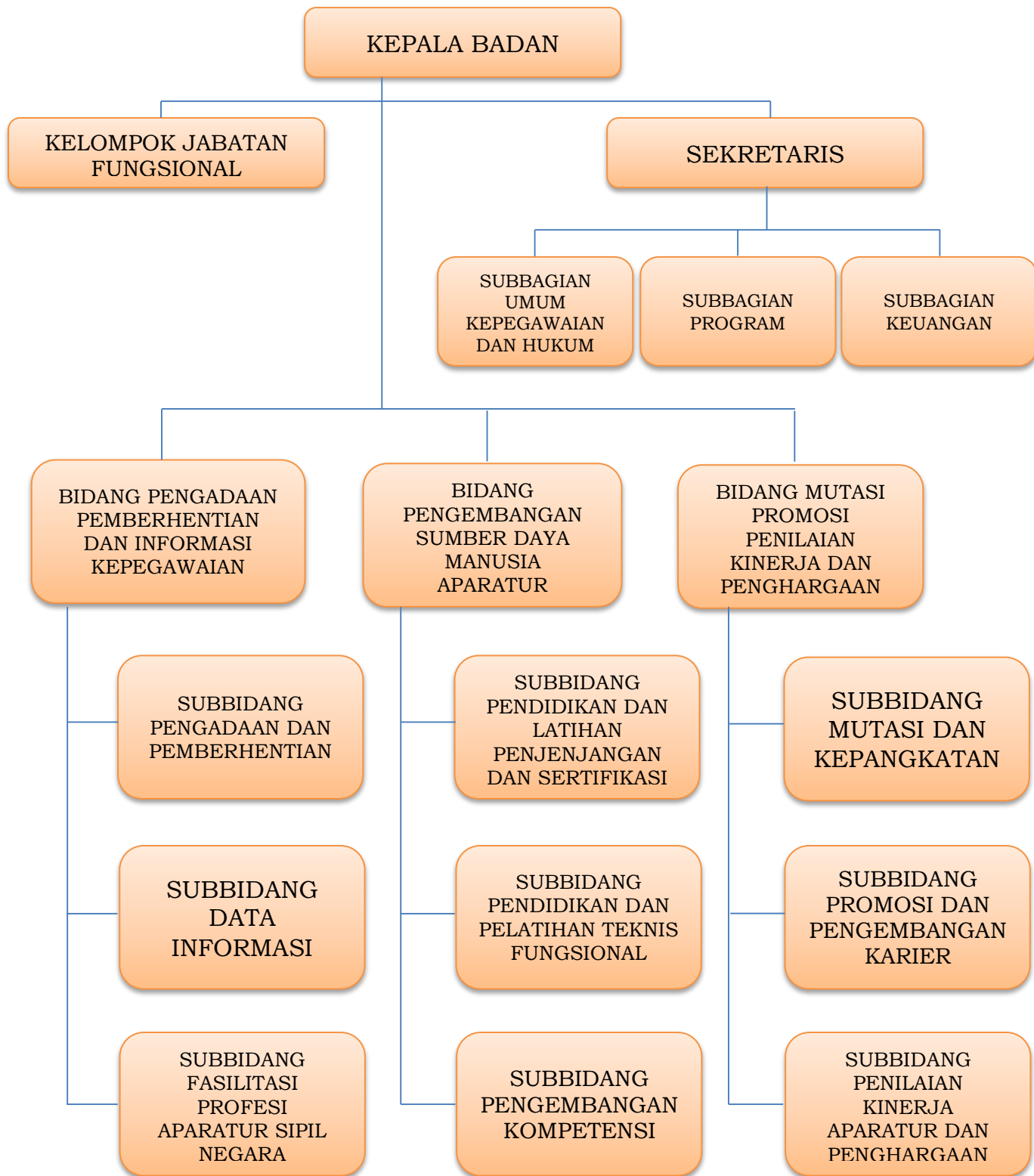
Tugas Kepala Subbidang Pengembangan Kompetensi adalah membantu tugas Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur dalam menyiapkan bahan koordinasi dan perumusan, serta melaksanakan kebijakan teknis bidang pengembangan kompetensi.

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar, terdiri dari :

- a. Kepala
- b. Sekretariat, terdiri dari:
 1. Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Hukum;
 2. Sub Bagian Program;
 3. Sub Bagian Keuangan.
- c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian, terdiri dari :
 1. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian;
 2. Sub Bidang Data Informasi;
 3. Sub Bidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara.
- d. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur, terdiri dari :
 1. Sub Bidang Pendidikan dan Latihan Penjurangan dan Sertifikasi;
 2. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional;
 3. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi.
- e. Bidang Mutasi Promosi Penilaian Kinerja dan Penghargaan, terdiri dari :
 1. Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan;
 2. Sub Bidang Promosi dan Pengembangan Karier;
 3. Sub Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan.
- f. Kelompok Jabatan Fungsional, terdiri dari :
 1. Analis Kepegawaian Madya;
 2. Analis Kepegawaian Muda;
 3. Analis Kepegawaian Pertama.

Dalam bentuk bagan, Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat pada Gambar 2.1

Gambar 2.1
STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR



2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.2.1. Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar sampai dengan tanggal 31 Desember 2020 mencapai 74 orang yang terdiri dari 44 Orang yang berstatus PNS dan 30 Orang yang berstatus Non PNS, dengan klasifikasi menurut golongan/ruang, jabatan, dan Kualifikasi Pendidikan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 2.2.1.a.
Klasifikasi Pegawai menurut Golongan

Golongan/Ruang	Jumlah
Golongan IV/c	1 orang
Golongan IV/b	1 orang
Golongan IV/a	2 orang
Golongan III/d	6 orang
Golongan III/c	10 orang
Golongan III/b	5 orang
Golongan III/a	7 orang
Golongan II/d	4 orang
Golongan II/c	5 orang
Golongan II/b	3 orang
Golongan II/a	-
Kontrak Bupati	30 orang
Sukarela	-

Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar tahun 2020 didominasi Level Manajerial yakni sebanyak 60%, sementara Pegawai Tidak Tetap hanya 40% Tahun 2020.

Tabel 2.2.1.b.
Klasifikasi Pegawai menurut Jabatan

Jabatan	Jumlah
Eselon II/B	1 orang
Eselon III/A	1 orang
Eselon III/B	3 orang
Eselon IV/A	11 orang
Fungsional	2 orang
Staf PNS	27 orang
Staf Non PNS	30 orang

Tabel 2.2.1.c.
Klasifikasi Pegawai menurut Kualifikasi Pendidikan

Kualifikasi Pendidikan	Jumlah
Sarjana S2	2 orang
Sarjana S1	38 orang
Sarjana Muda	7 orang
SMA	27orang

Pada tabel tersebut di atas terlihat bahwa sebagian besar pegawai pada lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki kualifikasi pendidikan sarjana (S1). Hal ini menunjukkan bahwa kualifikasi sumber daya aparatur di lingkup ini sudah memadai.

2.2.2. Asset/Modal

Asset/Modal yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar, sebagaimana tabel berikut.

**Tabel 2.2.2
Asset/Modal**

Nama Barang	Harga Perolehan
a. Kendaraan Roda Empat	389.400.000,-
b. Tanah	3.000.000,-
c. Kendaraan Roda Dua	408.185.915,-
d. Alat Kantor dan Rumah Tangga	949.319.000,-
e. Alat Studio dan Komunikasi	116.500.000,-
f. Bangunan Gedung	1.991.832.321,-
g. Buku dan Perpustakaan	-

2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar sesuai dengan tupoksi adalah mengurus administrasi kepegawaian di Daerah dengan Sistem dan prosedur yang diatur dalam Peraturan Perundang – Undangan yang meliputi :

1. Bezzeting Pegawai;
2. Administrasi Kenaikan Pangkat Pegawai;
3. Persyaratan Mutasi/Perpindahan Pegawai;
4. Pengurusan Ijin Belajar;
5. Pengurusan Tugas Belajar;
6. Prosedur Pengajuan Kartu Pegawai;
7. Penerbitan Kartu Suami Istri;
8. Administrasi Pengajuan Cuti;
9. Pemberian Penghargaan/Reward Dan Sanksi/Punishment;
10. Pengurusan Ujian Dinas Dan Ujian Penyesuaian Ijasah;
11. Administrasi Pensiun.

Target kinerja pelayanan di atas kemudian diselaraskan ke dalam 3 (tiga) Program yang dilaksanakan oleh BKPSDM sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program ini memuat kegiatan-kegiatan Perencanaan, Penganggaran, Administrasi, Pengadaan/Penyediaan, Pemeliharaan dan Evaluasi Kinerja penunjang urusan pemerintahan daerah dengan tolak ukur dan target kinerja pelayanan meningkatnya nilai SAKIP.

2. Program Kepegawaian Daerah

Program ini memuat kegiatan-kegiatan yang menjabarkan tentang ruang lingkup manajemen ASN, antara lain Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian serta mutasi dan promosi ASN yang menjadi indikator kinerja utama dalam mendukung pelaksanaan RPJMD Tahun 2021 – 2026 yaitu Pemenuhan ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah. Disamping pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi ASN dan penilaian kinerja dan disiplin ASN dengan kinerja pelayanan yaitu peningkatan kualitas SDM aparatur melalui pengembangan kompetensi dan peningkatan pendidikan serta peningkatan ASN yang berkinerja baik.

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program ini memuat kegiatan-kegiatan pengembangan kompetensi manajerial, teknis, sosio-kultural dan pemerintahan dengan kinerja pelayanan yaitu peningkatan kualitas SDM aparatur berbasis tupoksi bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan konkuren, penunjang dan umum serta sertifikasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan dengan kinerja pelayanan yaitu peningkatan kompetensi dan sertifikasi bagi

pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, administrasi, fungsional, kepemimpinan dan prajabatan.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Daerah Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar yang menjadi target pelayanan pada tahun 2016-2020 menurut golongan berjumlah :

Tabel 2.3.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Daerah Pemerintah
Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2016-2020

No	Tahun	Golongan				JUMLAH
		IV	III	II	I	
1.	2020	802	2304	638	22	3766
2.	2019	779	2256	723	27	3785
3.	2018	789	2097	748	29	3663
4.	2017	803	1926	1002	34	3770
5.	2016	950	2114	1148	43	4255

Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar berdasarkan sasaran/target Renstra periode 2021-2026 dituangkan dalam Tabel 2.3.2 dan Tabel 2.3.3 sebagai berikut :

Tabel 2.3.2
Pencapaian Kinerja Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusi Kabupaten Kepulauan Selayar

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi BKPSDM	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Liannya	Target Renstra Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-					Rasio Capaian pada Tahun Ke-				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1.	Presentase pemenuhan sarana dan prasarana kerja				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	70%	1	1	1	1	0,7
2.	Persentase CPNSD yang telah bersyarat mengikuti diklat prajabatan				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	1	1	1	1	0
3.	Persentase jabatan struktural yang terisi				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	1	1	1	1	0
4.	Persentase pejabat yang telah mengikuti diklat aparatur sesuai jenjang jabatan				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	13%	1	1	1	1	0,13
5.	Persentase ketersediaan formasi dan bezetting				100%	100%	100%	100%	100%	81%	100%	100%	100%	100%		1	1	1	1

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi BKPSDM	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Liannya	Target Renstra Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-					Rasio Capaian pada Tahun Ke-				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
6.	Persentase kesesuaian latar belakang pendidikan/ pengalaman kerja/diklat yang pernah diikuti dengan jabatan struktural yang diduduki				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	52%	1	1	1	1	0,52
7.	Persentase ketepatan waktu pelayanan administrasi kepegawaian				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	94%	95%	20%	1	1	0,94	0,95	0,2
8.	Persentase peserta penerimaan bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	50%	100%	1	1	1	0,5	1
9.	Jumlah aparatur yang mendapat penghargaan				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	62%	100%	0%	1	1	0,62	1	0

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi BKPSDM	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Liannya	Target Renstra Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-					Rasio Capaian pada Tahun Ke-				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
10.	Menurunnya tingkat pelanggaran disiplin pegawai																		
	Kehadiran				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	73%	1	1	1	1	0,73
	Pelanggaran Lain				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	73%	1	1	1	1	0,73
11.	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan				20JP	20JP	20JP	20JP	20JP	24JP	24JP	24JP	40JP	40JP	1,2	1,2	1,2	2	2
12.	Persenatse ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal				100%	100%	100%	100%	100%	16,77 %	18,04 %	13,47 %	13,90 %	15,17 %	0,18	0,18	0,14	0,14	0,15
13.	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural				100%	100%	100%	100%	100%	0,23 %	0,17 %	0,13 %	0,2%	0,02 %	0,00 23	0,00 17	0,00 13	0,02	0,00 02
14.	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah				32 Jabatan	32 Jabatan	32 Jabatan	32 Jabatan	32 Jabatan	30 Jabatan	32 Jabatan	32 Jabatan	32 Jabatan	32 Jabatan	0,94	1	1	1	1

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi BKPSDM	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Liannya	Target Renstra Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-					Rasio Capaian pada Tahun Ke-				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
15.	Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah (Eselon III)				168 Jabatan	168 Jabatan	168 Jabatan	168 Jabatan	168 Jabatan	157 Jabatan	168 Jabatan	168 Jabatan	168 Jabatan	168 Jabatan	0,93	1	1	1	1
16.	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah				730 Org	911 Org	1141 Org	1348 Org	1417 Org	753 Org	937 Org	1170 Org	1380 Org	1444 Org	1,03	1,02	1,02	1,02	1,01

Dari Tabel 2.3.2 tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Persentase Pemenuhan sarana dan prasarana kerja telah sesuai dengan target yaitu 100% untuk tahun 2016 s/d tahun 2019. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yakni teridentifikasinya kebutuhan sarana dan prasarana kantor serta tersedianya anggaran yang cukup. pada tahun 2020 realisasi capaian 70% atau tidak sesuai dengan target yang direncanakan disebabkan karena adanya pemotongan anggaran (Refocusing).
2. Persentase CPNSD yang telah bersyarat mengikuti diklat prajabatan telah mencapai target yang direncanakan yaitu 100% pada tahun 2016 s/d tahun 2019. Capaian tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu hasil orientasi Calon Pegawai Negeri Sipil bernilai baik dan dinyatakan memenuhi syarat, adanya kerja sama antara Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selaku Penanggung Jawab) dengan Badan Pengembangan Sumber daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan, serta tersedianya anggaran yang cukup. Pada tahun 2020 tidak mencapai target dengan persentasi 0% disebabkan oleh beberapa faktor yaitu adanya pemotongan anggaran (Refocusing) dari Pemerintah ke Pemerintah Daerah dan adanya moratorium penerimaan CPNS yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
3. Persentase jabatan struktural yang terisi telah sesuai target yang direncanakan atau persentasi 100% untuk

tahun 2016 s/d tahun 2019. Capaian tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yaitu tersedia formasi jabatan struktural yang lowong, adanya pejabat yang memenuhi syarat, dan terlaksananya mutasi pejabat struktural. Pada tahun 2020 realisasi capaian 0% atau tidak sesuai dengan target. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yakni adanya larangan mutasi pejabat bagi Pemerintah Daerah yang melaksanakan pilkada dan adanya pemotongan anggaran (Refocusing).

4. Persentase pejabat yang telah mengikuti diklat aparatur sesuai jenjang jabatan telah sesuai dengan target yang direncanakan yaitu 100% untuk tahun 2016 s/d tahun 2019. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu usulan diklat dari masing-masing Organisasi Perangkat Daerah sesuai dengan target, adanya kerja sama antara Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selaku penanggung jawab) dengan Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan dan tersedianya anggaran yang cukup. Pada tahun 2020 tidak memenuhi target yang direncanakan disebabkan adanya pemotongan anggaran (Refocusing).
5. Persentase ketersediaan formasi dan bezetting telah memenuhi target yang direncanakan dengan persentase 100% untuk tahun 2017 s/d tahun 2020. Salah satu faktor yang mempengaruhi capaian target kinerja tersebut adalah tersedianya analisis jabatan (anjab) dan analisis beban kerja (ABK) yang sudah menggambarkan kebutuhan/formasi PNS secara menyeluruh di setiap OPD dan menjadi dasar pengusulan kebutuhan PNS setiap tahun. Adapun capaian kinerja yang belum

memenuhi target yang direncanakan yaitu pada tahun 2016 capaian kinerja hanya 81% . Hal ini dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah pusat untuk melakukan moratorium penerimaan pegawai khusus untuk tenaga pendidikan, tenaga kesehatan, penegak hukum dan sekolah kedinasan sehingga formasi tidak sesuai yang direncanakan dengan formasi yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara untuk Kabupaten Kepulauan Selayar.

6. Persentase kesesuaian latar belakang pendidikan/pengalaman kerja/diklat yang pernah diikuti dengan jabatan struktural yang diduduki telah sesuai dengan target yang direncanakan yaitu 100% untuk tahun 2016 s/d tahun 2019. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu tersedianya jabatan yang lowong, profil Pegawai Negeri Sipil, Daftar Urut Kepengkatan (DUK), mutasi pejabat struktural dan anggaran yang cukup. Adapun target yang tidak
7. terpenuhi yaitu tahun 2020 dengan persentasi 52%. Hal Ini disebabkan oleh beberapa faktor yakni adanya larangan mutasi bagi pemerintah daerah yang menyelenggarakan Pemilihan Kepala Daerah dan adanya pemotongan anggaran (Refocusing).
8. Persentase ketepatan waktu pelayanan administrasi kepegawaian telah sesuai antara target dengan realisasi capaian yaitu 100% untuk tahun 2016 s/d tahun 2017. Hal ini disebabkan jumlah layanan kepegawain yang masuk di Badan Kepegawaian sesuai dengan target yang direncanakan dan anggaran yang cukup. Pada tahun 2018 s/d tahun 2020 tidak sesuai antara target dengan realisasi capaian yaitu 94% tahun 2018, 95% tahun 2019 dan 20% tahun 2020. Hal ini disebabkan

oleh beberapa faktor yakni layanan yang masuk di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak sesuai dengan target dan adanya pemotongan anggaran (Refocusing) pada tahun 2020.

9. Persentase peserta penerimaan bantuan tugas belajar dan ikatan dinas telah sesuai dengan target yang direncanakan yaitu 100% kecuali tahun 2019. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu usulan tugas belajar dari Organisasi Perangkat Daerah, Pegawai Aparatur Sipil Negara yang telah memenuhi syarat dan tersedianya anggaran yang cukup. Pada tahun 2019 tidak sesuai dengan target dengan realisasi capaian yaitu 94%. Hal ini disebabkan oleh kurangnya usulan tugas belajar dari Organisasi Perangkat Daerah.
10. Jumlah aparatur yang mendapat penghargaan telah sesuai dengan target yaitu realisasi capaian 100% kecuali tahun 2018 dan tahun 2020. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yakni usulan penerima penghargaan Satya Lencana Karya Satya dari masing-masing Organisasi Perangkat Daerah, penetapan penerima penghargaan Satya Lencana Karya Satya dari Kementerian Dalam Negeri sesuai dengan yang diusulkan, dan anggaran yang cukup. Pada tahun 2018 realisasi capaian 62% disebabkan oleh beberapa faktor yaitu adanya keterlambatan penetapan penerima Satya Lencana Karya oleh Kementerian Dalam Negeri sehingga tidak dilakukan penyerahan penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil. Pada tahun 2020 realisasi capaian 0% disebabkan adanya pemotongan anggaran (Refocusing).
11. Menurunnya tingkat pelanggaran disiplin pegawai dari aspek kehadiran dan pelanggaran lainnya telah sesuai

realisasi capaian dengan target yang direncanakan untuk tahun 2016 s/d tahun 2019. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yakni tingkat kehadiran pegawai, pelanggaran disiplin pegawai, penindakan bagi pegawai yang melanggar disiplin pegawai dan anggaran yang cukup. Pada tahun 2020 tidak sesuai antara target dengan realisasi capaian disebabkan karena adanya pemotongan anggaran (Refocusing).

Tabel 2.3.3
Anggaran dan Realisasi Pendaan Pelayanan
Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Kepulauan Selayar

No	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Anggaran pada tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
	Bidang Urusan Kepegawaian	4,705,948,000	4,580,000,000	4,045,125,000	5,988,493,460	1,715,423,055	4,472,487,772	4,373,721,850	3,783,609,114	5,548,036,320	1,582,664,970	0.95	0.95	0.94	0.93	0.92	1	1
	Program Pelayanan	573,981,786	689,937,000	647,593,000	745,753,000	628,863,491	555,834,143	664,641,968	546,497,570	719,005,647	576,002,759	0.97	0.96	0.84	0.96	0.92	0	0
	Administrasi Perkantoran																	
1	Penyedia Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	50,000,000	66,414,000	67,000,000	67,000,000	67,000,000	48,899,500	55,057,132	57,070,841	54,039,207	15,000,000	0.98	0.83	0.85	0.81	0.22	-0.06	1
2	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	5,100,000	11,240,000	12,000,000	15,000,000	9,000,000	5,040,000	8,350,000	8,292,000	8,308,000	9,000,000	0.99	0.74	0.69	0.55	100	-0.04	0
3	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah	295,700,786	309,782,000	255,000,000	338,810,000	198,959,436	289,985,643	309,704,836	254,905,729	338,127,236	198,959,074	0.98	1.00	1.00	1.00	100	0.16	0
4	Pelaksanaan Penunjang Administrasi Perkantoran	223,181,000	302,501,000	313,593,000	305,572,000	338,904,055	211,909,000	291,530,000	226,229,000	298,531,204	338,043,685	0.95	0.96	0.72	0.98	100	-0.09	0
5	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	0	0	0	20,000,000	15,000,000	0	6,666,667	0	20,000,000	15,000,000				100	100	0.00	-
	Program Peningkatan Sarana dan Peralatan Aparatur	209,520,000	345,995,800	135,000,000	161,000,000	70,000,000	106,052,049	329,804,991	109,289,613	148,506,665	69,913,725	0.51	0.95	0.81	0.92	1.00	1	1
1	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	10,000,000	15,000,000	15,000,000	15,000,000	0	7,520,000	14,729,000	0	14,562,000	0	0.75	0.98	-	0.97	-	0.00	-
2	Pemeliharaan rutin/berkala mobil jabatan	35,000,000	27,000,000	35,000,000	30,000,000	0	33,778,049	20,080,530	27,390,000	28,881,605	0	0.97	0.74	0.78	0.96	-	0.00	-
3	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	32,000,000	28,395,800	35,000,000	30,000,000	60,000,000	27,455,000	21,395,461	32,249,613	22,108,060	59,953,725	0.86	0.75	0.92	0.74	100	-0.10	0
4	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	10,000,000	10,200,000	10,000,000	10,000,000	10,000,000	3,440,000	10,090,000	9,950,000	6,955,000	9,960,000	0.34	0.99	1.00	0.70	100	0.00	0
5	Pengadaan peralatan Gedung kantor	90,320,000	247,400,000	30,000,000	66,000,000	0	5,000,000	245,510,000	30,000,000	66,000,000	0	0.06	0.99	1.00	1.00	-	0.00	-
6	Pengadaan Mobiler Kantor	0	18,000,000	10,000,000	10,000,000	0	0	18,000,000	9,700,000	10,000,000	0	-	1.00	0.97	1.00	-	0.00	-
7	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	32,200,000	0	0	0	0	28,859,000	0	0	0	0	0.90	-	-	-	-	0.00	-
	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	175,736,000	252,622,200	115,000,000	180,535,000	32,681,900	166,938,175	244,168,014	114,040,688	171,594,753	32,568,018	0.95	0.97	0.99	0.95	1.00	1	1
1	Pengiriman Peserta Diklat Teknis Fungsional dan Bimtek Khusus	85,000,000	93,790,000	75,000,000	80,535,000	32,681,900	78,253,400	90,446,114	74,107,888	71,595,262	32,568,018	0.92	0.96	0.99	0.89	100	0.39	0
2	Diklat Penyusunan LKIP	90,736,000	0	0	0	0	88,684,775	0	0	0	0	0.98	-	-	-	-	0.00	-
3	Bimtek Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur	0	84,790,000	40,000,000	100,000,000	0	0	79,679,700	39,932,800	99,999,491	0	-	0.94	1.00	1.00	-	0.00	-
4	Bimbingan Teknis Analisis Kebutuhan Diklat	0	74,042,200	0	0	0	0	74,042,200	0	0	0	-	1.00	-	-	-	0.00	-
	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	170,000,000	135,000,000	150,888,450	90,873,450	20,058,090	163,085,600	134,901,400	145,306,250	90,870,800	19,862,740	0.96	1.00	0.96	1.00	0.99	1	1
1	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	100,000,000	78,800,000	60,000,000	60,000,000	3,428,840	97,387,200	78,701,600	55,255,000	60,000,000	3,428,840	0.97	1.00	0.92	1.00	1.00	4.27	4
2	Penegakan Disiplin PNS/PTT	70,000,000	56,200,000	90,888,450	30,873,450	16,629,250	65,698,400	56,199,800	90,051,250	30,870,800	16,433,900	0.94	1.00	0.99	1.00	0.99	0.67	1

	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	112,540,000	99,750,000	50,000,000	52,854,960	39,572,280	101,860,750	99,090,000	49,945,000	52,775,960	39,555,200	0.91	0.99	1.00	1.00	1.00	0	0
1	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	0	20,000,000	5,000,000	10,000,000	10,622,000	0	19,445,000	5,000,000	10,000,000	10,622,000	-	0.97	100	100	100	0.36	0.33
2	Penyusunan Pelaporan Prognosis Realisasi Anggaran	0	20,000,000	10,000,000	10,000,000	8,153,000	0	20,000,000	9,995,000	10,000,000	8,135,920	-	100	100	100	100	0.06	0.06
3	Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	0	30,000,000	15,000,000	10,000,000	10,884,000	0	29,895,000	15,000,000	10,000,000	10,884,000	-	100	100	100	100	0.10	0.10
4	Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP)	0	0	0	2,854,960	5,000,000	0	0	0	2,854,960	5,000,000	-	-	-	100	100	0.00	0.00
5	Peningkatan Pengelolaan Barang	35,000,000	11,000,000	10,000,000	10,000,000	1625,000	34,670,750	11,000,000	9,950,000	9,925,000	1625,000	0.99	100	100	0.99	100	186	184
6	Penyusunan Renja SKPD	0	10,000,000	10,000,000	10,000,000	3,288,280	0	10,000,000	10,000,000	9,996,000	3,288,280	# DIV/0!	100	100	100	100	0.26	0.26
7	Penyusunan Pelaporan Keuangan Bulanan	50,000,000	0	0	0	0	39,650,000	0	0	0	0	0.79	-	-	-	-	0.00	0.00
8	Penyusunan Renstra	27,540,000	8,750,000	0	0	0	27,540,000	8,750,000	0	0	0	100	100	-	-	-	0.00	0.00
	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	3,464,170,214	3,056,695,000	2,946,643,550	4,757,477,050	924,247,294	3,378,717,055	2,901,115,477	2,818,529,993	4,365,282,495	844,762,528	0.98	0.95	0.96	0.92	0.91	1	1
1	Seleksi Penerimaan Calon PNS	0	0	220,000,000	0	0	0	0	216,330,232	0	0	-	-	0.98	-	-	0.00	0.00
2	Seleksi Penerimaan ASN	0	0	0	13,136,000	22,100,000	0	0	0	40,775,900	21,989,009	-	-	-	0.31	0.98	0.00	0.00
3	Mutasi Pegawai Negeri Sipil	120,000,000	123,784,400	70,000,000	75,000,000	54,181,050	119,144,350	123,589,515	64,404,600	52,020,000	47,945,950	0.99	100	0.92	0.69	0.88	0.26	0.30
4	Pelaksanaan Proses Administrasi Kenaikan Pangkat PNS	150,000,000	142,775,000	60,000,000	89,600,000	128,780,000	149,817,500	142,775,000	59,478,000	89,524,800	128,237,462	100	100	0.99	100	100	0.20	0.20
5	Pengiriman Peserta Diklat PIM Tk. II	131,022,000	143,283,000	143,283,000	60,522,000	0	131,022,000	143,283,000	143,283,000	60,522,000	0	100	100	100	100	-	0.00	0.00
6	Pengiriman Peserta Diklat PIM Tk. III	247,875,000	245,000,000	183,750,000	221,250,000	0	247,875,000	245,000,000	183,750,000	221,250,000	0	100	100	100	100	-	0.00	0.00
7	Pelaksanaan Peserta Diklat PIM Tk. IV	802,000,000	809,200,000	647,360,000	801,700,000	5,750,000	801,544,350	803,819,250	625,036,276	767,017,500	5,534,886	100	0.99	0.97	0.96	0.96	34.62	34.42
8	Pelaksanaan Diklat Prajabatan Golongan II	0	0	183,844,000	0	0	0	0	188,095,500	0	0	-	-	0.91	-	-	0.00	0.00
9	Pengiriman Diklat Prajabatan Golongan II	0	0	0	18,592,000	0	0	0	0	4,484,000	0	-	-	-	0.24	-	0.00	0.00
10	Pengiriman Diklat Prajabatan Golongan III	427,585,214	0	5,545,000	0	0	425,410,914	0	2,242,000	0	0	0.99	-	0.40	-	-	0.00	0.00
11	Pengambilan Sumpah/ Janji PNSD	30,000,000	33,500,000	10,000,000	12,362,550	6,072,550	28,250,000	31,750,000	6,700,000	12,362,550	5,821,810	0.94	0.95	0.67	100	0.96	0.77	107
12	Pelaksanaan Diklat Prajabatan Golongan I dan II	71,984,000	0	0	0	0	71,984,000	0	0	0	0	100	-	-	-	-	0.00	0.00
13	Pelaksanaan Diklat Prajabatan Golongan II dan III	0	136,762,000	0	2,277,520,000	10,558,100	0	136,761,950	0	2,151,683,765	9,701,100	-	-	-	0.94	0.92	0.00	0.00
14	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Iktan Dinas	200,563,000	180,000,000	200,000,000	163,000,000	23,769,450	200,437,000	180,000,000	200,000,000	92,393,022	23,769,450	100	100	100	0.57	100	152	102

15	Proses Administrasi Penerbitan SK Tugas Belajar, Penerbitan SK Izin Belajar dan Surat Keterangan Peningkatan Pendidikan	0	0	0	8,250,000	8,566,000	0	0	0	8,250,000	8,566,000	-	-	-	100	100	0.00	0.00
14	Monitoring dan Evaluasi Kegiatan Mahasiswa Tugas Belajar yang Menerima Bantuan	0	0	12,461,750	19,750,000	0	0	0	11,911,900	19,222,800	0	-	-	0.96	0.97	-	0.00	0.00
17	Pengurusan dan Penerbitan KARIS KARSUPNS	50,000,000	40,000,000	22,000,000	27,726,000	2,698,774	43,491,800	33,639,600	21,887,000	27,721,028	2,698,774	0.87	0.84	0.99	100	100	2.53	2.47
18	Pengurusan dan Penerbitan Kartu Pegawai bagi PNS	50,000,000	50,000,000	22,000,000	20,000,000	0	49,777,500	48,887,800	22,000,000	19,837,976	0	100	0.98	100	0.99	-	0.00	0.00
19	Penataan Administrasi Angka Kredit Tenaga Fungsional	50,000,000	38,575,000	20,500,000	20,500,000	12,154,250	48,748,000	38,536,400	20,234,800	19,621,224	12,154,250	0.97	100	0.99	0.96	100	0.47	0.45
20	Pelaksanaan Proses Administrasi Pemberhentian/ Pensiun PNS	82,073,000	70,000,000	45,000,000	50,000,000	40,004,500	81,993,600	69,090,210	44,883,299	48,474,553	39,928,800	100	0.99	100	0.97	100	0.22	0.22
21	Pengurusan dan Penerbitan Kartu Peserta Taspen (KPT)	0	40,000,000	11,229,800	25,000,000	5,699,750	0	39,246,370	13,456,200	22,583,100	5,699,750	-	0.98	0.95	0.90	100	0.94	0.87
22	Pembuatan Daftar Urut Kepangkatan (DUK) PNSD	35,000,000	35,000,000	25,000,000	25,000,000	2,969,400	33,932,025	34,226,000	24,673,000	24,905,300	2,969,400	0.97	0.98	0.99	100	100	1.95	1.94
23	Penyusunan Formasi	40,000,000	70,000,000	30,000,000	2,274,000	17,492,738	39,554,120	59,288,850	29,341,500	2,274,000	17,492,738	0.99	0.85	0.98	100	100	3.06	2.93
24	Pemberian Penghargaan Satya Lencana Karya Satya Pengabdian bagi PNS	47,927,000	40,000,000	33,500,000	86,550,000	19,940,000	47,884,100	39,993,900	33,181,700	86,394,558	19,940,000	100	100	0.99	100	100	0.78	0.78
25	Pengangkatan Pembebasan, Pengangkatan Kembali, dan Penyesuaian Nama Jabatan Fungsional dan Penyesuaian	25,000,000	23,650,000	18,000,000	18,000,000	18,000,000	24,912,500	23,650,000	17,967,044	18,000,000	17,913,610	100	100	100	100	100	0.09	0.09
26	Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	100,000,000	80,000,000	43,500,000	43,500,000	30,027,600	95,591,940	78,275,331	41,838,997	39,731,164	27,625,086	0.96	0.98	0.96	0.91	0.92	0.38	0.40
27	Pengelolaan Sistem Kearsipan dan Tata Naskah Kepegawaian (TAKA)	17,800,000	48,950,000	13,000,000	13,000,000	2,156,000	16,281,000	36,567,200	12,116,000	11,471,220	2,156,000	0.91	0.75	0.93	0.88	100	1.79	1.46
28	Penyelenggaraan seleksi JPT dan Assessment	0	0	150,000,000	0	0	0	0	140,380,306	0	0	-	-	0.94	-	-	0.00	0.00
29	Penyelenggaraan Seleksi Terbuka Pejabat Tinggi Aparatur Sipil Pratama	360,000,000	0	0	214,432,000	178,900,000	347,779,306	0	0	204,513,325	18,599,951	0.97	-	-	0.95	0.66	0.00	0.00
30	Penyelenggaraan Fit and Profer Test Pejabat Tinggi Pratama	0	194,000,000	0	0	0	0	106,530,890	0	0	0	-	0.55	-	-	-	0.00	0.00
31	Penyelenggaraan ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	0	54,465,600	0	28,868,000	0	0	54,465,600	0	28,868,000	0	-	100	-	100	-	0.00	0.00
32	Penempatan Pegawai Non PNS	30,000,000	52,750,000	10,000,000	20,000,000	10,000,000	29,862,250	52,592,500	9,980,000	19,999,830	10,000,000	100	100	100	100	100	1.09	1.08
33	Penaurusan dan Penerbitan SK PNS	171,454,000	60,000,000	28,000,000	7,751,000	0	122,786,800	48,965,150	27,888,300	7,751,000	0	0.72	0.82	100	100	-	0.00	0.00
34	Pengurusan dan penerbitan SK CPNS	0	0	28,950,000	26,863,000	30,569,330	0	0	22,579,600	26,862,500	26,060,700	-	-	0.78	100	0.85	0.00	0.00
35	Pengurusan dan penerbitan	34,207,000	0	0	0	0	34,207,000	0	0	0	0	100	-	-	-	-	0.00	0.00

36	Pengurusan, Penerbitan dan Penyerahan	175,000,000	75,000,000	0	0	0	175,000,000	65,334,500	0	0	0	100	0.87	-	-	-	0.00	0.00
37	SK CPNS Formasi Khusus Dokter, Bidan PTT dan THL-TB Penyuluh Pertanian																	
38	Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Web/Online Intranet dan Internet	14,680,000	45,000,000	43,000,000	43,000,000	19,786,302	11,430,000	44,324,800	42,970,700	41,527,500	19,786,302	0.78	0.98	100	0.97	100	0.14	0.11
39	Proses Administrasi SK Kenaikan Gaji Berkala (KGB)	0	0	16,420,000	16,420,000	4,095,000	0	0	14,373,600	15,952,800	4,095,000	-	-	0.88	0.97	100	0.00	0.00
40	Pelaksanaan HUT KORPRI	0	75,000,000	70,000,000	8,910,500	0	0	73,880,800	69,924,000	8,910,500	0	-	0.99	100	100	-	0.00	0.00
41	Pengelolaan sistem Administrasi E-LAPKIN	0	0	25,300,000	15,300,000	0	0	0	24,757,000	15,300,000	0	-	-	0.98	100	-	0.00	0.00
42	Penginputan Aplikasi E-LAPKIN	0	0	0	0	6,779,000	0	0	0	0	6,779,000	-	-	-	-	-	0.00	0.00
43	Pengembangan Sistem Aplikasi Simpeg	0	20,000,000	0	125,000,000	0	0	20,000,000	0	124,999,980	0	-	100	-	100	-	0.00	0.00
44	Penyusunan Daftar Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) dan Jabatan Fungsional Umum (JFU) Pelaksana	0	0	30,000,000	0	0	0	0	29,833,000	0	0	-	-	0.99	-	-	0.00	0.00
45	Penyusunan Pola karir PNS	0	0	20,000,000	0	0	0	0	19,335,200	0	0	-	-	0.97	-	-	0.00	0.00
46	Absensi Online	0	0	33,500,000	40,500,000	30,561,500	0	0	33,345,200	30,076,600	30,561,500	-	-	100	0.74	100	0.00	0.00
47	Penyusunan SKP On line	0	0	20,000,000	0	0	0	0	6,199,000	0	0	-	-	0.31	-	-	0.00	0.00
48	Penyusunan standar kompetensi jabatan	0	0	330,000,000	0	0	0	0	300,245,039	0	0	-	-	0.91	-	-	0.00	0.00
49	Sosialisasi SKP Online	0	0	48,500,000	0	0	0	0	44,083,000	0	0	-	-	0.91	-	-	0.00	0.00
50	Sosialisasi Kenaikan Pangkat Otomatis	0	50,000,000	0	0	0	0	49,342,661	0	0	0	-	0.99	-	-	-	0.00	0.00
51	Pemetaan Potensi Pegawai Negeri Sipil	0	0	70,000,000	0	33,736,000	0	0	69,825,000	0	33,736,000	-	-	100	-	100	0.00	0.00
52	Penyelenggaraan Assesment Kompetensi Jabatan Administrator																	
53	Forum Diskusi dan Sosialisasi PP NO. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN	0	80,000,000	0	0	0	0	77,298,200	0	0	0	-	0.97	-	-	-	0.00	0.00

Berdasarkan Tabel 2.3.3 menunjukkan bahwa rasio antara realisasi dan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dikatakan baik untuk tahun 2016-2020. Pada tahun 2016, rata-rata rasio anggaran dan realisasi mencapai 0,95. Pada tahun 2017 mencapai 0,95; pada tahun 2018 mencapai 0,94; pada tahun 2019 mencapai 0,93 dan yang memiliki rasio terendah adalah pada tahun anggaran 2020 yaitu 0,92.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengelolaan pendanaan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu :

1. Adanya beberapa program yang tidak dapat dihitung pertumbuhannya dikarenakan hanya dianggarkan pada tahun-tahun tertentu saja;
2. Dengan adanya penyebaran virus Covid-19 memberikan dampak terhadap pelaksanaan kegiatan pada tahun 2020;
3. Adanya pengurangan dana atau *refocusing* dalam rangka pemenuhan anggaran penanganan Covid-19 juga menyebabkan kurang optimalnya pelaksanaan kegiatan bahkan menyebabkan kegiatan tidak dapat dilaksanakan.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar tersebut di atas menggambarkan kinerja pelayanan yang masih rendah. Kondisi tersebut tidak terlepas dari beberapa tantangan dan peluang yang dihadapi.

Adapun tantangan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebagai berikut :

- a. Perubahan dan pengembangan peraturan bidang kepegawaian yang harus ditangani secara cepat dan tepat;
- b. Jumlah ASN yang memasuki batas usia pensiun untuk 5 tahun kedepan yang perlu disiapkan penggantinya;
- c. Posisi jabatan struktural/fungsional ASN yang belum sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja;
- d. Masih adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan ASN;
- e. ASN yang masih memerlukan pendidikan penjenjangan untuk meningkatkan kompentensinya;

Sementara peluang dalam pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar yang dapat dioptimalkan antara lain :

- a. Adanya potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil;

- b. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar ASN berdisiplin dan profesional;
- c. Adanya Kebijakan Pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola ASN yang professional dalam penataan manajemen ASN;
- d. Sistem Teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat.

Peluang-peluang tersebut diharapkan dapat dikelola untuk menjawab tantangan yang ada.

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tugas pokok dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah. Hal ini berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 77 Tahun 2020 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar. Terkait dengan tugas dan fungsi tersebut di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tentunya dituntut untuk dapat menyusun kebijakan dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dalam menyelenggarakan tugas pelayanan urusan pemerintahan penunjang dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tentunya tidak lepas dari berbagai masalah yang menjadi kendala. Berangkat dari kondisi yang ada sekarang, maka permasalahan yang dihadapi oleh BKPP dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dapat teridentifikasi.

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dari analisis lingkungan internal dan eksternal, isu strategis dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM tidak lepas dari Visi dan Misi Pembangunan Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2021-2026 yang telah dirumuskan dan penting untuk diperhatikan, diantaranya Good Governance dan Pelayanan Prima. Untuk mewujudkan Good Governance dan Pelayanan Prima dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki integritas, profesional, serta mampu menyelenggarakan urusan pelayanan publik. Pegawai Negeri Sipil Daerah merupakan sumber daya aparatur di daerah sehingga perlu dilakukan pengembangan kompetensi sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing. Dengan kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan perilaku Pegawai Negeri Sipil Daerah, diharapkan mampu mewujudkan pelayanan prima.

Dari analisis isu strategis pembangunan daerah tersebut di atas, yang menjadi permasalahan adalah bagaimana kemudahan pelayanan publik, pelayanan administrasi dan hak-hak masyarakat lainnya dapat terlayani dengan baik. Kemudian dari hasil analisis lingkungan daerah untuk mewujudkan pelayanan publik, yang menjadi **Kekuatan** yaitu tersedianya sumber daya manusia yang cukup memadai. Adapun yang menjadi **Kelemahan** adalah pelayanan pemerintah kepada masyarakat belum memuaskan dan yang menjadikan

Peluang adalah salah satu dari 5 (lima) aspek yang menjadi prioritas kerja kepemimpinan Presiden dan Wakil Presiden periode 2019 - 2014 adalah pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, pekerja keras, dinamis, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dalam menyelenggarakan pembangunan. Sedangkan yang menjadi **Ancaman** daerah adalah perkembangan era globalisasi yang mengharuskan untuk dapat mengikuti dan menyesuaikan perkembangan oleh organisasi Perangkat Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan organisasi Perangkat Daerah sesuai tugas pokok dan fungsi adalah menyelenggarakan administrasi kepegawaian di daerah dengan Norma, Sistem, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN yang telah diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan yang meliputi :

- Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan;
- Pengadaan;
- Pangkat dan Jabatan;
- Pengembangan Karier;
- Pola Karier;
- Promosi;
- Mutasi;
- Penilaian Kinerja;
- Penggajian dan Tunjangan;
- Penghargaan;
- Disiplin;
- Pemberhentian;

- Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari tua
- Perlindungan

Untuk mendukung program pembangunan pemerintah daerah selama 5 (lima) tahun kedepan sesuai agenda dan prioritas pembangunan daerah, diantaranya mewujudkan pemerintahan yang akuntabel, transparan dan masyarakat yang mandiri serta berdaya saing, untuk mewujudkan suatu kondisi pemerintahan dan masyarakat yang semakin mampu menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan berdasarkan kemampuan sendiri dan berdaya saing tinggi yang ditandai dengan semakin berkembangnya jiwa leadership dikalangan pemerintahan dan semangat enterpreneur dikalangan masyarakat luas. Sebagai konsekuensi dalam mendukung prioritas pembangunan daerah dalam memberikan kemudahan pelayanan publik tentunya perlu disiapkan penataan sumber daya Pegawai Negeri Sipil Daerah. Uraian tersebut merupakan gambaran lingkungan strategis di Kepulauan Selayar yang perlu mendapat prioritas penanganan dalam periode 2021-2026.

Kondisi lingkungan strategis ini selanjutnya dijabarkan dalam bentuk program-program strategis sebagai landasan dalam pelaksanaan pembangunan berkelanjutan sebagaimana yang diamanatkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2021-2026.

T-B.35
Tabel 3.1.1
Permasalahan-Permasalahan Pelayanan Badan
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kepulauan Selayar
Beserta Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
1.	Masih rendahnya kinerja ASN	1. Integritas ASN masih rendah; 2. Kinerja ASN yang rendah dan belum terukur	1. Belum terwujudnya pelayanan yang cepat dan berkualitas serta terjadinya praktik penyalahgunaan kewenangan; 2. Kinerja pegawai belum dirumuskan secara memadai dan belum terintegrasi dengan indikator kinerja organisasi
2.	Kebutuhan diklat teknis dan fungsional setiap tahun dari OPD belum dapat dipenuhi	1. Dokumen Analisis perencanaan kebutuhan pengembangan kompetensi teknis dan fungsional (APKP) dari OPD belum disusun	2. Masih kurangnya analisis diklat yang ditempatkan pada OPD

3.	Program “DIKLAT SATU PINTU” belum dilaksanakan	3. Program yang direncanakan tidak optimal karena kurangnya dukungan dan koordinasi OPD	3. OPD masih mengalokasikan anggaran untuk peningkatan kapasitas ASN dan melaksanakan kegiatan-kegiatan bimtek tanpa koordinasi dengan BKPSDM.
4.	Kebutuhan diklat penjenjangan setiap tahun dari OPD belum dapat dipenuhi	4. Dokumen Analisis perencanaan kebutuhan pengembangan (APKP) kompetensi manajerial dari OPD belum disusun	4. Masih kurangnya analisis diklat yang ditempatkan pada OPD
5.	Standar kompetensi jabatan manajerial dan fungsional belum diterapkan	5. Adanya kebijakan nasional yang berubah-ubah sehingga kebijakan internal daerah tidak optimal	5. Adanya perubahan kelembagaan sehingga standar kompetensi jabatan manajerial dan fungsional harus disusun kembali/ diulang

3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Berdasarkan pemahaman atas permasalahan/isu strategis pembangunan daerah yang potensial dihadapi

pada periode 2021-2026, arahan dari RPJPD Kepulauan Selayar 2005-2025, serta arahan dari visi RPJMD 2021-2026, RPJPD dan RPJM Propinsi Sulawesi Selatan 2019-2023, substansi RPJM Nasional 2019-2024, Visi Pembangunan Daerah Kepulauan Selayar Tahun 2021-2026 adalah : **“Kepulauan Selayar sebagai Bandar Maritim Kawasan Timur Indonesia”**

Dalam rumusan visi ini terdapat 2 (dua) bagian pokok visi yakni “Bandar Maritim” dan “Kawasan Timur Indonesia”. **“Bandar Maritim”** adalah seluruh kegiatan yang berhubungan dengan kepelabuhanan yang memiliki kawasan khusus untuk melayani penumpang dan bongkar/muat barang, serta perdagangan barang, jasa dan industri. Sebagai Bandar Maritim adalah perwujudan visi yang hendak di capai sehingga Kepulauan Selayar berperan menjadi simpul transportasi laut nasional, pengelolaan sumber daya alam yang optimal dengan keseimbangan lingkungan hidup yang terjamin, Kepulauan Selayar menjadi penyuplai kebutuhan pangan nasional dari komoditas perikanan serta menjadi penyedia komoditas ekspor perikanan dan non perikanan, dan peningkatan pelayanan, pemberdayaan masyarakat dan daya saing daerah.

Indikator Utama yang hendak diwujudkan pada akhir periode RPJMD adalah :

1. Kepulauan Selayar berperan menjadi simpul transportasi laut nasional;
2. Pengelolaan sumber daya alam yang optimal dengan keseimbangan lingkungan hidup yang terjamin;

3. Kepulauan Selayar menjadi penyuplai kebutuhan pangan nasional dari komoditas perikanan serta menjadi penyedia komoditas ekspor perikanan dan non perikanan;
4. Peningkatan pelayanan, pemberdayaan masyarakat dan daya saing daerah.

Bandar Maritim didukung oleh tiga pilar pembangunan yang meliputi :

1. Kawasan Distribusi Logistik di Pamatata dan sekitarnya, yang ditopang oleh 5 (lima) sub kawasan yaitu Kawasan Pelabuhan Benteng, Kawasan Pelabuhan Benteng Jampea, Kawasan Pelabuhan Bonerate, Kawasan Pelabuhan Kalaotoa;
2. Kawasan Ekonomi Khusus Pariwisata di Pasi Gusung, yang didukung oleh 7 (tujuh) sub kawasan yaitu Kawasan Matalalang, Kawasan Baloiya, Pantai Pinang, Pantai Bahuluang, Pantai Polassi, Pantai Kayuadi, Pantai Pulau Panjang;
3. Kawasan Industri Perikanan Terpadu (KIPT) di Hangkoang, yang didukung oleh 5 (lima) sub sentra yaitu Kawasan TPI Bonehalang, Kawasan Pelabuhan Kayuadi, Kawasan Pelabuhan Benteng Jampea, Kawasan Pelabuhan Bonerate, Kawasan Pelabuhan Kalaotoa.

“Kawasan Timur Indonesia” menunjukkan arti bahwa berada pada Kawasan Timur Indonesia dengan jaringan (hub) perdagangan barang/jasa, industri, dan distribusi logistik yang mencakup Kabupaten/Kota pada

wilayah Teluk Bone, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Tengah Bagian Timur, Maluku, dan Maluku Utara.

Untuk mewujudkan visi tersebut, misi yang akan dijalankan pada 2021-2026 adalah:

- 1. Mengembangkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan transparan;**
2. Meningkatkan kualitas pembangunan perdesaan;
3. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat;
4. Mengembangkan pengelolaan potensi kelautan;
5. Meningkatkan pembinaan kehidupan sosial dan keagamaan;
6. Meningkatkan pengelolaan lingkungan hidup.

Misi 1 didukung oleh pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu **“Mengembangkan Tata Kelola Pemerintahan yang Akuntabel dan Transparan”**. pernyataan misi ini mengandung makna yaitu tata kelola penyelenggaran pemerintahan yang baik, yang terlihat dari birokrasi yang bersih, akuntabel, transparan, birokrasi yang efektif dan efisien serta birokrasi yang memiliki pelayanan publik yang berkualitas.

Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang bersinergi dengan pelaksanaan misi ke-1, terkait dengan tujuan ke-1 yaitu “mewujudkan reformasi birokrasi daerah (T-1) dan sasaran ke-1 yaitu “meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan (S-1) melalui Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.

Untuk terwujudnya visi pembangunan daerah maka tujuan pembangunan daerah yang hendak dicapai pada 2021-2026 adalah :

4. Mewujudkan Reformasi Birokrasi Daerah;
5. Meningkatkan Kapasitas dan Fasilitas Perdesaan;
6. Mengoptimalkan Pengelolaan Sumberdaya Lokal;
7. Meningkatkan Fasilitas Pembangunan Sumber Daya Manusia;
8. Mengoptimalkan pemanfaatan potensi kemaritiman;
9. Meningkatkan aktualisasi nilai budaya;
10. Meningkatkan kapasitas kelembagaan keagamaan;
11. Meningkatkan pelestarian lingkungan hidup

Tabel 3.2.1.

Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pencapaian Visi, Misi dan Program Bupati Kepulauan Selayar

Visi: “Kepulauan Selayar sebagai Bandar Maritim Kawasan Timur Indonesia”				
No	Misi dan Program KDH dan Wakil KDH terpilih	Permasalahan Perangkat Daerah BKPSDM	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Misi 1 : Mengembangkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan transparan	1. Integritas PNS masih rendah	1. Pemahaman/ penghayatan terhadap tupoksi masih rendah 2. Adanya benturan kepentingan	1. Adanya arahan KPK tentang Conflict Of Interest (Permenpan-RB Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan) 2. Peraturan Bupati

				Kabupaten Selayar Nomor 10 Tahun 2021 tentang tersedianya pengawas internal (Inspektorat) dan eksternal (BPKP dan BPK)
		2. Kompetensi PNS belum sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan	1. Penempatan PNS belum mengacu pada Sistem Merit; 2. Rendahnya kesadaran PNS terhadap pengembangan kompetensi	1. Adanya kebijakan terkait Standar Kompetensi Jabatan (Permenpan-RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara 2. Tersedianya lembaga penyelenggara diklat
		3. Kinerja rendah dan belum terukur	1. Pemahaman/ penghayatan terhadap tupoksi masih rendah; 2. Konsistensi pelaksanaan perencanaan sasaran kerja masih rendah; 3. Belum ada sistem/aplikasi pengukuran kinerja secara transparan dan objektif	1. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil 2. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri

				Sipil 3. Peraturan Bupati Nomor Tahun 2021 tentang Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil
		4. Program “Diklat Satu Pintu” belum dilaksanakan	1. Masih kurangnya dukungan OPD 2. Belum adanya kebijakan internal tentang pengembangan SDM melalui Program Diklat Satu Pintu (Peraturan Bupati)	1. Tersedianya HCDP (Human Capital Development Program) BKPSDM 2. Tersedianya Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil

3.3. Telaahan Renstra Kementerian PANRB, Kanreg IV BKN, BKD Prov. Sulsel, BPSDM Prov. Sulsel dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional, peranan aparatur negara sangat strategis dan penting dalam pengelolaan suatu pemerintahan. Peranan tersebut antara lain melaksanakan seluruh kebijakan yang dikeluarkan oleh suatu negara. Aparatur negara memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga masyarakat menjadi sejahtera, sebaliknya bila suatu negara memiliki kualitas aparatur negara yang buruk akan mengakibatkan suatu negara memiliki tata

pemerintahan yang buruk pula (Bad Governance) yang berujung pada lambatnya pencapaian kesejahteraan masyarakat yang merupakan tujuan pembangunan nasional.

3.3.1 Telaahan Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB)

Sesuai dengan tugas, fungsi dan wewenangnya serta untuk melaksanakan salah satu dari 7 (tujuh) Agenda Pembangunan RPJMN 2020-2024, yaitu “memperkuat stabilitas Polhukhankam dan transformasi pelayanan publik”, Kementerian PANRB tidak hanya bertugas mendayagunakan aparatur negara, tetapi juga wajib mempercepat reformasi birokrasi dan tata kelola. Merupakan komitmen Kementerian PANRB untuk mengawal perjalanan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah (Pemda).

Upaya peningkatan kinerja aparatur negara melalui reformasi birokrasi memiliki posisi yang sangat strategis terhadap keberhasilan pencapaian tujuan bernegara, karena tidak ada pelaksanaan reformasi di bidang lain yang pelaksanaannya tidak melibatkan aparatur negara. Pelaksanaan berbagai strategi pada Kementerian PANRB dalam melakukan penataan manajemen sumber daya manusia aparatur yang profesional dan berkompeten dijabarkan dalam 4 (empat) program/kegiatan prioritas, yaitu: Penguatan implementasi manajemen ASN, Penataan kelembagaan dan proses bisnis, Reformasi sistem akuntabilitas kinerja, dan Transformasi pelayanan publik.

3.3.2 Telaahan Renstra Kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara

Melalui Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Negara (BKN) ditetapkan sebagai lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan dalam melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014. Kantor Regional BKN (Kanreg BKN) adalah instansi BKN di daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi BKN di bidang pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN di wilayah kerjanya. Kanreg BKN berada dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala BKN.

Kanreg IV BKN menetapkan Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara sebagai program utama (teknis) yang merupakan tugas utama BKN dalam mewujudkan fungsi utama BKN didalam Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang ASN yang diarahkan untuk mewujudkan visi dan misi BKN tahun 2020-2024.

3.3.3 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Sehubungan dengan pentingnya peranan sumber daya aparatur negara dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional seperti halnya dengan Kanreg IV BKN dalam hal pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, maka Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Selatan mengembangkan sistem

manajemen sumber daya aparatur berbasis kompetensi yang didukung dengan sistem informasi kepegawaian yang berbasis teknologi informatika (TIK) untuk menciptakan sosok sumber daya manusia birokrasi di Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang profesional, bersih, berkinerja, dan sejahtera yang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

3.3.4 Telaahan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Guna menjamin pemenuhan tingkat kompetensi aparatur yang tersertifikasi dari sisi manajemen kediklatan maupun desain pembelajaran, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sulawesi Selatan telah memiliki pengakuan dan atau akreditasi dari Instansi Pembina Diklat (LAN-RI) untuk melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan, Diklat Pim Tingkat III dan Diklat Pim Tingkat IV. Dengan demikian, BPSDM Prov. Sulsel sebagai institusi penyelenggara diklat aparatur/PNS berhak memfasilitasi penyelenggara diklat terutama untuk Pemerintah Kab/Kota Se-Sulawesi Selatan yang institusi penyelenggara diklatnya belum terakreditasi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka program dan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sulawesi Selatan (BPSDM Prov. Sulawesi Selatan) selama lima tahun Renstra (2018-2023) dirancang sebanyak tujuh buah program. Sebuah program yang mengacu pada kesesuaian antara jenis dan jenjang program diklat dengan kebutuhan obyektif dan riil dalam

menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi unit kerja pemerintah daerah serta sesuai dengan prinsip pengembangan organisasi modern adalah Program Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur.

3.3.5 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Aspek pengembangan kompetensi aparatur mendapat peranan penting dalam program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar. Melalui program pengembangan kompetensi sumber daya aparatur dapat meningkatkan kompetensi, kualitas, profesionalitas, kompetitif, berkinerja dan mendukung terwujudnya pemerintahan yang bersih sehingga mendukung terwujudnya pelayanan yang baik kepada masyarakat guna tercapainya visi dan misi Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar, langkah-langkah strategis yang harus mendapat prioritas yakni : (1) Rekrutmen pegawai harus transparan, obyektif sesuai dengan kompetensi dan analisa kebutuhan sehingga dapat mengatasi mismatch yang menjadi masalah utama saat ini, (2) Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus ahli di bidangnya, bangga dengan tugasnya, mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan punya komitmen, (3) Pembenahan manajemen sistem informasi, akurasi data PNS di bidang manajemen kepegawaian yang terintegrasi dengan para stakeholders,

(4) Peningkatan pelayanan tepat waktu dan bebas Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN), (5) Peningkatan remunerasi/kesejahteraan agar PNS dapat hidup layak.

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

3.4.1 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah

Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2012- 2032 telah disahkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Selayar nomor 5 Tahun 2012.

Tujuan umum penataan ruang wilayah kabupaten adalah untuk menata ruang wilayah Kepulauan Selayar dalam mewujudkan pemerataan pertumbuhan ekonomi dengan peningkatan sektor unggulan Kabupaten pada aspek perikanan, pariwisata dan pertanian serta pertambangan sebagai wilayah kepulauan yang berbasis bahari dan maritim serta untuk mewujudkan ruang wilayah Kabupaten yang aman, nyaman, produktif, dan berkelanjutan serta perwujudan keseimbangan dan keserasian perkembangan antar wilayah, yang diterjemahkan dalam kebijakan dan strategi pengembangan struktur ruang dan pola ruang wilayah Kabupaten, yang bermuara pada proses peningkatan kesejahteraan rakyat, khususnya rakyat Kepulauan Selayar secara berkelanjutan.

Tujuan khusus penataan ruang wilayah kabupaten adalah :

- a. Mengembangkan fungsi Kepulauan Selayar sebagai simpul transportasi, industri, perdagangan dan konvensi;
- b. Mengarahkan peran Kepulauan Selayar sebagai lahan pangan berkelanjutan dengan mengarahkan pengembangan agrobisnis dan agroindustri khususnya komoditi-komoditi unggulan Kepulauan Selayar, yang sekaligus sebagai penggerak ekonomi rakyat;
- c. Mengarahkan pengembangan kawasan serta prasarana wisata budaya, wisata alam, wisata bahari, wisata agro, maupun wisata belanja;
- d. Memulihkan daya dukung lingkungan, terutama DAS kritis sebagai dukungan proaktif terhadap fenomena perubahan iklim dunia, dengan menciptakan keseimbangan pemanfaatan ruang antara kawasan lindung dengan kawasan budidaya dalam satu ekosistem darat, laut, dan udara, serta terpadu antara wilayah;
- e. Meningkatkan sinergitas, efektifitas dan efisiensi penataan ruang lintas sektor dan lintas wilayah yang konsisten dengan kebijakan Nasional dan Provinsi, termasuk pengembangan prasarana wilayah sesuai daya dukung wilayahnya;
- f. Secara khusus mengarahkan penataan ruang wilayah pesisir dan pulau-pulau menjadi lebih produktif, lebih terpenuhi pelayanan sosial, ekonomi dan budaya, serta lebih terlayani sistem transportasi, informasi dan komunikasi agar terbangun ekonomi wilayah kelautan secara terpadu dan berkelanjutan;

- g. Menjadi dasar bagi penyusunan rencana yang bersifat lebih operasional dalam pembangunan dan pemanfaatan ruang di wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar seperti penyusunan RTRW Kabupaten/Kota, perencanaan kawasan strategis Kabupaten, penyusunan RPJMD Kabupaten;
- h. Menciptakan kepastian hukum dalam pemanfaatan ruang yang akan merangsang partisipasi masyarakat;
- i. Penetapan lokasi dan fungsi ruang untuk investasi; dan
- j. Menjadi pedoman bagi aparat terkait dalam hal pengendalian pemanfaatan ruang, baik melalui pengawasan, perizinan dan penertiban.

3.4.1 Telaahan Rencana Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Penyusunan Kajian Lingkungan Hidup Strategis mengacu pada pendekatan tata cara yang sudah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2018 tentang Kajian Lingkungan Hidup Strategis Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah. Pendekatan dalam penyusunan KLHS RPJMD disusun sebelum dirumuskannya RPJMD dengan fokus kajian pada pencapaian target TPB dan mengakomodir isu strategis TPB yang mencakup isu lingkungan hidup, ekonomi, sosial, serta hukum dan tata kelola. Dalam pemanfaatannya, KLHS RPJMD dapat dimanfaatkan untuk penyusunan dokumen RPJMD dan Rencana Aksi Daerah (RAD) TPB.

Dalam penyusunan KLHS RPJMD Kabupaten Kepulauan Selayar yang digunakan adalah pendekatan Ex-Ante, yang mana KLHS disusun sebelum dokumen KRP dalam hal ini dokumen RPJMD. Dokumen KLHS yang disusun sebelum KRP akan menjadi bahan bagi dokumen RPJMD itu sendiri. Dokumen KLHS tidak dimasukkan untuk mengkaji dampak dari KRP, tetapi dokumen KLHS dimasukkan untuk mengarahkan bentuk KRP yang akan dibuat sesuai dengan konteks kewilayahan yang dikaji. Fokus kajian pada dokumen KLHS RPJMD Kabupaten Kepulauan Selayar ini adalah pada pencapaian target TPB yang dikaitkan dengan Daya Dukung dan Daya Tampung Lingkungan. Sementara isu strategis yang akan diangkat berasal dari isu strategis TPB.

KLHS RPJMD memuat kajian pembangunan berkelanjutan serta perumusan skenario pembangunan berkelanjutan. Pengkajian pembangunan berkelanjutan dilakukan melalui identifikasi dan analisis data kondisi umum daerah, capaian indikator TPB yang relevan, serta pembagian peran antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, organisasi masyarakat, filantropi, pelaku usaha, akademisi dan pihak terkait lainnya; sedangkan perumusan skenario pembangunan berkelanjutan disusun berdasarkan alternatif proyeksi untuk pencapaian target dengan dan/atau tanpa upaya tambahan.

Penyusunan KLHS RPJMD memenuhi dua prinsip yang tercantum dalam pasal 2 Peraturan Dalam Negeri tentang Kajian Lingkungan Hidup Strategis Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, yaitu:

1. Pemerintah daerah menyusun KLHS RPJMD dalam rangka mewujudkan RPJMD sesuai dengan prinsip berkelanjutan
2. KLHS RPJMD menjadi alat analisis dan pertimbangan dalam perumusan kebijakan rencana pembangunan daerah dalam RPJMD

Permasalahan, isu strategis dan prioritas daerah salah satunya dirumuskan berdasarkan hasil kajian pencapaian indikator TPB. Asumsi ini didasarkan bahwa pencapaian indikator TPB menjadi fokus perhatian dalam konteks keberlanjutan pembangunan di suatu daerah. Tingkat Capaian indikator TPB menggambarkan pencapaian 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Indikator TPB yang belum mencapai target dianggap sebagai sebuah permasalahan. Dimana permasalahan merupakan kesenjangan antara target dan harapan. Selanjutnya akumulasi dari permasalahan tersebut menjadi isu pembangunan berkelanjutan. Dalam konteks TPB, bila indikator TPB tidak mencapai target maka dengan sendirinya TPB itu menjadi isu pembangunan berkelanjutan di daerah tersebut.

Berdasarkan hasil analisis, capaian Indikator TPB di Kabupaten Kepulauan Selayar hingga tahun 2019 hanya berkisar 46%. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan pembangunan berkelanjutan di Kabupaten Kepulauan Selayar belum tercapai dengan baik. Umumnya dari 17 TPB yang ada, terdapat 3 TPB yang tingkat pencapaiannya masih dibawah 50%. Untuk itu disepakati TPB yang tingkat pencapaiannya dibawah 50% dijadikan sebagai isu

pembangunan berkelanjutan yang perlu mendapatkan perhatian pada periode RPJMD Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2021-2026. isu pembangunan berkelanjutan di Kabupaten Kepulauan Selayar yang ditentukan dari TPB yang tingkat pencapaiannya dibawah 50% terdiri dari :

- a. Ruang terbuka hijau
- b. Antisipasi perubahan iklim
- c. Alih fungsi lahan

Isu antisipasi perubahan iklim dan isu alih fungsi lahan menjadi isu pembangunan berkelanjutan dikarenakan umumnya indikator pada tujuan ini belum dilaksanakan di Kabupaten Kepulauan Selayar. Sementara isu ruang terbuka hijau menjadi isu pembangunan berkelanjutan dikarenakan indikator pada tujuan ini belum mencapai target. Sementara berdasarkan hasil survei diperoleh setidaknya 12 isu lingkungan yang perlu mendapat perhatian dalam perencanaan pembangunan di Kabupaten Kepulauan Selayar ke depannya. Isu lingkungan tersebut antara lain persampahan, air bersih dan sanitasi, pencemaran sungai, penambangan, kerusakan DAS, alih fungsi lahan, kerusakan hutan dan lahan, kekumuhan, limbah B3, Abrasi, Kerusakan Pesisir dan Pantai serta Illegal Fishing. Namun secara umum persentase isu lingkungan tertinggi menurut publik adalah persampahan yaitu 26,40% dan air bersih dan sanitasi yaitu 26,69%. Dua Isu lingkungan ini merupakan isu lingkungan yang umum terjadi pada daerah perkotaan dan

di Kabupaten Kepulauan Selayar juga menjadi perlu untuk mendapatkan perhatian

Isu yang berkenaan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Isu Peningkatan SDM yang meliputi :

1. Peningkatan SDM di Desa;
2. Masih kurangnya SDM sehingga masih perlu diadakan pembinaan;
3. Masih kurang SDM yg terampil yang bisa memanfaatkan segala sumber daya yang ada;
4. Masih kurangnya SDM yang mumpuni di bidangnya; dan
5. Pelatihan keterampilan tupoksi perangkat desa dan pelatihan - pelatihan lainnya.

Berdasarkan hasil konsultasi publik II yang dilaksanakan pada Kamis 26 November 2020 di Kabupaten Selayar, disepakati 8 isu pembangunan berkelanjutan yaitu :

1. Pengentasan Kemiskinan;
2. Alih Fungsi Lahan;
3. Degradasi Lahan Pertanian;
4. Belum Optimalnya Pengelolaan Sumber Daya Air;
5. Belum Optimalnya Pengelolaan Air Bersih dan Sanitasi;
6. Tata Kelola Pemerintahan;
7. Belum Optimal Pengelolaan Persampahan; dan
8. Kerusakan Lingkungan Akibat Usaha Pertambangan

Berdasarkan pada hasil analisis ini maka isu pembangunan berkelanjutan prioritas di Kabupaten

Kepulauan Selayar dapat disimpulkan dalam beberapa hal diantaranya :

- a. Peningkatan Produksi Pertanian dan Perkebunan;
- b. Resiko Bencana;
- c. Kemiskinan;
- d. Pengelolaan Sumber Daya Air;
- e. Pekerjaan Layak;
- f. Infrastruktur; dan
- g. Tata Kelola Pemerintahan.

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Isu strategis adalah pernyataan mengenai suatu kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi entitas (daerah/masyarakat) di masa datang untuk memecahkan permasalahan pembangunan daerah selama 5 tahun.

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

Perencanaan pembangunan antara lain dimaksudkan agar Pemerintah Daerah senantiasa mampu menyelaraskan diri dengan lingkungan. Oleh karena itu, perhatian kepada mandat dari masyarakat dan lingkungan

eksternalnya merupakan perencanaan dari luar ke dalam yang tidak boleh diabaikan.

Selain itu permasalahan yang akan dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kedepannya adalah rasionalisasi tenaga kontrak sesuai dengan Permendagri Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja pada pasal 96 ayat (1) PPK dilarang mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN dan pada ayat (3) PPK dan pejabat lain yang mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun, dalam pasal 99 ayat (1) Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, Pegawai non-PNS yang bertugas pada instansi pemerintah termasuk pegawai yang bertugas pada lembaga non struktural, instansi pemerintah yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum/badan layanan umum daerah, lembaga penyiaran publik, dan perguruan tinggi negeri baru berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2016 tentang Dosen dan Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Negeri Baru sebelum diundangkannya Peraturan Pemerintah ini, masih tetap melaksanakan tugas paling lama 5 (Lima) tahun dan pada ayat (2) Pegawai Non-PNS dalam jangka waktu paling lama 5 (Lima) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diangkat menjadi PPPK apabila memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini.

Berdasarkan regulasi diatas masih di mungkinkan pegawai non-PNS untuk mengabdikan pada pemerintah sampai dengan Tahun 2022. Dalam hal proses peralihan pegawai non-PNS ke PPPK harus memenuhi persyaratan pengadaan PPPK sesuai dengan pasal 6, 7 dan 8 dalam Permendagri 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

Pengadaan calon PPPK dilaksanakan instansi pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan. Terkait jabatan yang dapat diisi oleh PPPK diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2020 tentang Jenis Jabatan yang Dapat Diisi Oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Dengan memperhatikan berbagai regulasi atau perangkat aturan serta adanya perkembangan dan terjadinya perubahan lingkungan strategis selama dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan lima tahun terakhir, maka di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2021-2026, permasalahan dan isu-isu yang sangat mendasar untuk dijadikan landasan dalam perumusan strategi untuk mendukung agenda utama pembangunan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang adalah :

”Mengoptimalkan kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi, budaya kerja dan karakter aparatur”.

Isu strategis diatas diberi skor/bobot berdasarkan skor kriteria penentuan isu strategis yang telah ditetapkan. Kemudian dilakukan penilaian isu strategis. Skor kriteria penentuan isu strategis dan nilai skala kriteria dapat dilihat pada tabel 3.5.1.

**TABEL 3.5.1
SKOR KRITERIA PENENTUAN ISU STRATEGIS**

NO	KRITERIA	BOBOT
1.	Memiliki pengaruh yang besar/signifikan terhadap pencapaian sasaran pembangunan nasional	20
2.	Merupakan tugas dan tanggung jawab Pemerintah Daerah	10
3.	Dampak yang ditimbulkannya terhadap daerah dan masyarakat	20
4.	Memiliki daya ungkit yang signifikan terhadap pembangunan daerah	10
5.	Kemungkinan atau kemudahannya untuk ditangani	15
6.	Prioritas janji politik yang perlu diwujudkan	25
Dst...	Dst...	
TOTAL		100

**TABEL 3.5.2
NILAI SKALA KRITERIA**

NO	ISU STRATEGIS	NILAI SKALA KRITERIA						TOTAL SKOR
		1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Mengoptimalkan kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi, budaya kerja dan karakter aparatur	20	10	10	5	8	5	58

Setelah dilakukan penilaian isu strategis, kemudian dihitung rata-rata skor/bobot isu strategis dengan mengakumulasikan nilai isu strategis dibagi jumlah skor kriteria penentuan isu strategis, yang dituangkan dalam tabel 3.5.3 sebagai berikut :

**TABEL 3.5.3
RATA-RATA SKOR ISU STRATEGIS**

NO	ISU STRATEGIS	TOTAL SKOR	RATA-RATA SKOR
1	2	3	4
1.	Mengoptimalkan kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi, budaya kerja dan karakter aparatur	58	0,58

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam rangka menghadapi permasalahan dan isu-isu strategis sesuai tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar dalam menyelenggarakan Urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah dalam mendukung kebijakan Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Kepulauan Selayar untuk mencapai Visi Pembangunan Daerah 2021-2026.

a. Tujuan

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi pembangunan Kabupaten Kepulauan Selayar dengan melaksanakan misi pembangunan Kabupaten Kepulauan Selayar dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi BKPSDM dan menangani isu strategis daerah yang ada. Tujuan harus bersifat realistis dan harus dicapai.

Tujuan dalam Renstra ini diartikan sebagai sesuatu yang diinginkan tercapai dan merupakan penjabaran dari pokok-pokok misi pembangunan Kabupaten Kepulauan Selayar. Tujuan jangka menengah Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2021-2026 adalah

Meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah dan Meningkatkan kualifikasi pendidikan dan keahlian Aparatur.

b. Sasaran

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, dan rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan, dengan demikian sebuah tujuan dapat terjabarkan ke dalam lebih dari satu sasaran.

Sasaran jangka menengah Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2021-2026 dengan Tujuan 1 adalah Meningkatnya kualitas pelayanan kepada masyarakat, Meningkatnya Nilai SAKIP dan Meningkatnya Tertib administrasi pengelolaan keuangan dan asset daerah. Sedangkan sasaran untuk tujuan 2 yaitu Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar (%) (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) dan Rasio pegawai fungsional (%) (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan).

Merujuk pada pernyataan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam lima tahun ke depan (2021-2026), maka tujuan dan sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar sesuai dengan tujuan dan sasaran Pembangunan daerah Kabupaten Kepulauan

Selayer 2021-2026, dapat dilihat pada tabel 4.1.1 di bawah ini.

Tabel 4.1.1
TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH BKPSDM

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE-				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah	1.1 Meningkatnya kualitas pelayanan kepada masyarakat	1. Indeks kepuasan layanan	85%	88%	90%	93%	96%
			2. Nilai SAKIP OPD	B (65)	B (70)	BB (75)	BB (79)	A (81)
		1.2 Meningkatnya Nilai SAKIP	1. Perencanaan Kinerja	13	14	15	15,8	16,2
			2. Pengukuran Kinerja	13	14	15	15,8	16,2
			3. Pelaporan Kinerja	13	14	15	15,8	16,2
			4. Evaluasi Internal	13	14	15	15,8	16,2
			5. Capaian Kinerja	13	14	15	15,8	16,2
		1.3 Meningkatnya Tertib administrasi pengelolaan keuangan dan asset daerah	1. Laporan keuangan OPD sesuai SAP	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai

2.	Meningkatkan kualifikasi pendidikan dan keahlian Aparatur	1.1 Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar (%) (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	1. Jumlah yang telah mengikuti pengembangan SDM melalui peningkatan pendidikan lanjutan	10	15	20	25	30
		1.2 Rasio pegawai fungsional (%) (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	1. Jumlah pegawai yang telah mengikuti Uji Kompetensi	8	15	23	30	34

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana Pemerintah Daerah mencapai tujuan dan sasaran RPJMD dengan efektif dan efisien. Dengan pendekatan yang komprehensif, strategi juga dapat digunakan sebagai sarana untuk melakukan transformasi, reformasi, dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategis tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi.

Strategi dan kebijakan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah strategi dan kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah. Strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia harus selaras dengan strategi dan kebijakan daerah serta rencana program prioritas dalam rancangan awal RPJMD.

Strategi dan kebijakan jangka menengah BKPSDM menjadi dasar perumusan kegiatan serta target kinerja hasil (*outcome*) program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi BKPSDM. Strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2021-2026 merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana mencapai tujuan dan sasaran secara efektif dan efisien.

a. Strategis

Rumusan strategi merupakan pernyataan yang menjelaskan bagaimana sasaran akan dicapai. Strategi merupakan langkah-langkah yang berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi, yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian arah kebijakan. Penetapan strategi dilakukan untuk menjawab cara pencapaian sasaran-sasaran pembangunan dan jangka waktu pencapaian sasaran-sasaran tersebut. Sebuah strategi dapat dilakukan untuk menjawab satu sasaran pembangunan ataupun lebih dari satu sasaran pembangunan, dengan mempertimbangkan aspek efektifitas dan efisiensi pencapaian target sasaran.

Selain itu, strategi juga berguna sebagai sarana untuk melakukan transformasi, reformasi, dan perbaikan kinerja birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar secara berkelanjutan.

b. 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 dirumuskan harus dapat :

1. Membantu menghubungkan strategi kepada sasaran secara lebih rasional;
2. Memperjelas strategi sehingga lebih spesifik/fokus, konkrit, dan operasional;
3. Mengarahkan pemilihan kegiatan bagi program prioritas BKPSDM yang lebih tepat dan rasional berdasarkan strategi yang dipilih;

4. Mengarahkan pemilihan kegiatan bagi program prioritas yang menjadi tupoksi BKPSDM agar tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan dan melanggar kepentingan umum.

Strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam lima tahun mendatang dapat di lihat pada tabel 5.1 berikut :

TABEL 5.1
TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN KEBIJAKAN

VISI : “Kepulauan Selayar sebagai Bandar Maritim Kawasan Timur Indonesia”			
MISI 1 : Mengembangkan Tata Kelola Pemerintahan yang Akuntabel dan Transparan			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1. Meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah	1.1 Meningkatnya kualitas pelayanan kepada masyarakat 1.2 Meningkatnya Nilai SAKIP 1.3 Meningkatnya Tertib administrasi pengelolaan keuangan dan asset daerah	1. Meningkatkan kapabilitas dan keunggulan SDM aparatur yang ditunjang perangkat teknologi informasi yang baik 2. Meningkatkan kualitas perencanaan yang beroreintasi hasil 3. Meningkatkan pengelolaan keuangan dan asset daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku	1. Peningkatan disiplin dan kapasitas sumber daya aparatur 2. Peningkatan sarana dan prasaran aparatur

<p>2. Meningkatkan kualifikasi pendidikan dan keahlian Aparatur</p>	<p>1. Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar (%) (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)</p> <p>2. Rasio pegawai fungsional (%) (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)</p>	<p>1. Meningkatkan kualitas dan kapabilitas Aparatur</p>	<p>1. Penguatan Kerjasama Pengembangan SDM dengan Perguruan Tinggi, Lembaga Penyelenggara Pengembangan SDM dan Instansi Pembina</p> <p>2. Peningkatan dan pengembangan SDM Aparatur Terintegrasi (<i>COORPORATE UNIVERSITY</i>)</p>
---	---	--	---

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program adalah Bentuk Instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan/kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan dalam rangka kerjasama dengan masyarakat, guna mencapai sasaran tertentu. Maka Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar yang dilakukan setiap tahun dalam kurun waktu lima tahun ke depan dengan sumber dana APBD, diuraikan sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
2. Program Kepegawaian Daerah;
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Untuk lebih jelasnya, Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar diuraikan dalam tabel 6.1

TABEL 6.1
RENCANA PROGRAM KEGIATAN DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR TAHUN 2021-2026

Tujuan	Sasaran	Kode	Bidang Urusan Pemerintahan, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi				
						Tahun-1 (2022)		Tahun-2 (2023)		Tahun-3 (2024)		Tahun-4 (2025)		Tahun-5 (2026)		Kinerja	Rp.						
						Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.								
1. Meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah	1. Meningkatnya kualitas pelayanan kepada masyarakat	5			UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	42%	100%	7,675,060,000	100%	7,780,131,571	100%	7,974,068,265	100%	8,166,185,355	100%	8,361,030,537	100%	8,361,030,537	BKPSDM	BENTENG			
	2. Meningkatnya Nilai SAKIP	5	03		KEPEGAWAIAN	83%	100%	5,929,966,000	100%	6,011,147,234	100%	6,161,606,250	100%	6,309,423,184	100%	6,459,966,021	100%	6,459,966,021	BKPSDM	BENTENG			
5. Meningkatnya terbit administrasi pengelolaan keuangan dan asset daerah		5	03	01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase Capaian Kinerja	50,91%	63,03%	4,788,639,157	70,28%	4,854,195,627	70,53%	4,975,696,144	71,51%	5,095,063,094	72,31%	5,216,631,300	72,31%	5,216,631,300	BKPSDM	BENTENG		
						Persentase Capaian Kinerja Keuangan	79,35%	83,00%		85,00%		88,00%		91,00%		95,00%		95,00%					
2. Rasio pegawai fungsional (%) (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		5	03	01	2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	100%	63,000,000	100%	67,000,000	100%	72,000,000	100%	73,000,000	100%	76,500,000	100%	76,500,000	BKPSDM	BENTENG	
							Jumlah Dokumen Renca Kerja (RENJA) yang tersusun	1 Dokumen	1 Dokumen	25,000,000	1 Dokumen	25,000,000	1 Dokumen	26,000,000	1 Dokumen	26,000,000	1 Dokumen	26,500,000	1 Dokumen	26,500,000	1 Dokumen	26,500,000	BKPSDM
		5	03	01	2.01	01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Standar Operasional Prosedur (SOP) yang tersusun	1 Dokumen	1 Dokumen		1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	BKPSDM	BENTENG
		5	03	01	2.01	02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA yang tersusun	1 Dokumen	1 Dokumen	4,000,000	1 Dokumen	5,000,000	1 Dokumen	5,000,000	1 Dokumen	6,000,000	1 Dokumen	6,000,000	1 Dokumen	6,000,000	BKPSDM	BENTENG
		5	03	01	2.01	03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKASKPD	Jumlah Dokumen RKA perubahan yang tersusun	1 Dokumen	1 Dokumen	5,000,000	1 Dokumen	5,000,000	1 Dokumen	6,000,000	1 Dokumen	6,000,000	1 Dokumen	6,000,000	1 Dokumen	6,000,000	BKPSDM	BENTENG
		5	03	01	2.01	04	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA yang tersusun	1 Dokumen	1 Dokumen	4,000,000	1 Dokumen	5,000,000	1 Dokumen	6,000,000	1 Dokumen	6,000,000	1 Dokumen	7,000,000	1 Dokumen	7,000,000	BKPSDM	BENTENG
		5	03	01	2.01	05	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPASKPD	Jumlah Dokumen DPA perubahan yang tersusun	1 Dokumen	1 Dokumen	4,000,000	1 Dokumen	5,000,000	1 Dokumen	6,000,000	1 Dokumen	6,000,000	1 Dokumen	7,000,000	1 Dokumen	7,000,000	BKPSDM	BENTENG
		5	03	01	2.01	06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Jhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen LPPD/EKPD yang tersusun Jumlah Dokumen LKPJ yang tersusun Jumlah Dokumen Buku Profil OPD yang tersusun	1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen		6,000,000	1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen	7,000,000	1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen	8,000,000	1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen	8,000,000	1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen	8,000,000	1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen	8,000,000	BKPSDM	BENTENG
		5	03	01	2.01	07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) yang tersusun	1 Dokumen	1 Dokumen	15,000,000	1 Dokumen	15,000,000	1 Dokumen	15,000,000	1 Dokumen	16,000,000	1 Dokumen	16,000,000	1 Dokumen	16,000,000	BKPSDM	BENTENG
		5	03	01	2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pelaksanaan administrasi keuangan dan ketersediaan dokumen keuangan perangkat daerah	80%	100%	3,923,971,157	100%	3,925,000,000	100%	4,030,446,144	100%	4,132,000,000	100%	4,232,500,000	100%	4,232,500,000	BKPSDM	BENTENG	

5	03	01	2.02	01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang menerima Gaji, Tunjangan PNS dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	42 Orang	42 orang	3,700,000,000	43 orang	3,700,000,000	43 orang	3,800,000,000	43 orang	3,900,000,000	45 orang	4,000,000,000	45 orang	4,000,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.02	01	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Presentasi Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang terselenggara	100%	100%	171,971,157	100%	172,000,000	100%	173,446,144	100%	174,000,000	100%	174,000,000	100%	174,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.02	03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Terselenggaranya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12 bulan	12 bulan	0	12 bulan	0	12 bulan	0	12 bulan	0	12 bulan	0	12 bulan	0	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.02	04	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Terlaksananya Pelaporan Keuangan/Akuntansi SKPD	12 Laporan	12 Laporan	26,000,000	12 Laporan	26,000,000	12 Laporan	28,000,000	12 Laporan	28,000,000	12 Laporan	28,000,000	12 Laporan	28,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.02	05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun yang tersusun	1 Laporan	1 Laporan	5,000,000	1 Laporan	5,000,000	1 Laporan	6,000,000	1 Laporan	6,000,000	1 Laporan	6,500,000	1 Laporan	6,500,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.02	06	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Tersedianya Bahan Tanggapan Pemeriksaan	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.02	08	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah Laporan Realisasi Fisik Kegiatan (RFK) bulanan yang tersusun	12 Laporan	12 Laporan	21,000,000	12 Laporan	22,000,000	12 Laporan	23,000,000	12 Laporan	24,000,000	12 Laporan	24,000,000	12 Laporan	24,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.03		Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase Pelaksanaan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	100%	100%	16,000,000	100%	16,000,000	100%	18,000,000	100%	18,000,000	100%	18,000,000	100%	18,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.03	01	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen perencanaan kebutuhan barang milik daerah SKPD	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.03	05	Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan hasil rekonsiliasi Barang Milik Daerah pada SKPD	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.03	06	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan dan Penataan Barang Milik Daerah pada SKPD yang tersusun	1 Laporan	1 Laporan	16,000,000	1 Laporan	16,000,000	1 Laporan	18,000,000	1 Laporan	18,000,000	1 Laporan	18,000,000	1 Laporan	18,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.05		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase pelaksanaan administrasi kepegawaian perangkat daerah	100%	100%	67,807,000	100%	68,000,000	100%	70,250,000	100%	72,250,000	100%	72,250,000	100%	72,250,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.05	02	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah pegawai yang mendapatkan pakaian dinas beserta atributnya	42 orang	76 orang	25,000,000	76 orang	25,000,000	77 orang	27,250,000	77 orang	28,250,000	77 orang	28,250,000	77 orang	28,250,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.05	03	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Daftar Urut Kepegabatan (DUK) PNSD Kabupaten Kepulauan Selayar yang tersusun	1 Dokumen	1 Dokumen	27,807,000	1 Dokumen	28,000,000	1 Dokumen	28,000,000	1 Dokumen	28,000,000	1 Dokumen	28,000,000	1 Dokumen	28,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.05	04	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Data PNSD (Simpeg)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.05	05	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Data Kinerja ASN yang dikelola	3766 data	3675 Data	15,000,000	3766 Data	15,000,000	3857 Data	15,000,000	3948 Data	16,000,000	4040 Data	16,000,000	4040 Data	16,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.05	07	Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas	Jumlah pensiunan yang diberikan bantuan/ santunan	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.05	09	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan berdasarkan tugas dan fungsi	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG

5	03	01	2.05	11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Peserta yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang undangan	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG		
5	03	01	2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Perentase pelaksanaan administrasi umum perangkat daerah	100%	100%	482,665,000	100%	464,000,000	100%	460,000,000	100%	466,863,094	100%	469,286,300	100%	469,286,300	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.06	01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang tersedia	45 unit	62 unit	20,000,000	100 unit	20,000,000	100 unit	12,000,000	100 unit	12,750,000	100 unit	12,750,000	100 unit	12,750,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.06	02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang tersedia	3 unit	2 unit	17,980,000	50 unit	18,000,000	50 unit	19,000,000	50 unit	20,000,000	50 unit	20,000,000	50 unit	20,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.06	03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	5 unit	10 unit	9,965,000	10 unit	10,000,000	11 unit	12,000,000	11 unit	12,000,000	11 unit	12,000,000	11 unit	12,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.06	05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Tersedianya Bahan Cetak dan Penggandaan	12 bulan	12 bulan	20,000,000	12 bulan	20,000,000	12 bulan	20,000,000	12 bulan	20,000,000	12 bulan	21,000,000	12 bulan	21,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.06	06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan	4 Media Cetak	4 Media Cetak	14,720,000	4 Media Cetak	15,000,000	4 Media Cetak	15,000,000	4 Media Cetak	15,000,000	4 Media Cetak	15,000,000	4 Media Cetak	15,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.06	07	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Bahan Material yang tersedia	12 bulan	12 bulan	25,000,000	12 bulan	25,000,000	12 bulan	26,000,000	12 bulan	27,000,000	12 bulan	27,000,000	12 bulan	27,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.06	08	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Terfasilitasinya Kunjungan Tamu	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.06	09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Terselenggaranya Perjalanan Dinas	12 Bulan	12 Bulan	319,000,000	12 Bulan	300,000,000	12 Bulan	300,000,000	12 Bulan	304,113,094	12 Bulan	304,736,300	12 Bulan	304,736,300	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.06	10	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Arsip dan Tata Naskah Kepegawaian yang tersedia	1 Dokumen	1 Dokumen	16,000,000	1 Dokumen	16,000,000	1 Dokumen	16,000,000	1 Dokumen	16,000,000	1 Dokumen	16,800,000	1 Dokumen	16,800,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.06	11	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Absensi Online ASN yang terselenggara	3800 orang	3675 orang	40,000,000	3766 orang	40,000,000	3857 orang	40,000,000	3948 orang	40,000,000	4040 orang	40,000,000	4040 orang	40,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.07		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	100%	100%	32,450,000	100%	91,195,627	100%	100,000,000	100%	100,000,000	100%	100,000,000	100%	100,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.07	01	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Tersedianya Kendaraan Dinas untuk Kelancaran Tugas-tugas Kedinasan	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.07	02	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Tersedianya Kendaraan Dinas untuk Kelancaran Tugas-tugas Kedinasan	26 unit	-	0	2 unit	50,000,000	2 unit	55,000,000	2 unit	55,000,000	3 unit	55,000,000	3 unit	55,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.07	05	Pengadaan Mebel	Jumlah Mabeur Kantor yang disediakan	20 unit	27 unit	32,450,000	28 unit	41,195,627	29 unit	45,000,000	30 unit	45,000,000	31 unit	45,000,000	31 unit	45,000,000	BKPSDM	BENTENG

5	03	01	2.07	08	Pengadaan Aset tak berwujud	Tersedianya Mebeleur Kantor Untuk Kelancaran tugas-tugas Kedinasan	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG		
5	03	01	2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	100%	100%	92,915,000	100%	113,000,000	100%	115,000,000	100%	119,650,000	100%	123,465,000	100%	123,465,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.08	01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Terlaksananya Administrasi Surat Menyurat	12 bulan	12 bulan	27,000,000	12 bulan	27,000,000	12 bulan	27,000,000	12 bulan	28,350,000	12 bulan	28,500,000	12 bulan	28,500,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.08	02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Terpenuhinya penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	12 bulan	12 bulan	65,915,000	12 bulan	66,000,000	12 bulan	66,000,000	12 bulan	69,300,000	12 bulan	72,765,000	12 bulan	72,765,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.08	03	Penyediaan Jasa peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang terpelihara	71 unit	-	0	40 unit	20,000,000	41 unit	22,000,000	41 unit	22,000,000	42 unit	22,200,000	42 unit	22,200,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.08	04	Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	Jumlah bulan penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	50%	100%	109,831,000	100%	110,000,000	100%	110,000,000	100%	113,300,000	100%	124,630,000	100%	124,630,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.09	01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Peorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan yang terpelihara dan terbayar pajaknya	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.09	02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional yang terpelihara dan terbayar pajaknya	26 Unit	26 Unit	59,880,000	26 Unit	60,000,000	26 Unit	60,000,000	26 Unit	61,800,000	27 Unit	67,980,000	27 Unit	67,980,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.09	06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang terpelihara	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.09	08	Pemeliharaan Aset tak Berwujud	Jumlah aset tak berwujud yang terpelihara	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.09	09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Perkantoran dalam kondisi baik yang terpelihara	1 Bangunan	1 Bangunan	49,951,000	1 Bangunan	50,000,000	1 Bangunan	50,000,000	1 Bangunan	51,500,000	1 Bangunan	56,650,000	1 Bangunan	56,650,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	01	2.09	11	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Peralatan Gedung Kantor yang terpelihara	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
5	03	02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Pemenuhan ASN diLangkungan Pemerintah Daerah	74%	100%	1,141,326,843	100%	1,156,951,607	100%	1,185,910,106	100%	1,214,360,090	100%	1,243,334,721	100%	1,243,334,721	BKPSDM	BENTENG
						Persentase Pegawai Berkinerja Baik															
5	03	02	2.01		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	76%	100%	355,000,000	100%	305,000,000	100%	322,961,887	100%	333,912,674	100%	346,682,674	100%	346,682,674	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.01	02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Formasi Pengadaan ASN yang tersusun	825 formasi	300 formasi	30,000,000	225 formasi	30,000,000	150 formasi	31,500,000	100 formasi	31,500,000	100 formasi	31,500,000	100 formasi	31,500,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.01	03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Pengurusan dan Penerbitan KARIS/KARSU bagi PNS Jumlah Pengurusan dan Penerbitan Kartu Pegawai bagi PNS Jumlah Pengurusan dan Penerbitan Kartu Peserta Taspen (KPT) Jumlah Pengurusan dan Penerbitan SK PNS Jumlah Pengurusan dan Penerbitan SK CPNS	200 kartu 0 kartu 120 kartu 0 SK	200 kartu 200 kartu 150 kartu 250 SK	15,000,000	250 kartu 250 kartu 200 kartu 679 SK	15,000,000	280 kartu 280 kartu 200 kartu 400 SK	16,691,887	200 kartu 200 kartu 200 kartu 400 SK	16,542,674	200 kartu 200 kartu 200 kartu 400 SK	16,542,674	200 kartu 200 kartu 200 kartu 400 SK	16,542,674	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.01	04	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN yang tersusun	1 Laporan 113 orang	1 Laporan 5000 orang	100,000,000	1 Laporan 5200 orang	100,000,000	1 Laporan 5200 orang	110,000,000	1 Laporan 4000 orang	120,000,000	1 Laporan 4000 orang	130,000,000	1 Laporan 5000 orang	130,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.01	06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah PNS yang memasuki masa pensiun	100 orang	100 orang	45,000,000	120 orang	45,000,000	120 orang	46,300,000	120 orang	46,300,000	120 orang	46,300,000	120 orang	46,300,000	BKPSDM	BENTENG

5	03	02	2.01	08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	HUT KORPRI yang terselenggara	1 Kali	1 Kali	45,000,000	1 Kali	45,000,000	1 Kali	46,220,000	1 Kali	46,320,000	1 Kali	48,000,000	1 Kali	48,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.01	10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Data PNSD dalam Aplikasi SAPK yang dikelola	3800 Data	3675 Data	50,000,000	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.01	11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Persentase Data Pegawai dalam Aplikasi SIMPEG yang terpelihara	100%	100%	45,000,000	100%	45,000,000	100%	46,000,000	100%	47,000,000	100%	47,000,000	100%	47,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.01	12	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian yang tersusun	1 Laporan	1 Laporan	25,000,000	1 Laporan	25,000,000	1 Laporan	26,250,000	1 Laporan	26,250,000	1 Laporan	27,340,000	1 Laporan	27,340,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.02		Mutasi dan Promosi ASN	Persentase mutasi dan promosi ASN	81%	100%	330,000,000	100%	330,000,000	100%	280,000,000	100%	282,250,000	100%	285,000,000	100%	285,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.02	01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah ASN yang dimutasi, rotasi dan promosi	350 orang	676 orang	100,000,000	652 orang	100,000,000	500 orang	105,000,000	500 orang	105,000,000	500 orang	105,000,000	500 orang	105,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.02	02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Terselenggaranya ASN yang mendapatkan kenaikan pangkat	800 orang	700 orang	130,000,000	700 orang	130,000,000	700 orang	130,000,000	700 orang	130,000,000	700 orang	130,000,000	700 orang	130,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.02	03	Pengelolaan Promosi ASN	- Jumlah Seleksi Terbuka Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang terselenggara - Jumlah Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah ASN yang terselenggara	1 kali n/a	1 kali 1 kali	100,000,000	1 kali 1 kali	100,000,000	1 kali 1 kali	45,000,000 47,250,000	1 kali 1 kali	50,000,000	1 kali 1 kali	50,000,000	1 kali 1 kali	50,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.03		Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	71%	100%	281,000,000	100%	346,000,000	100%	397,000,000	100%	407,116,786	100%	415,152,047	100%	415,152,047	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.03	01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB)	600 SK	600 SK	21,000,000	600 SK	21,000,000	800 SK	21,500,000	820 SK	22,116,786	820 SK	23,152,047	820 SK	23,152,047	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.03	02	Pengelolaan Assesmet Center	Jumlah Peserta Assesment	20 orang	-	0	21 orang	65,000,000	164 orang	68,000,000	18 orang	70,000,000	158 orang	72,000,000	158 orang	72,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.03	04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	- Persentase SK Tugas Belajar, Surat Izin Belajar dan Surat Keterangan Peningkatan Pendidikan yang diterbitkan - Jumlah ASN yang menerima bantuan Tugas belajar dan Penyelesaian Pendidikan	45 orang	10 Orang	100,000,000	10 Orang	100,000,000	10 Orang	105,000,000	10 Orang	110,000,000	10 Orang	110,000,000	10 Orang	110,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.03	05	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Terselenggaranya Pelatihan/Sosialisasi/Bimbingan Teknis/Workshop PNS	n/a	2 kali	150,000,000	2 kali	150,000,000	2 kali	157,500,000	2 kali	160,000,000	2 kali	160,000,000	2 kali	160,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.03	06	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Pengiriman Peserta Ujian Sertifikasi Jabatan	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.03	09	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	- Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis/Fungsional dan Bimtek Khusus ASN - Jumlah ASN yang mengikuti Uji Kompetensi Jabatan Fungsional	n/a	30 orang 10 orang	10,000,000	30 orang 10 orang	10,000,000	30 orang 10 orang	45,000,000 10,000,000	35 orang 10 orang	45,000,000	40 orang 10 orang	50,000,000	40 orang 10 orang	50,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.03	12	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Sosialisasi Konsep Peningkatan Kualitas SDM Aparatur berbasis Tupoksi melalui Pendekatan ASN Corporate University	n/a	-	0	1 kali	0	1 kali	0	1 kali	0	1 kali	0	1 kali	0	BKPSDM	BENTENG
	03	02	2.03	14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Pengangkatan Pembebasan, Pengangkatan Kembali dan Penyesuaian Nama Jabatan Fungsional	750 orang	-	0	300 orang	0	300 orang	0	300 orang	0	300 orang	0	300 orang	0	BKPSDM	BENTENG

5	03	02	2.03	15	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Laporan hasil evaluasi pengembangan jabatan fungsional (Penataan Administrasi Angka Kredit Tenaga Fungsional)	2 Laporan	-	0	2 Laporan	0	2 Laporan	0	2 Laporan	0	2 Laporan	0	2 Laporan	0	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	68%	100%	175,326,843	100%	175,951,607	100%	185,948,219	100%	191,080,630	100%	196,500,000	100%	196,500,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.04	02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur yang tersusun	3800 orang	3675 orang	19,326,843	3766 orang	19,951,607	3857 orang	21,348,219	3948 orang	22,415,630	4040 orang	23,000,000	4040 orang	23,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.04	04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN Berprestasi yang diberi Penghargaan	7 orang	8 orang	40,000,000	8 orang	40,000,000	10 orang	42,800,000	12 orang	44,000,000	15 orang	47,000,000	15 orang	47,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.04	05	Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	Jumlah ASN yang menerima Penghargaan Satya Lencana Karya Satya	115 orang	200 orang	66,000,000	200 orang	66,000,000	220 orang	69,300,000	250 orang	72,165,000	260 orang	72,500,000	260 orang	72,500,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.04	07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Pembinaan	15 orang	35 orang	25,000,000	35 orang	25,000,000	37 orang	26,250,000	37 orang	26,250,000	38 orang	27,000,000	38 orang	27,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.04	08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Pelanggaran Disiplin yang dikelola/ditindaklanjuti	11 orang	35 orang	25,000,000	35 orang	25,000,000	37 orang	26,250,000	37 orang	26,250,000	38 orang	27,000,000	38 orang	27,000,000	BKPSDM	BENTENG
5	03	02	2.04	09	Pelayanan Proses lain Perceraian Pegawai	Jumlah ASN mendapatkan pelayanan proses izin perceraian	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
5	04				PENDIDIKAN DAN PELATIHAN		0%	100%	1,745,094,000	100%	1,768,984,337	100%	1,813,262,015	100%	1,856,762,171	100%	1,901,064,516	100%	1,901,064,516	BKPSDM	BENTENG
5	04	02			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Cakupan ASN yang Lulus Didlat Kepemimpinan, Didlat Fungsional, Didlat Sosio-Kultural dan Didlat Teknis	0%	100%	1,745,094,000	100%	1,768,984,337	100%	1,813,262,015	100%	1,856,762,171	100%	1,901,064,516	100%	1,901,064,516	BKPSDM	BENTENG
5	04	02	2.01		Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyusunan Kebijakan Teknis Peningkatan Kualitas SDM Aparatur Berbasis Tupoksi		100%	542,875,000	100%	547,299,337	100%	605,566,015	100%	635,077,171	100%	693,368,516	100%	693,368,516	BKPSDM	BENTENG
						Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Berbasis Tupoksi	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
5	04	02	2.01	01	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Tersusunnya Pedoman Pengembangan Kompetensi	-	-	0	-	0	1 Dokumen	15,000,000	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
						Jumlah Aplikasi Pendukung Peningkatan Kualitas SDM Aparatur Berbasis Tupoksi yang tersedia	n/a	1 Aplikasi	52,011,000	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
									52,011,000				15,000,000				0		0		
5	04	02	2.01	02	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintah Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Terbitnya Peraturan Bupati	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
5	04	02	2.01	03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang mengikuti Didlat Teknis fungsional dan Bimtek Khusus	3766 orang	102 Orang	390,000,000	105 Orang	429,000,000	105 Orang	471,900,000	105 Orang	519,090,000	105 Orang	570,999,000	105 Orang	570,999,000	BKPSDM	BENTENG
						Terselenggaranya Didlat Teknis fungsional dan Bimtek Khusus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	BKPSDM	BENTENG

		5	04	02	2.01	04	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Televisi Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan	Jumlah OPD yang mengikuti Pembinaan Peningkatan Kualitas SDM Aparatur melalui ASN Corporate University	36 OPD	45 OPD	50,864,000	45 OPD	55,950,400	45 OPD	56,000,000	45 OPD	56,000,000	45 OPD	57,000,000	45 OPD	57,000,000	BKPSDM	BENTENG
								Peningkatan Kualitas SDM Aparatur melalui Pendekatan ASN Corporate University	36 OPD	45 OPD	50,000,000	45 OPD	62,348,937	45 OPD	62,666,015	45 OPD	59,987,171	45 OPD	65,369,516	45 OPD	65,369,516	BKPSDM	BENTENG
											490,864,000		547,299,337		590,566,015		635,077,171		693,368,516		693,368,516	BKPSDM	BENTENG
		5	04	02	2.02		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Terselenggaranya Pemetaan dan Evaluasi Kompetensi Jabatan Pengawas	1 Kali	1 Kali	1,202,219,000	1 Kali	1,221,685,000	1 Kali	1,207,696,000	1 Kali	1,221,685,000	1 Kali	1,207,696,000	1 Kali	1,207,696,000	BKPSDM	BENTENG
		5	04	00	2.02	06	Penyusunan Kebijakan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	Terselenggaranya Pemetaan dan Evaluasi Kompetensi Jabatan Pengawas, Jabatan Administrator dan Jabatan Pimpinan Tinggi	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
								Terselenggaranya Pemetaan dan Evaluasi Kompetensi Jabatan Administrator	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
								Terselenggaranya Pemetaan dan Evaluasi Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
								Pontensi PNS melalui Telent poll	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
											0		0		0		0		0		0	BKPSDM	BENTENG
		5	04	02	2.02	07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	BKPSDM	BENTENG
								Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan Dasar CPNS	101 orang	91 Orang	845,936,000	110 Orang	1,022,560,000	110 orang	1,022,560,000	110 orang	1,022,560,000	110 orang	1,022,560,000	110 orang	1,022,560,000	BKPSDM	
								Jumlah Peserta yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN)	4 orang	3 Orang	90,783,000	-	0	1 orang	30,261,000	-	0	1 orang	30,261,000	1 orang	30,261,000	BKPSDM	BENTENG
								Jumlah Peserta yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)	8 orang	12 Orang	265,500,000	9 orang	199,125,000	7 orang	154,875,000	9 orang	199,125,000	7 orang	154,875,000	7 orang	154,875,000	BKPSDM	BENTENG
											1,202,219,000		1,221,685,000		1,207,696,000		1,221,685,000		1,207,696,000		1,207,696,000	BKPSDM	BENTENG

BAB VII
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Sebagai komitmen untuk pendukung pencapaian tujuan dan sasaran dalam RPJMD, maka indikator kinerja yang mengacu dan mendukung tujuan dan sasaran RPJMD diuraikan sebagaimana tabel berikut.

TABEL 7.1
INDIKATOR KINERJA PERANGKAT DAERAH YANG
MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

NO	INDIKATOR	KONDISI KINERJA PADA AWAL PERIODE RPJMD	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN					KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD
			2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	1. Persentase Capaian Kinerja	50,91%	63,03%	70,28%	70,53%	71,51%	72,31%	72,31%
	2. Persentase Capaian Kinerja Keuangan	79,35%	83,00%	85,00%	88,00%	91,00%	95,00%	95,00%
2.	1. Persentase pemenuhan ASN di lingkungan pemerintah daerah	87,12%	89,21%	90,40%	92,60%	93,80%	94%	94%
	2. Persentase Pegawai Berkinerja Baik	99,7%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.	1. Persentase Cakupan ASN yang Lulus Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, Diklat Sosio-kultural dan Diklat Teknis	18,96%	80,25%	81%	81,50%	83%	83,75%	83,75%
----	--	--------	--------	-----	--------	-----	--------	--------

BAB VIII

PENUTUP

Renstra BKPSDM Kabupaten Kepulauan Selayar yang disusun dengan memperhatikan RPMJD mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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.

Penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2021-2026 dimaksud sebagai dokumen perencanaan strategis BKPSDM Kabupaten Kepulauan Selayar yang merupakan penajaman program BKPSDM Kabupaten Kepulauan Selayar 2021-2026 dan diharapkan mampu mengarahkan semua unsur kekuatan dan faktor kunci keberhasilan untuk menentukan strategi yang tepat dalam mencapai tujuan dan sasaran penyelenggaraan program-program BKPSDM Kabupaten Kepulauan Selayar untuk tahun 2021-2026.

Selain itu, penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Kepulauan Selayar 2021-2026 merupakan rencana yang masih bersifat strategis dan indikatif, sehingga masih diperlukan penjabaran secara teknis operasional setiap tahunnya sebagai

upaya yang berkesinambungan dalam kurun waktu 5 (Lima) tahun. Penjabaran ini berupa Rencana Kerja Tahunan yang disesuaikan dengan pagu indikatif program kegiatan yang telah ditentukan di RPJMD dan Renstra. Penyusunan Renstra merupakan pedoman penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian yang selanjutnya akan dijabarkan kedalam bentuk program, kegiatan dan sub kegiatan yang konkrit, terarah dan transparan dalam usulan Rencana Kerja Anggaran (RKA).

Pelaksanaan Renstra BKPSDM 2021-2026 menjadi tanggung jawab Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sehingga target yang akan dicapai perlu dipertimbangkan dengan target yang ada di RPJMD serta pagu indikatif yang telah ditetapkan. Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra BKPSDM 2021-2026 dilaksanakan secara bersama oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kepulauan Selayar dan Kepala Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berisikan pelaksanaan urusan kepegawaian dan pengembangan tidak terlepas dalam penguatan peran para *stakeholders* yaitu pemerintah, swasta dan masyarakat sehingga dalam pelaksanaan Rencana Kinerja BKPSDM menjadi dasar Evaluasi dan Laporan Pelaksanaan Atas Kinerja Tahunan serta program dan kegiatan yang

direncanakan merupakan program kegiatan yang melibatkan semua pihak.

Demikian Renstra BKPSDM Kabupaten Kepulauan Selayar tahun 2021-2026 semoga dapat dijadikan pedoman untuk lebih memacu dalam pelaksanaan sasaran dan kegiatan di tahun mendatang serta dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Benteng, 24 September 2021
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA,



Drs. MUHTAR, M.M
Pangkat : Pembina Utama Muda
Nip.19680104 199603 1 001