BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Rencana Kerja Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut RENJA OPD merupakan dokumen perencanaan organisasi perangkat daerah untuk periode jangka pendek satu tahun kedepan. Setiap Organisasi Perangkat Daerah diwajibkan untuk menyusun Rencana Kerja Awal (Renja Awal) OPD sebagai pedoman kerja selama periode satu tahun dan berfungsi untuk menerjemahkan perencanaan strategis lima tahunan yang dituangkan dalam Renja OPD kedalam perencanaan tahunan yang sifatnya lebih operasional.

Secara hierarki penyusunan rencana kerja OPD merupakan produk dasar bagi penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, diserasikan dengan Rencana Kerja Pemerintah dan menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Anggaran Pembangunan Belanja Daerah (RAPBD). Karenanya, sebagai dokumen perencanaan daerah, Renja OPD mempunyai kedudukan yang strategis, yaitu menjembatani antara perencanaan strategis jangka menengah dengan perencanaan dan penganggaran tahunan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian harus mampu menjabarkan RPJMD kedalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan diserasikan dengan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) untuk menjadi pedoman penyusunan Rencana Kerja Awal (Renja Awal).

Menyusun Rencana Kerja yang merupakan dokumen rencana pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia yang berjangka waktu 1 (satu) tahun guna mengoperasionalkan RKPD yang disertai dengan upaya mempertahankan dan meningkatkan capaian kinerja pelayanan masyarakat yang telah dicapai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2026, merupakan rencana pembangunan tahunan yang pada dasarnya disusun untuk mewujudkan visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia seperti yang tertuang dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026.

Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar disusun dengan memperhatikan Visi Kepala Daerah, yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2021–2026 yaitu “Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang Amanah, Profesional dan Sejahtera”

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2026 dimaksudkan untuk mengefektifkan proses pelaksanaan program dan kegiatan yang dituangkan dalam perencanaan kinerja tahunan guna terarahnya pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai tujuan atau tercapainya tujuan pelayanan publik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar tahun 2026.

1.2. Landasan hukum

Adapun landasan hukum penyusunan Rencana Kinerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar, sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 01 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4022);
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
6. 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);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia

Tahun 2015 Nomor 58, Tambhan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

8. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 1999 tentang Tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 129, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3866);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 239, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6139);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahuun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);

15. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
17. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease (Covid-19) dan/atau dalam Rangka menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan (Lembaran Negara Repbulik Indonesia Tahun 2020 Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6485);
18. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010-2014;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja

Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 tahun 2019 tentang Sistem Informasin Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2020 tentang Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 581);
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor Tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2023 (Berita negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 496);
25. Peraturan Daerah Nomor 2 tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintahan Daerah Kabupten Selayar (Lembaran Daerah Kabupaten Selayar Tahun 2008 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 1);
26. Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 10 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Kepulauan selayar Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Tahun 2009 Nomor 10);

27. 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);
28. Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 47);
29. Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021 – 2026;
30. Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 84 Tahun 2021 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2022 (Berita Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2021 Nomor 635);
31. Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 141 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Oragnisasi, Tugas, dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2021 Nomor 692).
32. Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 26 Tahun 2023 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun Anggaran 2023 (Berita Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2023 Nomor 774);
33. Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 50 Tahun 2024 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun Anggaran 2024 (Berita Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2024 Nomor 837);

34. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kepulauan Tahun 2021-2026.

1.3. Maksud dan tujuan

Maksud penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2026 adalah merupakan :

1. Pedoman dalam melaksanakan program dan kegiatan yang akan dikerjakan dalam 1 (satu) tahun anggaran;
2. Dasar pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar.

Sedangkan tujuan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

1. Merealisasikan tugas pokok dan fungsi yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembanagan Sumber Daya Manusia sesuai dengan perkembangan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Mengarahkan program dan kegiatan selama satu tahun dengan berpedoman pada Renstra dan RKPD;
3. Bahan evaluasi kegiatan tahun sebelumnya.

1.4. Sistematika penulisan

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar disusun dengan sistematika penulisan, sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN, memuat uraian latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, dan sistematika penulisan.

BAB II : HASIL EVALUASI PELAKSANAAN RENJA BKPSDM TAHUN 2024, memuat evaluasi pelaksanaan renja BKPSDM Tahun 2024 dan capaian Renstra BKPSDM,

analisis kinerja pelayanan BKPSDM, isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi BKPSDM, review terhadap rancangan awal RKPD, dan penelaahan usulan program dan kegiatan masyarakat.

BAB III : TUJUAN DAN SASARAN BKPSDM, memuat telaahan terhadap kebijakan nasional, tujuan dan sasaran renja BKPSDM, Program dan Kegiatan.

BAB IV : PENUTUP, memuat catatan penting yang perlu mendapat perhatian dan kaidah-kaidah pelaksanaan serta rencana tindak lanjut.

BAB II

HASIL EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA (RENJA) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH TAHUN 2024

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2024 dan Capaian Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Evaluasi kinerja merupakan penilaian keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diemban sesuai dengan visi dan misi organisasi. Kegiatan evaluasi pencapaian kinerja dilaksanakan dengan membandingkan antara rencana kinerja dengan realisasi kinerja kegiatan, dan membandingkannya dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya.

Kegiatan review hasil evaluasi pelaksanaan Renja dan pencapaian kinerja renstra didasarkan atas laporan hasil evaluasi pelaksanaan renstra dan digunakan untuk mengidentifikasi sejauhmana kemampuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar dalam melaksanakan program dan kegiatan, mengidentifikasi realisasi pencapaian target kinerja program dan kegiatan renstra, serta hambatan dan permasalahan yang dihadapi.

Evaluasi pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2024 dan capaian Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2021-2026 melalui strategi, kebijakan, program dan kegiatan dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota terdiri dari 7 (tujuh) kegiatan dan setiap kegiatan terdiri dari satu atau beberapa sub kegiatan. Indikator capaian dalam program ini ada dua yaitu persentase capaian kinerja dengan target kinerja 100 % dan persentase capaian kinerja keuangan dengan target kinerja 100 %. Kedua target tersebut dapat terealisasi sebesar 100 %. Secara terperinci dijabarkan sebagai berikut :

1) Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Indikator kegiatan ini adalah persentase ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah dengan target capaian 100 % dan terealisasi sebesar 100 % karena setiap sub kegiatan dari kegiatan ini telah memenuhi target yang telah ditetapkan. Kegiatan ini terdiri dari 7 (tujuh)sub kegiatan yaitu :

a. Sub kegiatan penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan tiga dokumen perencanaan perangkat daerah yaitu satu dokumen Rencana Kerja, satu dokumen Rencana Strategis dan satu dokumen Standar Operasional Prosedur. Penyusunan ketiga dokumen tersebut terealisasi 100 %.
b. Sub kegiatan Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan satu dokumen RKA-SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen RKA-SKPD. Penyusunan dokumen tersebut terealisasi 100 %.
c. Sub kegiatan Koordinasi dan penyusunan dokumen perubahan RKA-SKPD dengan indikator kinerja/output

berupa penyusunan satu dokumen perubahan RKA-SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen perubahan RKA-SKPD. Penyusunan dokumen tersebut terealisasi 100 %.

d. Sub kegiatan Koordinasi dan penyusunan dokumen DPA-SKPD dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan satu dokumen DPA-SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen DPA-SKPD. Penyusunan dokumen tersebut terealisasi 100 %.
e. Sub kegiatan Koordinasi dan penyusunan dokumen perubahan DPA-SKPD dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan dua dokumen Perubahan DPA-SKPD dan laporan hasil koodinasi penyusunan dokumen perubahan DPA-SKPD. Penyusunan dokumen tersebut terealisasi 100 %.
f. Sub kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan dua Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dapat terealisasi 100 %.
g. Sub kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan satu Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah berupa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) dapat terealisasi 100 %.

2) Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Indikator kegiatan ini adalah persentase pelaksanaan administrasi keuangan dan ketersediaan dokumen keuangan perangkat daerah dengan target capaian 100 % dan terealisasi sebesar 100 % karena setiap sub kegiatan dari kegiatan ini

telah memenuhi target yang telah ditetapkan. Kegiatan ini terdiri dari 5 (lima) sub kegiatan yaitu :

a. Sub kegiatan penyediaan gaji dan tunjangan ASN dengan indikator kinerja/output berupa sebanyak 43 orang pegawai yang bertugas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat menerima gaji dan tunjangan PNS, serta tambahan penghasilan pegawai (TPP) dalam kurun waktu 12 bulan di tahun 2024 dapat terealisasi 100 %.
b. Sub kegiatan penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan 12 dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN dapat terealisasi 100 %.
c. Sub kegiatan koordinasi dan pelaksanaan akuntansi SKPD dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan 12 dokumen koordinasi dan pelaksanaan akuntansi SKPD dapat terealisasi 100 %.
d. Sub kegiatan koordinasi dan penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan 1 laporan keuangan Akhir Tahun SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD dapat terealisasi 100 %.
e. Sub kegiatan penyusunan pelaporan dan analisis prognosis realisasi anggaran dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan 12 dokumen pelaporan dan analisis prognosis realisasi anggaran yaitu laporan realisasi fisik kegiatan (RFK) bulanan dapat terealisasi 100 %.

3) Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah

Indikator kegiatan ini adalah persentase pelaksanaan administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah dengan target capaian 100 % dan terealisasi sebesar 100 %

karena sub kegiatan dari kegiatan ini telah memenuhi target yang telah ditetapkan. Kegiatan ini memiliki satu sub kegiatan yaitu penatausahaan barang milik daerah pada SKPD dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan 1 laporan hasil penatausahaan barang milik daerah pada SKPD dapat terealisasi 100 %.

4) Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Indikator kegiatan ini adalah persentase pelaksanaan administrasi kepegawaian perangkat daerah dengan target capaian 100 % dan dapat terealisasi sebesar 100 %. Kegiatan ini terdiri dari satu sub kegiatan yaitu Sub kegiatan pendataan dan pengolahan administrasi kepegawaian dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan satu dokumen pendataan dan pengolahan administrasi kepegawaian dalam bentuk dokumen daftar urut kepangkatan (DUK) PNSD Kabupaten Kepulauan Selayar tahun 2024 dapat terealisasi 100 %.

5) Administrasi Umum Perangkat Daerah

Indikator kegiatan ini adalah persentase pelaksanaan administrasi umum perangkat daerah dengan target capaian 100 % dan dapat terealisasi 100 % karena setiap sub kegiatan dari kegiatan ini telah memenuhi target yang telah ditetapkan. Kegiatan ini terdiri dari 7 (tujuh) sub kegiatan yaitu :

a. Sub kegiatan penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor dengan indikator kinerja/output berupa penyediaan 100 paket komponen instalasi/penerangan bangunan kantor pada tahun 2024 dapat terealisasi 100 %.
b. Sub kegiatan penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor dengan indikator kinerja/output berupa penyediaan 2 paket peralatan kantor pada tahun 2024 dapat terealisasi 100 %.

c. Sub kegiatan penyediaan barang cetakan dan penggandaan sebanyak 12 paket dalam waktu 12 bulan dengan indikator kinerja/output berupa tersedianya bahan cetak dan penggandaan pada tahun 2024 dapat terealisasi 100 %.
d. Sub kegiatan penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan dengan indikator kinerja/output berupa penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan sebanyak 4 dokumen media cetak dalam waktu 12 bulan pada tahun 2024 dapat terealisasi 100 %.
e. Sub kegiatan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan 12 laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD termasuk didalamnya perjalanan dinas dalam kurun waktu 12 bulan pada tahun 2024 dapat terealisasi 100 %.
f. Sub kegiatan penatausahaan arsip dinamis pada SKPD dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan satu dokumen penatausahaan arsip dinamis pada SKPD dapat terealisasi 100 %.
g. Sub kegiatan dukungan pelaksanaan sistem pemerintahan berbasis elektronik pada SKPD dengan indikator kinerja/output berupa tersedianya satu dokumen dukungan pelaksanaan sistem pemerintahan berbasis elektronik pada SKPD yang termuat didalamnya yaitu terselenggaranya absensi online ASN dengan jumlah ASN 4231 orang pada tahun 2024 dapat terealisasi 100 %.

6) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Indikator kegiatan ini adalah persentase penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah dengan target capaian

100 % dan dapat terealisasi sebesar 100 % karena setiap sub kegiatan dari kegiatan ini telah memenuhi target yang telah ditetapkan. Kegiatan ini terdiri dari 3 (tiga) sub kegiatan yaitu :

a. Sub kegiatan penyediaan jasa surat menyurat dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan 12 laporan penyediaan jasa surat menyurat selama 12 bulan pada tahun 2024 dapat terealisasi 100 %.
b. Sub kegiatan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air, dan listrik dengan indikator kinerja/output penyusunan 12 laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air, dan listrik yang termuat didalamnya berupa terpenuhinya penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik dalam waktu 12 bulan pada tahun 2024 dapat terealisasi 100 %.
c. Sub kegiatan penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor dengan indikator kinerja/output penyusunan 40 laporan penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor dalam waktu 12 bulan pada tahun 2024 dapat terealisasi 100 %.

7) **Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**

Indikator kegiatan ini adalah persentase pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah dengan target capaian 100 % dan dapat terealisasi sebesar 100 %. Kegiatan ini terdiri dari 1 (satu) sub kegiatan yaitu: Sub kegiatan penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan dengan indikator kinerja/output berupa 25 unit kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya pada tahun 2024 dapat terealisasi sebanyak 100 %.

b) Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota terdiri dari 4 (empat) kegiatan dan setiap kegiatan terdiri dari satu atau beberapa sub kegiatan. Indikator capaian dalam program ini ada dua yaitu persentase pemenuhan ASN di lingkungan pemerintah daerah dengan target kinerja 100 % dan persentase pegawai berkinerja baik dengan target kinerja 100 %. Kedua target tersebut dapat terealisasi sebesar 100 %. Secara terperinci dijabarkan sebagai berikut :

1) **Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN**

Indikator kegiatan ini adalah persentase pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN dengan target capaian 100 % dan dapat terealisasi sebesar 100 %. Kegiatan ini terdiri dari 7 (tujuh) sub kegiatan yaitu :

a. Sub kegiatan penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan satu dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN. Sub kegiatan ini dapat terealisasi 100 % dengan adanya satu dokumen yang telah tersusun. Dokumen tersebut membuat target formasi yang diusilkan serta jumlah formasi yang disetujui untuk tersedia dalam pengadaan ASN. Sebanyak 150 formasi yang diusulkan namun hanya disetujui sebanyak 130 formasi yang terdiri dari 50 formasi CPNS dan 80 formasi PPPK Teknis.
b. Sub kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan 6 dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK dapat terealisasi 100 %. Dokumen tersebut telah memuat laporan mengenai jumlah koordinasi dan fasilitasi

ASN pada tahun 2024 yang terdiri dari antara lain: pengurusan dan penerbitan Kartu Istri (KARIS) dan Kartu Suami (KARSU) sebanyak 270 kartu, Kartu Pegawai (Karpeg) sebanyak 270 kartu, dan Kartu Peserta Taspen (KPT) sebanyak 180 kartu.

c. Sub kegiatan evaluasi pengadaan ASN dan pengadaan ASN dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan satu laporan hasil evaluasi pengadaan ASN, dan terealisasi 100 %. Pemenuhan 130 formasi ASN pada tahun 2024 yang terdiri dari 50 formasi CPNS dan 80 formasi PPPK Teknis, secara kuantitatif terealisasi sebesar 126 formasi atau 96, 92 % karena formasi CPNS hanya terisi sebanyak 46 orang dan 4 formasi kosong disebabkan oleh tidak adanya pendaftar/CASN yang lolos seleksi.
d. Sub kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan 1 dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian dapat teralisasi 100 % dengan memuat data pelayanan administrasi pensiun bagi PNS yang memasuki masa pensiun. Pada tahun 2024 PNS yang pensiun sebanyak 117 orang yang terbagi menjadi 107 orang bagi yang memasuki masa pensiun (BUP), 7 orang yang pensiun karena meninggal dunia, dan 3 orang adalah yang pensiun atas permintaan sendiri atau pensiun dini.
e. Sub kegiatan fasilitasi lembaga profesi ASN dengan indikator kinerja/output berupa jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi dan pada tahun 2024 terdapat 1 lembaga yang terfasilitasi dengan adanya penyelenggaraan HUT KORPRI sebanyak 1 kali dan dapat terealisasi sebesar 100 %.
f. Sub kegiatan pengelolaan data kepegawaian dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan 12 dokumen hasil

pengelolaan data kepegawaian dan terealisasi 100 %. Dokumen tersebut memuat persentase data pegawai dalam aplikasi SIMPEG yang terpelihara.

g. Sub kegiatan evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan satu laporan evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian dan dapat terealisasi sebesar 100 %.

2) **Mutasi dan Promosi ASN**

Indikator kegiatan ini adalah persentase mutasi dan promosi ASN dengan target capaian 100 % dan dapat terealisasi sebesar 100 %. Kegiatan ini terdiri dari 3 (tiga) sub kegiatan yaitu :

a. Sub kegiatan pengelolaan mutasi ASN dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan 1 dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah dan terealisasi 100 %.
b. Sub kegiatan pengelolaan kenaikan pangkat ASN dengan indikator kinerja/output berupa tersedianya 700 dokumen pengelolaan kenaikan pangkat ASN dan terealisasi 100 %.
c. Sub kegiatan pengelolaan promosi ASN dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan 1 dokumen hasil pengelolaan promosi ASN dan terealisasi 100 %.

3) **Pengembangan Kompetensi ASN**

Indikator kegiatan ini adalah persentase pengembangan kompetensi ASN dengan target capaian 100 % dan dapat terealisasi sebesar 100 %. Kegiatan ini terdiri dari 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

a. Sub kegiatan pengelolaan pendidikan lanjutan ASN dengan indikator kinerja/output berupa jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan dan dapat teralisasi 100 %.

Pada tahun 2024 jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan sebanyak 10 orang sesuai dengan yang telah ditargetkan.

b. Sub kegiatan koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat jabatan fungsional dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan satu dokumen hasil koordinasi dan kerja sama pelaksanaan diklat jabatan fungsional. Sub kegiatan ini dapat terealisasi 100 % dengan tersusunnya dokumen tersebut yang telah mencakup laporan pelaksanaan diklat jabatan fungsional pada tahun 2024. Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis/fungsional dan bimtek khusus ASN pada tahun 2024 adalah 74 orang dari yang ditargetkan sebanyak 20 orang.

4) **Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**

Indikator kegiatan ini adalah persentase penilaian dan evaluasi kinerja aparatur dengan target capaian 100 % dan dapat terealisasi sebesar 100 %. Kegiatan ini terdiri dari 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

a. Sub kegiatan evaluasi pelaksanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa aparatur dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan 1 dokumen hasil evaluasi pelaksanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa aparatur. Sub kegiatan ini dapat terealisasi 100 % dengan tersusunnya dokumen tersebut yang juga mencakup rincian jumlah ASN yang menerima penghargaan Satya Lencana Karya Satya pada tahun 2024. Pada tahun 2024, secara kuantitatif berdasarkan jumlah penerima pengharagaan Satya Lencana Karya Satya terealisasi 100 % yaitu sebanyak 145 orang ASN yang ditargetkan menerima penghargaan Satya Lencana Karya Satya dapat terealisasi sebanyak 145 orang yang secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

- 103 orang yang menerima penghargaan Satya Lencana Karya Satya X Tahun, yaitu periode I sebanyak 40 orang dan periode II sebanyak 63 orang;
- 25 orang yang menerima penghargaan Satya Lencana Karya Satya XX Tahun, yaitu periode I sebanyak 8 orang dan periode II sebanyak 17 orang;
- 17 orang yang menerima penghargaan Satya Lencana Karya Satya XXX Tahun, yaitu periode I sebanyak 8 orang dan periode II sebanyak 9 orang.

b. Sub kegiatan pembinaan disiplin ASN dengan indikator kinerja/output berupa jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan. Pada tahun 2024, jumlah ASN yang melakukan pelanggaran dan mendapatkan pembinaan disiplin adalah sebanyak 3 orang dari 37 orang yang menjadi taget indikator kinerja sub kegiatan, atau dengan persentase sebesar 8,6 %. Dengan demikian persentase pegawai yang berkinerja baik tahun 2024 adalah 99,93 % dari target 100 %. Dengan demikian, berdasarkan tindakan pembinaan yang diberikan pada sub kegiatan ini terealisasi 100 %.

c) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Indikator capaian dalam program ini yaitu persentase cakupan ASN yang lulus Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, Diklat Sosio-Kultural dan Diklat Teknis yang terdiri dari 2 (dua) kegiatan yang masing-masing memuat 1 (satu) sub kegiatan dengan target kinerja 100 % dan dapat terealisasi sebesar 100 %. Secara terperinci dijabarkan sebagai berikut :

1) **Pengembangan Kompetensi Teknis**

Indikator kegiatan ini adalah penyusunan kebijakan teknis peningkatan kualitas SDM Aparatur berbasis tupoksi dengan

target capaian 100 % dan dapat terealisasi sebesar 100 %. Kegiatan ini terdiri dari satu sub kegiatan yaitu: Sub kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum,inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggaran urusan pemerintah konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum dengan indikator sub kegiatan yaitu jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi pada tahun 2024. Pada tahun 2024, dapat dikatakan bahwa sub kegiatan ini terealisasi 100 % karena dari 28 ASN yang ditargetkan mengikuti pengembangan dapat terpenuhi 28 ASN, yakni mengikuti pelatihan pengadaan barang dan jasa pemerintah (PBJP).

2) **Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional**

Indikator kegiatan ini adalah terselenggaranya pemetaan dan evaluasi kompetensi jabatan pengawas dengan target capaian 100 % dan dapat terealisasi sebesar 100 %. Kegiatan ini terdiri dari satu sub kegiatan yaitu: Sub kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan dengan indikator kinerja/output berupa penyusunan 1 laporan hasil penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kpemeimpinan dan Prajabatan. Sub kegiatan ini terealisasi 100 % dengan terususunnya laporan tersebut yang didalamnya juga telah terdapat rincian sebagai berikut:

- ASN yang lulus diklat kepemimpinan Pengawas (PKP) sebanyak 3 orang.
- ASN yang lulus diklat kepemimpinan Nasional (PKN) sebanyak 2 orang.

- ASN yang lulus diklat kepemimpinan Administrator (PKA) sebanyak 8 orang.
- ASN PPPK yang mengikuti orientasi sebanyak 189 orang.

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Analisis pencapaian kinerja dilaksanakan melalui telaahan/kajian yang mendasar tentang berbagai faktor kunci keberhasilan atau kegagalan. Hal ini penting dalam menyikapi kinerja organisasi ke depan, sehingga keberhasilan yang diraih dapat ditingkatkan dan kegagalan yang terjadi mendapat solusi yang tepat.

Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat pada Tabel T-C.30 sebagai Lampiran (sesuai Format terlampir pada Juknis).

2.3. Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 141 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar, memiliki tugas pokok dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah. Terkait dengan hal tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tentunya harus dapat menyusun kebijakan.

Dari analisis lingkungan internal dan eksternal, isu strategis pembangunan Kabupaten Kepulauan Selayar 2021-2026 yang dirumuskan dan penting untuk diperhatikan diantaranya Good

Governance dan Pelayanan Prima. Untuk mewujudkan Good Governance dan mewujudkan pelayanan prima dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas profesional dan proporsional. Pegawai Negeri Sipil Daerah merupakan sumber daya aparatur di daerah selaku pelayan masyarakat, untuk itu perlu dilakukan perencanaan dan pengelolaan secara profesional dan proporsional dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dan jabatan. Dengan Kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) Pegawai Negeri Sipil Daerah yang dimiliki akan mampu mewujudkan pelayanan prima di daerah.

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 memujudkan 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.

Disamping itu, Visi Pembangunan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sesuai RPJMD 2021-2026 adalah **“Kepulauan**

Selayar sebagai Bandar Maritim Kawasan Timur Indonesia". 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.

Langkah-langkah strategis yang harus mendapat prioritas yakni : (1) Rekruitmen 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 Nepotismen (KKN), (5) Peningkatan remunerasi/kesejahteraan agar PNS dapat hidup layak.

Dalam melaksanakan program kegiatan sesuai dengan renstra Badan Kepegawaian baik di tingkat Propinsi maupun di tingkat kementerian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar melaksanakan kegiatannya didukung dengan beberapa faktor sebagai berikut :

a. Adanya arahan KPK tentang Conflict of Interest (Permenpan-RB Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan);

b. Peraturan Bupati Kabupaten Selayar Nomor 10 Tahun 2021 tentang tersedianya pengawas internal (Inspektorat) dan eksternal (BPKP dan BPK);
c. Adanya kebijakan terkait Standar Kompetensi Jabatan (Permenpan-RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara);
d. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
e. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
f. Peraturan Bupati Tahun 2021 tentang Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
g. Tersedianya HCDP (Human Capital Development Program) BKPSDM;
h. Tersedianya Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Sedangkan yang menjadi faktor penghambat pelayanan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu :

a. Pemahaman/penghayatan terhadap tupoksi masih rendah;
b. Adanya benturan kepentingan;
c. Penempatan PNS belum mengacu pada Sistem Merit;
d. Rendahnya kesadaran PNS terhadap pengembangan kompetensi;
e. Pemahaman/penghayatan terhadap tupoksi masih rendah;
f. Konsistensi pelaksanaan perencanaan sasaran kerja masih rendah;
g. Belum ada sistem/aplikasi pengukuran kinerja secara transparan dan objektif;
h. Masih kurangnya dukungan OPD;

i. Belum adanya kebijakan internal tentang pengembangan SDM melalui Program Diklat Satu Pintu (Peraturan Bupati).

2.4. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Usulan program dan kegiatan dari para pemangku kepentingan diperoleh melalui pelaksanaan musrenbang kecamatan/kabupaten serta melalui proses pembahasan Komisi DPRD sebagai wakil rakyat.

Untuk lebih jelasnya, Usulan Program dan Kegiatan setelah dari Para Pemangku Kepentingan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2026, dapat dilihat pada Tabel T-C.32 sebagai Lampiran (sesuai Format terlampir pada Juknis).

BAB III
TUJUAN DAN SASARAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional

Sistem perencanaan pembangunan merupakan satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggaraan pemerintahan dengan melibatkan masyarakat. Sebuah perencanaan yang ideal harus mempunyai prinsip partisipatif yang melibatkan masyarakat sebagai bagian dari penerima manfaat dengan mengikutsertakan dalam penyelenggaraan musrembang RPJMD.

Kebijakan Nasional yang terkait dengan sasaran makro pembangunan dan prioritas pembangunan pada pemerintah daerah bertujuan semakin meningkatnya kualitas pelayanan pemerintahan. Dengan sasarannya semakin kuatnya kelembagaan Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam menyelenggarakan Tugas Pokok dan Fungsi. Arah kebijakan dan strategi penguatan kerangka kelembagaan yang berkaitan dengan aparatur sipil negara yang dalam hal ini merupakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab di bidang manajemen kepegawaian guna penyediaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, berintegrasi dan berkinerja.

3.2. Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan Rencana Kerja merupakan penjabaran dari Visi dan Misi yang telah ditetapkan di dalam Rencana Strategik, yakni pencapaian target keberhasilan kurun waktu lima tahun ke depan dari tahun 2021 s/d 2026.

Perencanaan Kerja merupakan proses penyusunan rencana kerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana stratejik, yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar melalui berbagai kegiatan tahunan. Rencana Kerja tersebut meliputi rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan yang seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran dalam tahun 2025.

Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan gambaran tentang realitas masa depan yang ingin dicapai melalui penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi dalam kurun waktu 5 tahun ke depan. Sasaran tersebut disusun dengan memperhatikan visi misi Bupati/Wakil Bupati dan arah pembangunan daerah jangka menengah serta isu-isu strategis berdasarkan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar.

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 Selayar 2021 – 2026 dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2. 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 profesionalitas ASN		Indeks Profesionalitas ASN	82	84	86	88	90
		Meningkatnya Kinerja Disiplin	Persentase peningkatan kinerja pegawai	82	85	87	90	92
			Persentase Peningkatan Disiplin Pegawai	85	87	90	92	95
		Meningkatnya kompetensi dan keahlian pegawai di semua jenjang jabatan	Persentase peningkatan pegawai dalam pengembangan kompetensi dan keahlian	60	62	64	66	68
2	Mewujudkan Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah		Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	82,79	84	85	86	87
		Meningkatnya Kepercayaan Masyarakat terhadap pelayanan perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	CC	B	B	BB	BB
			Laporan Keuangan sesuai standar akuntansi pemerintahan	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai
			Indeks kepuasan masyarakat perangkat daerah	75	78	80	82	85

3.3. Program dan Kegiatan

Dalam rangka pencapaian visi dan misi Kepala Daerah serta pencapaian sasaran OPD, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan

Selayar Tahun 2026, merencanakan 3 (tiga) program, 14 (empat belas) kegiatan dan 55 (lima puluh lima) sub kegiatan.

- ✓ Program penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota, terdiri dari 8 (delapan) kegiatan dan 32 (tiga puluh dua) sub kegiatan ;
- ✓ Program kepegawaian daerah, terdiri dari 4 (empat) kegiatan dan 20 (dua puluh) sub kegiatan;
- ✓ Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdiri dari 2 (dua) kegiatan dan 4 (empat) sub kegiatan.

Dengan rencana total anggaran yang dialokasikan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp. 8.361.030.536 (delapan milyar tiga ratusenam puluh satu tiga puluh ribu lima ratus tiga puluh enam rupiah).

Untuk lebih jelasnya, Rumusan Rencana Program dan Kegiatan setelah perubahan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar tahun 2026 dapat dilihat pada Tabel T-C. 33 sebagai Lampiran (sesuai Format terlampir pada Juknis).

BAB IV

PENUTUP

Dengan berpedoman pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Kepulauan Selayar, Rencana Kerja Awal (Renja Awal) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini dapat disusun. Rencana Kerja Awal (Renja Awal) yang telah disusun ini merupakan salah satu bentuk implementasi RKPD dan sebagai alat pengendalian dalam melaksanakan kebijakan Pemerintah Daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) tentunya memerlukan kajian analisa secara menyeluruh antara kemampuan Sumber Daya Manusia dengan faktor-faktor sumber daya lainnya guna untuk tercapainya tujuan. Rencana Kerja (Renja) ini juga merupakan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT) atau sebagai panduan pelaksanaan program dan kegiatan. Rencana Kerja (Renja) ini juga menjadi bahan untuk mengevaluasi kinerja dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sampai sejauh mana program dan kegiatan yang dilaksanakan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan.

Dengan tersusunnya Rencana Kerja (Renja) ini diharapkan menjadi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan selama Tahun 2026 dan sebagai sarana untuk melakukan kegiatan yang dilaksanakan dalam satu tahun anggaran bagi seluruh pegawai di lingkungan Badan Kepegawaiandan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar.

Penyusunan Renja ini diharapkan mampu memberikan umpan balik yang sangat diperlukan dalam pengambilan keputusan dan penyusunan rencana dimasa mendatang oleh para pimpinan dan seluruh staf pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar sehingga akan diperoleh peningkatan kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang.

Benteng, 27 Februari 2025
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,

ANDI TRIYANTI MUSDALIFAH, S.E., M.M.
Pangkat :Pembina
NIP. 19780520200604 2 036