

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH



RENCANA STRATEGIS

RENSTRA

2021-2026



GUBERNUR SULAWESI TENGAH

PERATURAN GUBERNUR SULAWESI TENGAH

NOMOR 3 TAHUN 2022

TENTANG

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2021-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR SULAWESI TENGAH,

Menimbang: bahwa untuk melaksanakan Ketentuan dalam Pasal 273 ayat (1)
Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah,
perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Rencana Strategis
Perangkat Daerah Tahun 2021-2026.

Mengingat

- 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1964 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1964 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sulawesi Tengah dan Daerah Tingkat I Sulawesi Tenggara dengan mengubah Undang-Undang Nomor 47 Prp Tahun 1960 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sulawesi Utara-Tengah dan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan-Tenggara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1964 Nomor 7) menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1964 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2687);
 - 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);
 - Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah terakhir 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);

- 4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
- 5. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Nomor 13 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021-2026 (Lembar Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021 Nomor 140, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Nomor 126);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN GUBERNUR TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2021-2026.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

- 1. Daerah adalah Daerah Sulawesi Tengah.
- 2. Provinsi adalah Provinsi Sulawesi Tengah.
- 3. Pemerintah Daerah adalah Gubernur Sulawesi Tengah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
- 4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur Sulawesi Tengah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
- 5. Gubernur adalah Gubernur Sulawesi Tengah.
- 6. Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan.
- 7. Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi.
- 8. Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi.
- 9. Kebijakan adalah arah atau tindakan yang diambil oleh Pemerintah Daerah untuk mencapai tujuan.
- 10. Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat yang dikoordinir oleh instansi Pemerintah.

- 11. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Menengah Nasional yang selanjutnya disebut RPJM Nasional adalah penjabaran dari visi, misi, dan program Presiden yang penyusunannya berpedoman pada RPJP Nasional, yang memuat strategi dan prioritas pembangunan nasional, kebijakan umum, program Kementerian/Lembaga dan lintas Kementerian/Lembaga, kewilayahan dan lintas kewilayahan, serta kerangka ekonomi makro yang mencakup gambaran perekonomian secara menyeluruh termasuk arah kebijakan fiskal dalam rencana kerja yang berupa kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif.
- 12. Rencana Kerja Pemerintah yang selanjutnya disingkat RKP adalah penjabaran dari RPJM Nasional, memuat prioritas pembangunan, rancangan kerangka ekonomi makro yang mencakup gambaran perekonomian secara menyeluruh termasuk arah kebijakan fiskal, serta program Kementerian/Lembaga, lintas Kementerian/ Lembaga, kewilayahan dalam bentuk kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif.
- 13. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang selanjutnya disingkat RPJPD adalah dokumen perencanaan Daerah Sulawesi Tengah untuk Periode 20 (dua puluh) tahun, memuat visi, misi dan arah pembangunan Daerah yang mengacu pada RPJP Nasional.
- 14. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021-2026.
- 15. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021-2026.
- 16. Rencana Tata Ruang Wilayah yang selanjutnya disingkat RTRW adalah hasil perencanaan tata ruang yang merupakan penjabaran strategi dan arahan kebijakan pemanfaatan ruang wilayah nasional dan pulau/kepulauan ke dalam struktur dan pola ruang wilayah.
- 17. Rencana Kerja Pembangunan Daerah, yang selanjutnya disingkat RKPD adalah dokumen perencanaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah untuk periode 1 (satu) tahun.
- 18. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.

- 19. Bersifat indikatif adalah data dan informasi, baik tentang sumber daya yang diperlukan maupun keluaran dan dampak yang tercantum di dalam dokumen rencana, hanya merupakan indikasi yang hendak dicapai dan tidak kaku.
- 20. Indikator kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan/atau kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu program atau kegiatan.

BAB II KEDUDUKAN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Pasal 2

- (1) Renstra Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021-2026 merupakan penjabaran dari RPJMD Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021-2026.
- (2) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pedoman Perangkat Daerah dalam penyusunan Renja Perangkat Daerah.

BAB III SISTEMATIKA RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Pasal 3

(1) Renstra Perangkat Daerah disusun dengan sistematika sebagai berikut:

a. BAB I : PENDAHULUAN;

b. BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT

DAERAH:

c. BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS

PERANGKAT DAERAH;

d. BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN:

e. BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN;

f. BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN

SERTA PENDANAAN;

g. BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG

URUSAN: DAN

h. BAB VIII : PENUTUP

(2) Dokumen Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB IV KETENTUAN PENUTUP

Pasal 4

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal di undangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Ditetapkan di Palu

pada tanggal 17 DANUARI 2022

SULAWESI TENGAH,

MASTURA

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2021-2026 yang merupakan salah satu dokumen perencanaan resmi daerah yang dipersyaratkan untuk mengarahkan program dan kegiatan perangkat daerah khususnya dan pembangunan daerah pada umumnya, dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan baik eksternal maupun internal dapat diselesaikan.

Renstra sebagai acuan umum tentang arah pembangunan ke depan khususnya dalam hal pengembangan aparatur pemerintah dengan rincian dan jabaran rencana tahunan dengan mengedepankan skala prioritas dengan tujuan program dan kegiatan yang telah ditentukan dapat dilaksanakan dengan baik.

Semangat Reformasi Birokrasi dengan integritas, etos kerja dan kerjasama masih menjadi sebuah tujuan utama, semoga niat baik dan kemauan untuk terus berubah ke arah yang lebih maju akan terus menjadi spirit dalam pencapaian Visi dan Misi Gubernur Sulawesi Tengah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah terutama dalam mendukung Misi 2, yakni :

"Mewujudkan Reformasi Birokrasi, Supremasi Hukum dan Penegakkan Nilai-Nilai Kemanusiaan dan HAM"

Harapan kami, Rencana Strategis (Renstra) ini dapat dijadikan sebagai pedoman dan arah dalam upaya mencapai sasaran-sasaran pembangunan dengan terus berkontribusi kreativitas dan inovasi untuk perbaikan dan penyempurnaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah untuk mendukung arah dan kebijakan pembangunan daerah dalam 5 (lima) tahun kedepan.

Palu, 30 Desember 2021

DAERAH

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

PROVINSI SUBAWESI TENGAH,

ASRI, SĤ., M.Si Pembina Útama Muda

NIP 19641105 199309 1 001

DAFTAR ISI

KAI	ra pengantar	ii
DAF	FTAR ISI	iii
DAF	FTAR TABEL	iv
BAE	B I PENDAHULUAN	1
1.1	Latar Belakang	1
1.2	Landasan Hukum	2
1.3	Maksud dan Tujuan	4
1.4	Sistematika Penulisan	5
BAI	B II GAMBARAN UMUM PERANGKAT DAERAH	8
2.1	Tugas, Fungsi, dan Struktur Oraganisasi Perangkat Daerah	8
2.2	Sumber Daya Perangkat Daerah	11
2.3	Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	12
2.4	Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	14
BAI	B III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	16
3.1	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelaya	anan
	Perangkat Daerah	16
3.2	Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Da	erah
	Terpilih	20
3.3	Telaahan Renstra K/L	22
3.4	Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan H	idup
	Strategis	26
3.5	Penentuan Isu-Isu Strategis	27
BAI	B IV TUJUAN DAN SASARAN	28
4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	28
BAI	B V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	29
BAI	B VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	31
BAI	B VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	32
BAI	B VIII PENUTUP	35

DAFTAR TABEL

- Tabel 2.1 Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- Tabel 2.2 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
- Tabel 3.1 Pemetaan Permasalahan Pelayanan
- Tabel 3.2 Telaah Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur
- Tabel 3.3 Telaah Renstra K/L
- Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKD
- Tabel 5.1 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan
- Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan
- Tabel 7.1 Indikator Kinerja Utama BKD mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
- Tabel 7.2 Indikator Kinerja Utama Perangkat

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana Strategi Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021-2026 merupakan rencana strategis (mengenai sasaran – sasaran utama yang akan dicapai) untuk kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang, yaitu tahun 2021- 2026 dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Rencana strategis mengandung Visi Misi Kepala Daerah, Tujuan, Sasaran dan Strategi (cara untuk mencapai tujuan dan sasaran) yang berfungsi menjabarkan RPJMD Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2021 – 2026 dibidang pemerintahan umum. Penyusunan Renstra telah dilaksanakan secara partisipasif dengan melibatkan unsur pimpinan, pejabat kunci dan staf yang mampu memberikan masukan serta pemangku kepentingan lainnya.

Penyusunan Renstra telah melalui tahapan sebagaimana diatur dalam Permendagri No. 86 Tahun 2017 dengan mengacu pada RPJMD Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2021 - 2026. Dengan demikian Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2021 - 2026 sudah selaras dengan RPJMD.

Dengan perencanaan strategis yang jelas dan sinergis, maka visi dan misi Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2021-2026 dapat diwujudkan melalui pengelolaan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi PD dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerjanya. Penyusunan Renstra PD terdiri dari tahapan persiapan penyusunan Renstra PD, penyusunan rancangan Renstra PD, penyusunan rancangan akhir Renstra PD dan penetapan Renstra PD. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021-2026 disusun terkait dengan RPJMD provinsi Sulawesi Tengah yang merupakan penjabaran dari visi misi Gubernur terpilih Tahun 2021-2026 serta mengacu pada Renstra Kementerian/Lembaga dan Badan Kepegawaian Negara. Renstra Badan Kepegawaian Daerah ini selanjutnya dijabarkan ke dalam program dan kegiatan tahunan dengan menyusun Rencana Kerja Perangkat Daerah

(Renja PD) yang akan diimplementasikan setiap tahun sesuai dengan struktur organisasi tata kerja serta tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah yang dilengkapi dengan kerangka anggaran. Dengan adanya terkoordinasi sinkron dan dengan dokumen perencanaan yang perencanaan lainnya, maka pelaksanaan program kegiatan PD akan berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Keterkaitan PD dengan RPJMD, Renstra K/Ldan Provinsi/Kabupaten/Kota dan Renja PD dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Keterkaitan Renstra PD dengan RPJMD, Renstra K/L, Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota dan Renja PD

Peraturan yang berkenaan dengan perencanaan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah diantaranya: program dan kegiatan menjadi program, kegiatan dan sub kegiatan berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah beserta indikator kinerjanya dan IKU Kepala BKD Provinsi Sulawesi Tengah dan target kinerjanya.

1.2 Landasan Hukum

Dasar Hukum penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

- Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- 2. Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- 3. Undang Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005 – 2025;
- Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
- 5. Peraturan Presiden Nomor 18 tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
- 6. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan;
- 8. 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;
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
- 10. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
- 11. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Nomor 6 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi

- Sulawesi Tengah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2009 Nomor 7);
- 12. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Nomor 8 Tahun 2013 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2013-2033 (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2013 Nomor 51);
- 13. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Nomor 13 Tahun 2021 tentang Perencanaan Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021-2026;
- 14. Peraturan Gubernur Nomor 55 Tahun 2018 tentang Rencana Aksi Daerah (RAD) Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) Tahun 2018-2021;
- 15. Peraturan Gubernur Nomor 18 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Badan Daerah;
- 16. Peraturan Gubernur Nomor 42 Tahun 2020 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021 – 2026 dimaksudkan agar Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah mempunyai pedoman perencanaan strategis dalam pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan pelaksanaan reformasi birokrasi yang disesuaikan dengan kebijakan baru dari pemerintah pusat yang sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Tujuan Renstra BKD Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021 - 2026 adalah:

- Menetapkan kebijakan strategis jangka menengah yang selaras dengan perkembangan keadaan dan penyesuaian terhadap kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat;

- Mewujudkan perencanaan bidang kepegawaian yang sinergis dan terpadu antara pemerintah pusat dan kabupaten/kota;
- Menjabarkan arahan dan kebijakan Gubernur Sulawesi Tengah melalui RPJMD Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021 – 2026 ke dalam rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah;
- Menyediakan dokumen perencanaan sebagai bahan penyusunan rencana kerja atau rencana kinerja tahunan;
- Menentukan strategi untuk pencapaian keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja serta menjamin efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.
- Tersedianya instrumen yang dapat digunakan oleh pimpinan organisasi untuk mengarahkan personil dan mengalokasikan sumberdaya aparatur secara optimal untuk pencapaian tujuan organisasi;
- Tersedianya instrumen awal untuk dijadikan pengukuran pencapaian kinerja yang akan digunakan oleh pihak-pihak dalam rangka menilai kinerja organisasi;
- Menjamin tersedianya rencana kegiatan berbasis kinerja yang berorientasi pada pelayanan umum secara terukur;
- Memudahkan penyusunan dan penyampaian laporan kinerja yang terukur.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2021-2026 ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, landasan hukum, maksud tujuan dan sistematika penulisan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021 - 2026.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Bab ini memuat Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sesuai dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 42 Tahun 2020 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi.; Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah; Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021 – 2026; dan Tantangan serta Peluang Pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Memuat Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan perangkat daerah; telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah; Telaahan Renstra K/L; dan isu – isu strategis yang harus diperhatikan dalam perencanaan pembangunan.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Dalam Bab ini dipaparkan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan, tujuan dan sasaran yang akan dicapai pada akhir periode perencanaan.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Dalam Bab ini diuraikan upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi, kemudian langkah-langkah berisikan arah kebijakan untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Diuraikan juga dukungan program-program untuk mewujudkan visi dan misi serta kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan dan sasaran.

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

Bab ini berisikan uraian Program dan Kegiatan yang merupakan penjabaran dari strategi dan kebijakan yang diambil dalam mewujudkan tujuan, indikator-indikator kinerja dan kelompok sasaran yang akan dicapai, perkiraan dana indikatif kegiatan beserta sumber dananya.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini menjelaskan indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII PENUTUP

Bab ini berisikan Penutup yang mengemukakan kesimpulan dari pembahasan bab-bab sebelumnya.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

2.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi

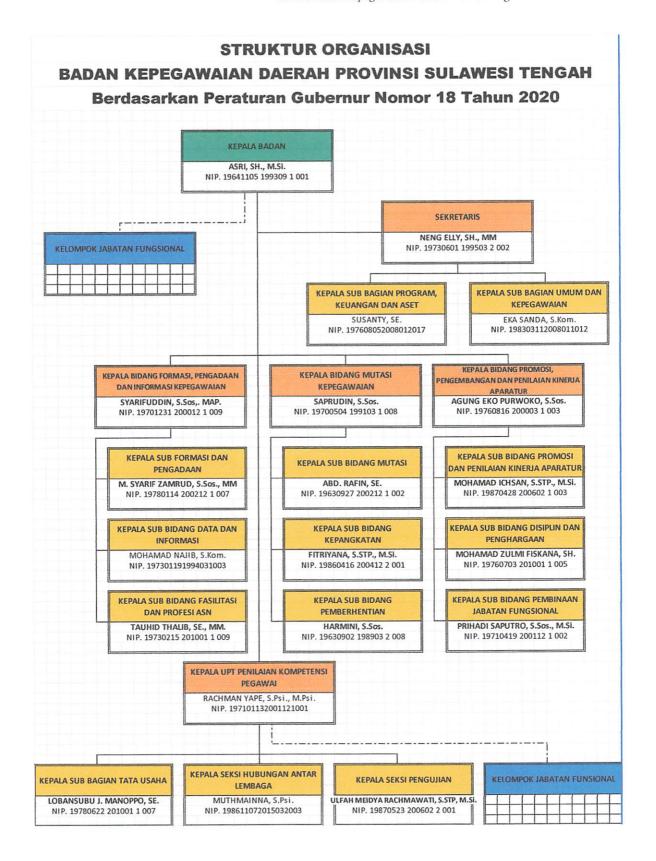
Badan Kepegawaian Daerah berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 42 Tahun 2020 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas "Melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi". Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah mempunyai fungsi:

- Perumusan kebijakan di bidang Formasi, Pengadaan, Informasi Kepegawaian, Mutasi Kepegawaian, Promosi, Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur;
- Pelaksanaan kebijakan di bidang Formasi, Pengadaan, Informasi Kepegawaian, Mutasi Kepegawaian, Promosi, Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Formasi, Pengadaan, Informasi Kepegawaian, Mutasi Kepegawaian, Promosi, Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur;
- Pelaksanaan administrasi bidang Formasi, Pengadaan, Informasi Kepegawaian, Mutasi Kepegawaian, Promosi, Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur.

2.1.2 Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 44 Tahun 2016 Tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Badan Daerah, struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah telah ditetapkan dengan kotak jabatan yang terdiri dari:

- 1. Kepala Badan;
- 2. Sekretaris membawahi:
 - a. Sub Bagian Program, Keuangan dan Asset; dan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 3. Bidang Formasi, Pengadaan dan Informasi Kepegawaian membawahi:
 - a. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan;
 - b. Sub Bidang Data dan Informasi; dan
 - c. Sub Bidang Fasilitasi dan Profesi ASN;
- 4. Bidang Mutasi Kepegawaian membawahi:
 - a. Sub Bidang Mutasi;
 - b. Sub Bidang Kepangkatan; dan
 - c. Sub Bidang Pemberhentian;
- 5. Bidang Promosi, Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur membawahi:
 - a. Sub Bidang Promosi dan Penilaian Kinerja Aparatur;
 - b. Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan; dan
 - c. Sub Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional;
- 6. UPT Penilaian Kompetensi Pegawai
 - a. Sub Bagian Tata Usaha;
 - b. Seksi Hubungan Antar Lembaga; dan
 - c. Seksi Pengujian dan Penilaian;
- 7. Kelompok Jabatan Fungsional



2.2. Sumberdaya Perangkat Daerah

2.2. 1. Susunan Kepegawaian

Keadaan Pegawai Organik pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah secara keseluruhan berjumlah 88 (delapan puluh delapan) orang yang terdiri dari 20 (dua puluh) pejabat struktural dan 61 (enam puluh satu) jabatan pelaksana serta 6 (enam) jabatan fungsional Asessor dan 1 (satu) Analis Kepegawaian dengan kualifikasi pendidikan dan golongan adalah sebagai berikut:

a. Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan

No.	Golongon	Jenis k	Kelamin	Jumlah		
NO.	Gololigan	Golongan Pria				
1.	II	11	3	14 orang		
2.	III	34	33	67 orang		
3.	IV	5	2	7 orang		
	Total	50	38	88 orang		

b. Keadaan Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No.	Je Pendidikan		Kelamin	Jumlah		
NO.	Pelididikali	Pria Wanita		Juman		
1.	SD-SMA	15	5	20 orang		
2.	Diploma	2	1	3 orang		
3.	S1-S3	33	32	65 orang		
	Total	50	38	88 orang		

Berdasarkan gambaran jumlah pegawai sebagaimana diuraikan di atas, secara kuantitatif sumberdaya manusia aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sudah cukup memadai dalam mengemban tugas sebagai aparatur pemerintah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah saat ini ditunjang dengan sarana dan prasarana yang terdiri dari:

No	Sarana Prasarana	Unit	Ket
1.	Tanah Bangunan Kantor	5.071 M ²	KIB A
2.	Bangunan (Gedung)	7 Unit	KIB B
3.	Kendaraan Dinas Roda 4	10 Unit	KIB B
4.	Kendaraan Dinas Roda 2	39 Unit	KIB C
5.	Barang lainnya	-	Pada KIB D

Dengan adanya perlengkapan sarana dan prasarana penunjang sangat membantu mobilitas guna terwujudnya capaian kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Berdasarkan tugas dan fungsinya sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah diatas, maka urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah adalah sebagian urusan pemerintahan di bidang otonomi daerah, pemerintahan umum, administrasi keuangan daerah, perangkat daerah, dan kepegawaian. Urusan kepegawaian yang menjadi kewenangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sejak perencanaan pengadaan ASN hingga ASN tersebut Pensiun.

Pencapaian target kinerja Badan Kepegawaian Daerah berdasarkan target indikator Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016 – 2021 sejak tahun 2017 hingga tahun 2020 dari 4 program teknis Urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang Kepegawaian dengan 13 indikator kegiatan dan 4 Program Penunjang Pemerintahan secara keseluhuran mencapai target rata - rataan sebesar 82,5% yang berdasarkan Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja (Permendagri 86/2017) mencapai nilai Tinggi. Sementara untuk capaian tahun 2021 sebagai tahun akhir periode RPJMD maupun Renstra yang saat ini masih berjalan telah mencapai persentase rata-rata sebesar 81,75% sehingga dapat asumsikan bahwa secara keseluruhan capaian target Kinerja Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat terealisasikan.

Dari keseluruhan program dan kegiatan masih terdapat indikator yang rendah capaiannya yaitu pada Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur dan Program Penilaian Kompetensi Aparatur hal itu terjadi dikarenakan anggaran yang dialokasikan terbatas dan masih rendahnya minat ASN untuk mengikuti Asessment dan peningkatan Kapasitas dan Kompetensi.

Tabel 2.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Sulawesi Tengah

					10	ATTT	SI	Jui	aw	<u>C21</u>	. 10	1118	all									
No.	Indikator Kinerja sesual Tugas dan Tan Fungsi Perangkat NS		Targot IKK	Target Indikator Lainnya	T		Renst erah T			at	Re	alisas	i Cap	sian 1	fahun i	ke-	Ras	io Ca	palan	pada	Tahu	n ke
	Daerah			(SPM)					i .	L				2019					2018			
1	2	3	4	5	<u> 6</u>	7	8	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
<u> </u>	Indikator Wajib				<u> </u>	<u> </u>			 -	ļ	 	_	<u> </u>			<u> </u>	_					<u> — </u>
	(%) Cakupan layanan administrasi perkantoran					20%	40%	60%	80%			20%	40%	60%	80%			1.0	1.0	1.0	1.0	
	(%) Cakupan layanan sarana dan prasarana aparatur					20%	40%	60%	80%			20%	40%	60%	80%			1.0	1.0	1.0	1.0	
	(%) Sumberdaya aparatur yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya					20%	40%	60%	80%			12%	37%	54%	54%			0.6	0.9	0.9	0.7	
	Jumiah Dokumen Perencanaan					6	5	5	5			6	5	5	5			1.0	1.0	1.0	1.0	
	(%) peningkatan pembinaan dan pengembangan aparatur sipil daerah					27%	40%	60%	80%			27%	80%	63%	68%			1.0	2.0	1.0	0.9	
	Jumlah laporan Penataan Kepegawaian					9	9	9	9			9	12	9	8			1.0	1.3	1.0	0.9	
	(%) layanan mutasi kepegawaian yang cepat, mudah, murah dan tepat sasaran					20%	40%	60%	80%			15%	38%	90%	116%			0.7	0.9	1.5	1.4	
	(%) kesesuaian antara jabatan dan kompetensi					20%	40%	60%	80%			22%	46%	23%	124%			1.1	1.2	0.4	1.5	

Tabel 2.2 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

NO	URAIAN			ANGGARAN	ARAN PADA TAHUN				REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN				REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN							RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN					RATA-RATA PERTUMBUHAN	
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	ANGGARAN	REALISASI					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22					
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran		1,559,768,500	1,521,272,300	1,569,805,400	1,464,895,500			1,523,385,548	1,451,068,717	1,534,996,601	1,438,658,589			0.98	0.95	0.98	0.98		1,074,953,375.00	1,057,812,202.00					
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		1,005,595,600	1,981,672,000	2,250,718,510	1,437,302,029			971,389,350	1,575,226,449	2,147,433,200	1,414,049,100			0.97	0.79	0.95	0.98		1,185,903,129.00	1,171,201,762.50					
3	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur		77,722,000	98,760,000	80,400,000				77,294,850	94,786,150	79,945,575	-					0.99			54,492,666.67	54,180,625.00					
4	Program Perencanaan Pembangunan Daerah		655,223,000	248,022,400	229,175,000	145,518,000			645,549,586	243,072,223	226,629,622	141,616,141			0.99	0.98	0.99	0.97		-18,287,750.00	-19,771,255.50					
5	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur		2,477,927,000	1,528,000,000	1,382,001,000	953,107,000			2,363,541,320	1,229,012,851	1,257,437,100	742,383,700			0.95	0.80	0.91	0.78		333,625,250.00	151,498,370.00					
6	Program Penataan Kepegawaian		2,148,349,700	1,231,523,000	1,997,490,000	775,873,000			2,101,708,648	1,209,753,675	1,771,151,026	742,708,102			0.98	0.98	0.89	0.96		238,785,575.00	217,280,940.00					
7	Program Pelayanan Mutasi Kepegawaian		492,668,200	446,951,800	388,760,000	293,830,000			491,423,940	444,724,288	388,296,100	292,921,000			1.00	1.00	1.00	1.00		170,662,950.00	170,065,015.00					
8	Program Penilaian Kompetensi Aparatur		967,746,000	502,295,000	278,845,000	225,449,000			949,358,660	442,839,700	270,060,700	225,429,161			0.98	0.88	0.97	1.00		-16,487,500.00	-11,910,504.00					

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

2.4.1 Peluang (internal)

Beberapa peluang yang sangat mendukung kelancaran Badan Kepegawaian Daerah dalam mencapai tujuannya, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Pembinaan dan peningkatan kualitas aparatur di daerah memerlukan sistem yang baku terhadap penerapannya secara nasional dan terintegrasi;
- Rumusan pembinaan dan peningkatan kualitas aparatur merupakan kegiatan strategis dalam memberikan program dan kegiatan pembangunan di daerah;
- c. Kesediaan dan kesiapan Badan Litbang, institusi Perguruan Tinggi dan stakeholder lainnya untuk mendukung pelaksanaan mandat Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Tengah
- d. Mulai meningkatnya kemauan bekerjasama dan berkoordinasi dari setiap SKPD Provinsi dan Kabupaten/Kota se Sulawesi Tengah
- e. Pergub No. 7 Tahun 2011 untuk Peningkatan kesejahteraan PNS berupa Pemberian tambahan penghasilan.
- f. Sumberdaya manusia dari lulusan berbagai disiplin ilmu lebih banyak saat ini.

2.4.2. Tantangan (internal)

Dalam pelaksanaan tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, selain peluang yang ada, sering pula terdapat tantangantantangan. Tantangan ini terutama datang dari luar sistem organisasi, tetapi sangat berpengaruh terhadap jalannya roda organisasi dalam mencapai keberhasilan. Beberapa tantangan tersebut diantaranya adalah:

- a. Otonomi daerah yang membutuhkan konsistensi pada Peraturan Perundang-Undangan dan komitmen pelaksanaannya di daerah.
- b. Pendayagunaan Aparatur Pemerintah Daerah belum menjamin sepenuhnya peningkatan kualitas, wawasan kerja serta sikap dan

perilaku yang penuh pengabdian, jujur, bertanggung jawab, disiplin dan adil dalam memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat dikarenakan sistem penempatan jabatan dan tempat kerja belum sesuai dengan kemampuan manajerial dan profesionalisme secara proporsional.

c. Perubahan paradigma aparatur Pemerintah Daerah yang tadinya meminta dilayani menjadi mampu melayani sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

2.4.3. Peluang (eksternal):

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah pada Asas Penyelenggaraan Pemerintahan yang Profesional serta Hak dan Kewajiban Daerah dalam mengelola aparatur
- b. PermenpanRB No. 21 tahun 2010 tentang Program Percepatan Reformasi Birokrasi.
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 Tentang pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
- d. Adanya dukungan Kepala Daerah dan DPRD Provinsi terhadap pelaksanaan mandat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
- e. Dukungan pelaksanaan Pergub No. 7 Tahun 2011 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan bagi PNS.

2.4.4 Tantangan (eksternal):

- a. Otonomi daerah yang membutuhkan konsistensi pada Peraturan Perundang undangan dan komitmen pelaksanaannya di daerah.
- b. Tuntutan Reformasi Birokrasi dalam implementasinya di daerah.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Isu-isu strategis di bidang kepegawaian hingga saat ini adalah masyarakat masih memandang bahwa sebagian besar pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut aparatur sipil negara (ASN) masih banyak yang tidak kompeten (incompetence) dalam menangani tugas dan fungsi di bidangnya terutama yang terkait dengan pelayanan publik. Selain itu keberadaan atau pendistribusian ASN belum merata sesuai dengan formasi dan kebutuhan. Selain itu hanya terkonsentrasi di ibukota atau di OPD yang memiliki alokasi anggaran cukup besar saja, disamping kompetensi yang dibutuhkan tidak sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi jabatan yang diduduki (mismatch), tidak diberdayagunakan secara optimal (under empolyment), dan kinerjanya rendah (under performance).

Persepsi masyarakat terhadap kondisi ASN tersebut adalah wajar mengingat sampai dengan saat ini sistem pembinaan ASN belum menggunakan pendekatan manajemen pengembangan sumber daya aparatur yang dapat mewujudkan ASN sebagaimana harapan masyarakat. Selain itu sistem manajemen yang ada belum sepenuhnya didukung dengan sub-sub sistem atau komponen manajemen kepegawaian yang memungkinkan dicapainya kondisi ASN yang diinginkan dengan kondisi nyata yang ada nampak sebagai berikut: Pembinaan dan pengembangan karir jabatan belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dan pola karier ASN yang jelas; Evalusi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit (SKP sebagai mekanisme penilaian masih belum optimal) yang memungkinkan capaian kinerja individu pegawai dapat mendorong peningkatan karirnya dan memungkinkan pemberian kompensasi dapat dilakukan secara adil berdasarkan prestasi pegawai sesuai dengan bobot jabatannya; belum terbangunnya sistem perencanaan dan rekrutmen ASN berdasarkan

kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya mengakibatkan distribusi dan alokasi pegawai tidak merata; berbagai regulasi dan kebijakan pembinaan ASN (peraturan perundang-undangan kepegawaian) sebagian besar belum disesuaikan dengan dinamika perkembangan dan kebutuhan pembinaan; dalam rangka penyelenggaraan manajemen kepegawaian belum sepenuhnya didukung data dan informasi (database) kepegawaian yang memadai; dan kondisi kepegawaian yang ada masih diwarnai ketidakkonsistennya penyelenggaraan manajemen ASN terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku di berbagai instansi pemerintah.

Berkaitan dengan isu-isu tersebut, maka kebijakan Gubernur Sulawesi Tengah dalam menyusun Rencana Pembangunan Jangka kesinambungan 2021-2026 yang merupakan Daerah Menengah pelaksanaan rencana pembangunan periode sebelumnya yaitu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2016-2021 dan dijadikan dasar untuk menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2021-2026. RPJMD 2021-2026 selanjutnya digunakan sebagai landasan penyusunan Rencana Strategis OPD 2021-2026, sehingga rencana yang disusun selaras dengan sasaran program Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi prioritas Badan sebagaimana OPD Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang lainnya, berkewajiban menyusun Rencana Strategis OPD 2021-2026.

Sebagai dokumen perencanaan berjangka menengah daerah, renstra periode 5 (lima) tahunan ini merupakan penjabaran dari RPJMD 2021-2026, khususnya program pembangunan bidang sesuai dengan tugas dan fungsi inti masing-masing OPD sebagaimana telah ditentukan dalam RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah).

Secara umum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah 2021-2026 dalam misi kedua mewujudkan Reformasi Birokrasi, Supremasi Hukum dan Penegakkan Nilai-Nilai Kemanusiaan dan HAM, telah diidentifikasi

permasalahan pembangunan daerah yang dihadapi dalam 5 (lima) tahun ke depan, salah satunya adalah reformasi birokrasi.

Permasalahan di bidang reformasi birokrasi di bidang SDM aparatur antara lain belum tuntasnya penegakan disiplin dan sanksi administrasi kepegawaian; masih tingginya kasus pelanggaran kepegawaian (disiplin pidana/gratifikasi/praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN); penyalahgunaan wewenang baik di Provinsi, Kabupaten/Kota yang penjatuhan hukumannya tidak sesuai ketentuan yang berlaku; serta pelaksanaan pendistribusian dan penataan pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi dan hasil analisis kebutuhan jabatan. Sampai dengan saat ini Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara belum dilaksanakan dengan sepenuhnya walaupun Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 yang merupakan ketentuan lanjut atau petunjuk pelaksanaan peraturan perundang-undangan tersebut sudah diundangkan.

Meskipun kemajuan dan penghargaan telah banyak dicapai dan mendapatkan apresiasi, namun disadari bahwa Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah belum dapat menyediakan kualitas pelayanan publik sesuai dengan tantangan yang dihadapi yaitu dinamika perkembangan kebutuhan masyarakat yang semakin maju dan persaingan yang semakin ketat. Hal ini ditandai antara lain dengan adanya beberapa layanan yang belum memiliki standar pelayanan maupun standar operasional pelayanan; belum semua OPD melaksanakan keterbukaan informasi; serta terbatasnya sarana penyediaan kemudahan pengaduan; belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.

Tabel 3.1
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran
Pembangunan Daerah pada Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Sulawesi Tengah Periode 2021-2026

Provinsi Sulawesi Tengah Periode 2021-2026								
No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah					
1	2	3	4					
1	Profesionalitas ASN masih rendah	Rekrutmen/Pengadaan ASN belum berbasis kebutuhan riil Daerah;	Penetapan formasi dari Kementrian PAN dan RB belum sepenuhnya mengacu pada data aplikasi e-Formasi yang diusulkan untuk 5 (lima) tahunan ke Kementrian PAN & RB dan BKN.					
		2 Database Kepegawaian belum up to date;	2 a. Aplikasi SIMPEG yang selama ini digunakan masih bersifat offline dan belum terintregasi ke Bidang lainnya sehingga Update data masih manual yang menyebabkan pergerakan database lambat karena memerlukan waktu yang lama b. Pengelolaan data base Aplikasi SAPK terbatas yang menjadi kewenangan kami, database tidak bisa dipergunakan untuk					
			pengelolaan data dan aplikasinya hanya dapat digunakan sebatas sebagai fasilitas pelayanan urusan kepegawaian					
		3 Pengembangan Kompetensi dan peningkatan Kualifikasi ASN belum maksimal;	3 Aksesibilitas dan Penganggaran dalam pelaksanaan Pengembangan melalui Diklat PIM, Diklat Tekhnis dan Peningkatan Kualitas melalui Tugas Belajar masih rendah					
		4 Penerapan Manajemen Kinerja belum maksimal	4 a. Belum tersedianya data penunjang yang dapat dijadikan sebagai masukan, seperti data Kinerja melalui aplikasi e Kinerja b. Belum maksimalnya Tim Penilai Kinerja dalam pelaksanaan tugas					
		5 Rekrutmen/pengisian Pejabat belum merujuk kepada Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja sesuai dengan regulasi;	5 a. Belum tersedianya data Asessment penunjang yang dapat dijadikan sebagai masukan dalam Rekruitmen/Pengisian Pejabat dengan tolok ukur manajemen ASN yang belum terlaksana sepenuhnya sesuai PERMENPAN RB Nomor 3 Tahun 2020 melalui aplikasi Manajemen Talenta b. Komitmen pengambil kebijakan belum sepenuhnya sesuai dengan regulasi					
		6 Distribusi ASN belum berbasis Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja	6 Proses mutasi PNS belum melalui mekanisme seleksi yang didasarkan pada standar kompetensi jabatan					
		7 Minimnya evaluasi kepada personalia maupun organisasi (survey); 8 Penganggaran/Pembiayaan kepada sektor Manajemen SDM minim;	7 Belum adanya survey indeks kepuasan masyarakat dan mitra OPD pendukung 8 Alokasi anggaran masih belum dapat menunjang dan memenuhi kebutuhan untuk pelakasanaan manajemen SDM secara					
		9 Komitmen stakeholder yang belum sesuai regulasi.	menyeluruh 9 Belum adanya komitmen mengikuti regulasi secara menyeluruh.					

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

Visi Gubernur Sulawesi Tengah berdasarkan RPJMD Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021-2026 yakni "Gerak Cepat Menuju Sulawesi Tengah Lebih Sejahtera dan Lebih Maju" dengan Misi sebagai berikut:

- 1. Meningkatkan Kualitas Manusia Provinsi Sulawesi Tengah melalui Reformasi Sistem Pendidikan dan Kesehatan Dasar;
- 2. Mewujudkan Reformasi Birokrasi, Spritual Hukum dan Penegakkan Nilai-Nilai Kemanusiaan dan HAM;
- 3. Mewujudkan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Melalui Pemberdayaan Ekonomi Kerakyatan dan Penguatan Kelembagaan;
- 4. Mewujudkan Peningkatan Pembangunan Infrastruktur Daerah;
- 5. Menjalankan Pembangunan Masyarakat dan Wilayah yang Merata dan Berkeadilan;
- 6. Menjaga Harmonisasi Manusia dan alam, Antar Sesama Manusia sebagai Wujud Pembangunan Bekelanjutan;
- 7. Melakukan Sinergitas Kerjasama Pembangunan Antar Daerah Bertetangga Sekawasan maupun di dalam Provinsi Sulawesi Tengah dan di luar Provinsi Bertetangga;
- 8. Meningkatkan Pelayanan Publik bidang Pendidikan dan Kesehatan Berbasis pada Teknologi Informasi yang integrasi dan dijalankan secara Sistematis dan Digital;
- Mendorong Pembentukkan Daerah Otonomi Baru (DOB) agar terjadi Percepatan Desentralisasi Pelayanan dan Peningkatan Lapangan Kerja dan Peningkatan Produktivitas;

Keterkaitan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan Misi Provinsi Sulawesi Tengah adalah Misi-2 yaitu Mewujudkan Reformasi Birokrasi, Supremasi Hukum dan Penegakan Nilai-Nilai kemanusiaan dan HAM. Dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah berfungsi sebagai pendukung program-program

pembangunan tersebut dengan melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian, penyiapan penyusunan program dan petunjuk pembinaan dan pengembangan pegawai serta melaksanakan mutasi dan tata usaha kepegawaian intern Pemerintah Daerah yang sesuai dengan rencana pembangunan jangka menengah Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 42 Tahun 2020 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi.Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas "Melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi". Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah mempunyai fungsi :

- Perumusan kebijakan di bidang Formasi, Pengadaan, Informasi Kepegawaian, Mutasi Kepegawaian, Promosi, Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur;
- Pelaksanaan kebijakan di bidang Formasi, Pengadaan, Informasi Kepegawaian, Mutasi Kepegawaian, Promosi, Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Formasi, Pengadaan, Informasi Kepegawaian, Mutasi Kepegawaian, Promosi, Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur;
- Pelaksanaan administrasi bidang Formasi, Pengadaan, Informasi Kepegawaian, Mutasi Kepegawaian, Promosi, Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur.

Tabel 3.2 Telaah Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur

No	Visi dan Misi	Tusi PD	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
1.	Visi : Gerak Cepat Menuju Sulawesi Tengah Lebih Sejahtera dan Lebih Maju Misi ke 2 : Mewujudkan Reformasi Birokrasi, Supremasi Hukum dan Penegakkan Nilai-Nilai Kemanusiaan dan HAM	Tugas: Melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah provinsi dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi. Fungsi: Merumuskan dan melaksanakan Kebijakan, Mengevaluasi dan melaporkan, serta Melaksanakan administrasi di Bidang Formasi, Pengadaan, Informasi Kepegawaian, Mutasi Kepegawaian, Promosi, Pengembangan, dan Penilaian Aparatur.	- Kurang kuatnya kemandirian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dalam Penyediaan dan Penataan Sumberdaya Aparatur yang sesuai dengan kebutuhan untuk mewujudkan profesionalisme penyelenggaan manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota di Sulawesi Tengah. - Masih lemahnya aspek pengawasan dan pengendalian pelaksanaan program untuk mewujudkan outcome dan belum optimalnya evaluasi pelaksanaan kegiatan guna memenuhi tuntutan kualitas perencanaan dan pengembangan bagi Badan Kepegawaian Daerah	- Adanya "Sistem Manajemen Mutu" ISO 9001:2015, yang sebelumnya pernah diterapkan memungkinkan seluruh elemen organisasi kembali bertekad mewujudkan penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur yang mengedepankan sistem manajemen modern Sistem rekruitmen ASN yang semakin stransparan dan akuntabel Sumberdaya Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah siap untuk mendukung pengelolaan program manajemen ASN yang profesional dan berbasis
				kompetensi

3.3 Telaahan Renstra K/L

Sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Kementerian di Pusat maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dalam penyusunan Renstra ini juga memperhatikan Visi Badan Kepegawaian Negara sebagai berikut "Menjadi Pembina Dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian Yang Profesional Dan Bermartabat Tahun 2025" dengan Misi:

Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen kepegawaian;

- 2. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian;
- 3. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem peraturan perundangundangan, kinerja dan kesejahteraan pegawai;
- 4. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem informasi manajemen kepegawaian;
- 5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

Untuk mewujudkan misi tersebut, maka Badan Kepegawaian Negara mempunyai tujuan sebagai berikut:

 Terwujudnya manajemen kepegawaian yang modern dengan melakukan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara nasional.

Tercapainya tujuan ini ditandai dengan meningkatnya efektifitas sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian, sistem pembinaan kinerja yang optimal, kualitas rumusan perundang-undangan kepegawaian dan efektifitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian. Indikator meningkatnya perbaikan manajemen kepegawaian dilihat dari semakin membaiknya indeks profesionalitas ASN.

2. Mewujudkan pelayanan prima dibidang kepegawaian

Tercapainya tujuan ini ditandai dengan meningkatnya kecepatan dan ketepatan pelayanan kepegawaian dengan menggunakan metode pelayanan yang berbasis teknologi informasi dan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Negara adalah Meningkatnya Tingkat Profesionalisme Pegawai ASN.

Selain dengan Badan Kepegawaian Negara, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah juga bermitra dengan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang memiliki Visi "Mewujudkan aparatur negara yang berkepribadian bersih dan kompeten untuk mencapai kualitas pelayanan publik yang berkinerja tinggi", dengan Misi:

- a. Mendorong Percepatan Reformasi Birokrasi, Efektifitas Pengawasan, Dan Peningkatan Akuntabilitas Kinerja.
- Kelembagaan dan Tatalaksana Pemerintahan Yang Baik Sebagai
 Penggerak Utama Reformasi Birokrasi.
- c. Mendorong terwujudnya Pelayanan Publik yang Prima dan Berkualitas serta Meningkatkan Kapasitas Penyelenggara Pelayanan Publik

Dalam mewujudkan visi dan misi KemenPanRB menetapkan Sasaran Strategis, sebagai berikut:

- mencapai efektivitas 1. Untuk sasaran strategis "Peningkatan reformasi birokrasi", kebijakan diarahkan pelaksanaan peningkatan kualitas tata kelola birokrasi melalui pelaksanaan reformasi birokrasi. Kebijakan ini dilakukan melalui strategi penetapan Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019 dan petunjuk pelaksanaan RB, penguatan kelembagaan RB Nasional serta peningkatan kualitas pelaksanaan RB di tingkat instansi pemerintah yang berkelanjutan, terutama di Pemerintah Daerah (Provinsi/Kabupaten/Kota).
- 2. Untuk sasaran strategis "Terwujudnya tata laksana pemerintahan yang berbasis elektronik", arah kebijakannya adalah penerapan Sistem Pemerintahan yang berbasis teknologi informasi di dalam seluruh aspek birokrasi. Kebijakan ini dilakukan melalui strategi penyusunan kebijakan e-gov, pilotproject, quick wins serta pengendalian pengembangan sistem e-gov.
- 3. Untuk sasaran strategis "Terwujudnya ASN yang kompeten", arah kebijakannya adalah pelaksanaan sistem pengembangan SDM Aparatur berbasis kompetensi jabatan. Kebijakan ini dilakukan melalui strategi penyusunan dan penerapan standar kompetensi jabatan serta pelaksanaan sistem pengembangan SDM Aparatur berbasis kompetensi jabatan.
- 4. Untuk sasaran strategis "Terwujudnya ASN yang kompetitif", arah kebijakannya adalah peningkatan impelementasi sistem rekruitmen terbuka dan independen. Kebijakan ini dilakukan melalui seleksi CPNS dengan sistem CAT dan penerapan sistem penempatan dan promosi yang kompetitifdan terbuka.

- 5. Untuk sasaran strategis "Meningkatnya akuntabilitas
- 6. kinerja", kebijakannya diarahkan pada peningkatan kualitas manajemen kinerja birokrasi secara berkelanjutan. Kebijakan ini dilakukan melalui perumusan dan harmonisasi regulasi akuntabilitas kinerja, penguatan kualitas implementasi pada instansi pemerintah serta peningkatan kinerja instansi pemerintah.
- 7. Untuk sasaran strategis "Meningkatnya penerapan sistem integritas", kebijakannya diarahkan padapeningkatan SDM Aparatur dan Instansi pemerintah yang berintegritas. Kebijakan ini dilakukan melalui penguatan nilai-nilai dasar, nilai kode etik, kode perilaku ASN, penerapan disiplin, pengembangan manajemen perubahan dan agen perubahan.
- 8. Untuk sasaran strategis "Meningkatnya kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik", kebijakannya adalah peningkatan kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik. Kebijakan ini dilakukan melalui integrasi berbagai jenis pelayanan publik, pengembangan sistem informasi pelayanan publik dan pengaduan masyarakat, penyederhanaan prosedur pelayanan, percepatan penerapan ICT, penguatan inovasi pelayanan publik, replikasi pelayanan publik terbaik, serta peningkatan peran serta masyarakat dalam perbaikan pelayanan publik.

Road Map Reformasi Birokrasi tahap II (PermenPANRB No.11 Tahun 2015) yang memuat Program Untuk Tingkat Makro yakni dengan Penataan Manajemen SDM Aparatur sebagai berikut:

- 1. Penataan jumlah dan distribusi aparatur;
- 2. Sistem Seleksi CPNS dan Promosi PNS secara Terbuka;
- 3. Profesionalisasi PNS;
- 4. Peningkatan Kesejahteraan Pegawai Negeri.

Berdasarkan review sasaran Renstra Badan Kepegawaian Negara, maka disimpulkan beberapa faktor penghambat maupun factor pendorong yang dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut: Tabel 3.3 Telaah Renstra K/L

No	Sasaran Renstra	Tusi PD	Faktor	Faktor
ио	K/L	Tusi PD	Penghambat	Pendorong
1.	BKN : Meningkatnya	Tugas :	- Belum	- Sumberdaya
i	Tingkat	Melaksanakan urusan	optimalnya	Aparatur
ŀ	Profesionalisme	pemerintahan di	dukungan	Badan
	Pegawai ASN	bidang kepegawaian	fasilitasi	Kepegawaian
•		yang menjadi	pelayanan,	Daerah
2.	KemenPAN RB :	kewenangan Daerah	sarana dan	Provinsi
İ	Peningkatan	Provinsi dan tugas	prasarana bagi	Sulawesi
	Efektivitas	pembantuan yang	penyelenggaraan	Tengah siap
ł	pelaksanaan	ditugaskan kepada	manajemen ASN	untuk
	Reformasi Birokrasi,	Daerah Provinsi.	- Belum	mendukung
	Terwujudnya Tata		terbangunnya	pengelolaan
	Laksana	Fungsi: Merumuskan	Integrasi sistem	program
	Pemerintahan	dan melaksanakan	informasi	manajemen
	berbasis Elektronik,	Kebijakan,	manajemen	ASN yang
	Terwujudnya ASN	Mengevaluasi dan	kepegawaian	profesional
	yang Kompeten dan	melaporkan, serta	secara	dan berbasis
l	Kompetitif,	Melaksanakan	menyeluruh yang	kompetensi
1	Meningkatnya	administrasi di	dapat	- Tersedianya
1	Akuntabilitas	Bidang Formasi,	mendukung	Sistem
	Kinerja, penerapan	Pengadaan, Informasi	penyelenggaraan	Administrasi
	sistem integritas, dan	Kepegawaian, Mutasi	dan pengelolaan	Pelayanan
	kapasitas pelayanan	Kepegawaian,	manajemen	Kepegawaian
1	publik.	Promosi,	kepegawaian	(SAPK)
		Pengembangan, dan	- Peraturan	
		Penilaian Aparatur.	Perundang-	
1			undangan tetang	
			kepegawaian	
			yang seringkali	
1			berubah	

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Sesuai Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 42 Tahun 2020 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas "Melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi", serta fungsi untuk merumuskan kebijakan, melaksanakan kebijakan, serta melakukan evaluasi dan pelaporan di bidang Formasi, Pengadaan, Informasi Kepegawaian, Mutasi Kepegawaian, Promosi, Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur, maka dalam

implementasinya tidak berkorelasi dengan kebijakan dalam Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) maupun Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Berdasarkan hasil review dari permasalahan pelayanan perangkat daerah, maka dapat didentifikasi isu-isu strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, sebagai berikut:

- Pemenuhan standar kompetensi jabatan yang belum didukung dengan Profesionalitas Aparatur;
- Belum terlaksana secara optimal mekanisme pembinaan dan pelayanan urusan kepegawaian secara tepat waktu, berhasil dan berdaya guna sesuai dengan SOP pelayanan;
- 3. Belum optimalnya penerapan Manajemen ASN;
- 4. Distribusi dan alokasi PNS secara kualitas dan kuantitas belum merata;
- 5. Belum optimalnya sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

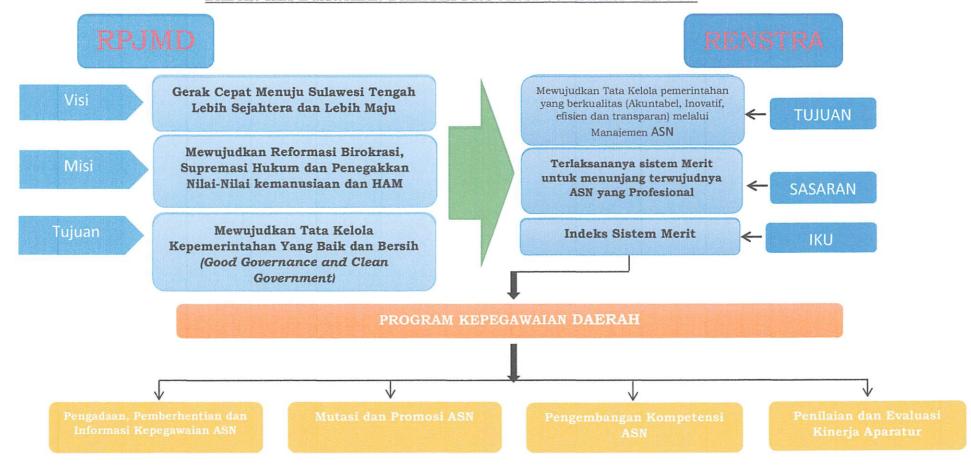
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian Daerah dalam mewujudkan visi dan misi Kepala Daerah, mengacu pada Misi ke 2 yaitu "Mewujudkan Reformasi Birokrasi, Supremasi Hukum dan Penegakkan Nilai-Nilai Kemanusiaan dan HAM" dengan tujuan mewujudkan tata kelola kepemerintahan yang baik dan bersih (Good Governance dan Clean Government).

Adapun tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang disusun sebagai bentuk review terhadap sasaran RPJMD Provinsi Sulawesi Tengah, yaitu Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Berkualitas (Akuntabel, Inovatif, Efisien dan Transparan). Sedangkan sasaran strategis jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah adalah Terlaksananya Sistem Merit untuk mewujudkan ASN yang professional. Tujuan dan Sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat dilihat pada tabel 4.1:

MISI 2: Mewujudkan Reformasi Birokrasi, Supremasi Hukum dan Penegakkan Nilai-Nilai Kemanusiaan dan HAM Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Berkualitas TUJUAN (Akuntabel, Inovatif, Efisien dan Transparan) PERANGKAT DAERAH Indeks Profesionalitas ASN INDIKATOR TUJUAN Terlaksananya sistem Merit untuk mewujudkan ASN yang SASARAN Profesional STRATEGIS INDIKATOR Indeks Sistem Merit SASARAN STRATEGIS Kepegawaian Daerah PROGRAM

POHON KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH



Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan /	Target Kinerja Tujuan / Sasaran pada Tahun ke:										
	J		Sasaran	2021	2022	2023	2024	2025	2026					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	9					
	Mewujudkan Tata Kelola pemerintahan yang berkualitas (Akuntabel, Inovatif, efisien dan transparan) melalui Manajemen ASN		Indeks Profesionalitas ASN	60-61	61-70	71-80	71-80	81-90	81-90					
		Terlaksananya sistem Merit untuk mewujudkan ASN yang Profesional	Indeks Sistem Merit	225	250	275	300	325	350					

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Perumusan strategi dan arah kebijakan ini menunjukkan relevansi dan konsistensi antara pernyataan visi dan misi RPJMD periode 2021-2026 dengan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian Daerah. Untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah menetapkkan strategi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN
- b. Melaksanakan pola karir ASN
- c. Melaksanakan reward and punishment terhadap ASN

Adapun arah kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebagai berikut:

- a. Menyiapkan Road Map penerapan Sistem Merit
- b. Menyiapkan database kepegawaian yang akurat
- c. Menyiapkan Aplikasi penerapan manajemen talenta dan manajemen kinerja aparatur
- d. Menyusun regulasi tentang pola karir ASN
- e. Menyiapkan aplikasi penerapan reward and punishment.

Tabel 5.1 Tujuan, Sasaran, dan Arah Kebijakan

Visi : Gerak Cepat Menuju Sulawesi Tengah Lebih Sejahtera dan Lebih Maju Misi 2 : Mewujudkan Reformasi Birokrasi, Spritual Hukum dan Penegakkan Nilai-Nilai Kemanusiaan dan HAM

Muai Kemanus	iaan (aan haw				
Tujuan		Sasaran		Strategi	Aral	. Kebijakan
Mewujudkan Tata Kelola pemerintahan yang	1.1	Terlaksananya sistem Merit untuk mewujudkan	1.1.1	Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN	1.1.1.1	Menyiapkan Road Map penerapan Sistem Merit
berkualitas (Akuntabel, Inovatif, efisien dan transparan)		ASN yang Profesional			1.1.1.2	Menyiapkan database kepegawaian yang akurat
melalui Manajemen ASN					1.1.1.3	Menyiapkan Aplikasi penerapan manajeman talenta dan manajemen kinerja aparatur
			1.1.2	Melaksanakan pola karir ASN;	1.1.2.1	Menyusun regulasi tentang pola karir ASN
			1.1.3	Melaksanakan reward and punishment terhadap ASN;	1.1.3.1	Menyiapkan aplikasi penerapan reward and punishment

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Berkaitan dengan pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran sebagaimana tersebut pada Bab V dan berdasarkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengahyang telah dijabarkan pada Bab II poin 2.1, harus didukung dengan program, kegiatan dan sub kegiatan. Untuk mengevaluasi hasil kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dalam usaha pencapaian visi misi Kepala Daerah, perlu menetapkan indikator kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan.

Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah selama 5 tahun kedepan dalam kurun waktu 2021-2026 disusun menurut urusan pemerintahan daerah dengan memperhatikan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, yang kemudian dimutakhirkan melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Sebagai gambaran umum Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah memuat 1 (satu) Urusan Rutin melalui Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi dan 1 (satu) Program Prioritas yaitu Program Kepegawaian Daerah.

Adapun Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan serta Pendanaannya dapat digambarkan pada tabel 6.1. berikut ini :

Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

				INDIKATOR KINERJA		-				TARGET	(INERJA PROGRAM	DAN KER	ANGKA PENDANA	AN		,			Gnerja Pada Alchir	
TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	TUJUAN, SASARAN,	Data Capalan Pada Awal Tahun		2021		2022		2023		2024		2025		2026	Periode	Renstra Perangkat Daerah	1
TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM DAN REGIATAN	PROGRAM (outcome) dan KEGIATAN (output)	Perencanaan	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	LON
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12,00	13	14	15		17		19	20	
ewujudkan Tata							14,675,641,711		15.009.186.275		13.737.069.705,81		16.606.146.225		20.403.298.403		24.870.396.519		105.301.738.839	
ola pemerintahan ang berkualitas untabel, inovatif, efisien den naparan) melalui	ś			Indeks Profesionalitas ASN		60-61		61-70		71-80		71-80		81-90		81-90		81-90		
majemen ASN	Terlaksananya sistem Merit untuk mewujudkan ASN yang Profesional			Indeks Sistem Merit		225		250		275		300		325		325		325		
	Profesional		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Pelaksanaan Keglatan Pemenuhan Kebutuhan ASN dan Informasi Kepacawalan		100%	2.316,009.430	100%	1.835.464.650	100%	1.028.770.479	100%	1.192.041.495	100%	1.596.575.010	100%	1.651.232.511	100%	9.620.183.575	
				Persentase capaian iayanan mutasi kepegawaian		100%	592,748.900	100%	641.614.400	100%	511.614.400	100%	547.475.508	100%	602,223,056	100%	662.445,364	100%	3,558,121,630	
				Persentase Pelaksanaan Pengukuran potensi dan Kompetensi ASN		100%	569,999.250	100%	2.114.134.050	100%	1.419.388.220	100%	1.540.835,269	100%	1,899,918,795	100%	2.029.910.675	100%	9.574.188.259	
				Persentase pelaksanaan promosi, pengembangan dan evaluasi kineria		100%	1,517,741,905	100%	1.257.005.608	100%	1.111.751,384	100%	1.174.942.031	100%	1.407.337.926	100%	1.779.328.350	100%	8.248.107.203	
			Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawalan ASN	Jumlah capalan persentase pelayanan Pengadaan, Pemberhantian dan Informasi Kepegawaian ASN		100%	2.456,139,305	100%	1.998.186.525	100%	1.131.492.354,00	100%	1.305.035.558	100%	1,720.868.479	100%	1.787.955.327	100%	10.399.677.547	
			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK		3	1.198.660.000	3	690.000.000	3	424.989.479,00	3	517.882.395	3	650.000.000	3	670.000.000	18	4.151.531.874	
			Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		420	140.039.875	437	162.721.875	457	102.721.875,00	462	112.994.063	508	124,293,469	517	136.722.816	2901	779.493.972	
			Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi		3	722.439.630	3	800.000.000	3	400.000.000,00	3	450.000.000	3	600,000,000	3	600.000,000	18	3,572,439,630	
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem		3	394,999.800											3	394.999.800	
			Pengelolaan Data Kepegawalan	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian		0		3	345.464.650	3	203.781.000,00	3	224.159.100	3	346.575,010	3	381.232.511	15	1.501.212.271	
			Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan layanan Mutasi dan Promosi ASN		6650	791,740,275	6575	825.783.525	6600	712.721.345,00	6600	753.501.708	6600	828,851.877	6600	911.737,064	39625	4.824.335.792	
			Pengelotaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah		350	130.039.875	375	142.885.875	400	102.885.875,00	400	113,174,463	400	124.491.909	400	136.941.100	2325	750.419.098	

			1-25 14 11 11	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN,	Data Capalan		2021		2022	ANGET	(INERJA PROGRAM 2023	AN NEW	2024	2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhi Periode Renstra Perangka Daerah		t
TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	PROGRAM (outcome) dan KEGIATAN (output)	Pada Awal Tahun Perencanaan	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	LO
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12,00	13	14	15		17		19	20	+
			Pengelolaan Kenalkan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		6000	322,669.150	6000	336.006.650	6000	306.006.650,00	6000	321.306.983	6000	353,437,881	6000	388.781.449	36000	2.028.208.562	
			Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN		300	339.031.250	200	346.891.000	200	303.828.820,00	200	319.020.261	200	350.922.287	200	396.014.516	1300	2.045.708.134	
			Pengembangan Kompetansi ASN	Jumlah capaian persentase layanan pengembangan Karir dan Kompetensi ASN		100%	1.055,058.100	100%	1,253,797,983	100%	1.087.430.741,45	100%	1.133.822.988	100%	1.417.635.280	100%	2.081.529.171	100%	8.009.274.243	-
			Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkat Kapasitasnya		200	326.980.725	375	359.678.798	425	330.469.161,43	450	346.992.619	500	451.090.405	550	586.417.527	2500	2.401.629.236	3
			Pengelolaan Asessment Centar	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center		12	243,018.525	13	267.320.378	13	260.686.396,38	13	273.720.716	13	301.092.788	13	511.857.739	77	1.857.696.542	
			Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan		10	661,999.750	10	461.755.000	10	327.930.500,00	10	327.930.500	10	461.755.000	10	739.187.131	60	2.980.557.881	T
			Fasilitasi pengembangan karir dalam Jabatan Fungsional	ASN vang Dikelola Jumlah Dokumen Hasil Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional		800	150.039.825	800	165.043.808	800	168.344.683,65	800	185.179.152	800	203.697.067	800	224.066.774	4800	1.096.371.309	
	0		Penlialan dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN dinilai dan di evaluasi kinerja dan disiplinnya		11808	386,671,080	11746	283.315.800	11745	311.647.380,00	11744	342.812.118	11743	390.963,572	11742	430.059,929	70528	2.125.469.879	
			Pelaksanaan Penilalan dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		11486	178,792.880	11486	122.879.800	11486	135.167.780,00	11486	148.684.558	11486	177.423.256	11486	195.165.581	68916	958.113.855	
			Pengelolaan Pemberian Penghargaar bagi Pegawai			300	92,999.800											300	92.999.800	
			Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa		0		250	66.126.000	250	72.738.600,00	250	80.012.480	250	88.013.706	250	96.815.077	1250	403.705.843	
			Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan		11		10	94.310.000	9	103,741.000,00	8	114.115.100	7	125.526.610	6	138.079.271	51	575.771.981	
			Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN		11	94.878.400							Jelogi				11	94.878.400	
			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah		63,05	12.359.542,281	64,50	13.173.721.625	66,50	12.708.299.226,81	66,50	15.414.104.730	70,00	18.806.723,393	71,00	23.219.184.008	71%	95.681.555.264	
			Perencansan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Deerah	Niiai SAKIP Perangkat Daerah		70	233,276.300	73	388.616.673	76	427.478.339,75	80	491.800.091	83	740.760.100	86	902.615.830	86	3.164.347.332	
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		7	209.079.325	7	362.000.000	6	398.200.000,00	6	457.930.000	7	603.723.000	6	724.467.600	39	2.755.399.925	T
			Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		4	24.196.975	4	26.616.673	4	29.278.339,75	4	33.670.091	4	137.037.100	4	178.148.230	24	428.947.407	
			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah			95%	9.439.259.152	95%	9.906.829.078	96%	9.184.914.038,19	97%	10.399.106.836	97%	13.627.656.322	98%	14.921.304.010	98%	87.459.071.436	T
			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Menerima Gaji dan		95	9.389.334.577	95	9.666.629.428	95	8.911.194.423,19	100	10.108.992.260	105	13.245,849,338	110	14.480.216.191	600	65.802.216.217	
			Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Tuniangan ASN Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD		180	9.999.825	180	210.000.000	180	220.500.000,00	190	253.575.000	200	341.611.250	210	392.852.938	1140	1.428.539.013	
			Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD		1	9,725,100		-									1	9.725.100	

TUJUAN	SASARAN	KODE	I I I I I I I I I I I I I I I I I I I	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (outcome)	Data Capalan Pada Awal Tahun		2021		2022	PINGET	UNERJA PROGRAM I 2023	-Aut NEW	2024		2025		2026		Kinerja Pada Akhir Renstra Perangkat Daerah	
OSOAN	SHARROW	RODE	PROGRAM DAN REGISTRA	dan KEGIATAN (output)	Perencanaan	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	201
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12,00	13	14	15		17		19	20	1
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD		1	20.199.825	1	20.199.825	1	22.219.807,50	1	24.441.788	1	26.885.967	1	32.263.160	6	146.210.373	
			Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran		4	9.999.825	4	9,999,825	4	10.999.807,50	4	12.099.788	4	13.309.767	4	15.971.720	24	72.380.733	
			Administrasi Barang milik Daerah	Jumlah Laporan Pengelolaan Barang Milik Daerah		1	20,099,650	1	35.000.000	1	38.500.000,00	1	42.350.000	1	46.585.000	1	55.902.000	8	238.436.650	
			Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD			1	20,099.650	1	35.000.000	1	38.500.000,00	1	42.350,000	1	46.585.000	1	55.902.000	6	238.436.650	
			Administrasi Kepegawaian Perangkat Deerah	Jumlah ASN yang meningkat kapasitasnya		3	55,530.000	9	103.780.000	12	180.000.000,00	20	300.000.000	30	450.000,000	35	540.000,000	109	1.629,310.000	
			Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-		3	55.530.000	9	103.780.000	12	180.000.000,00	20	300,000.000	30	450.000.000	35	540.000.000	109	1.629.310.000	
			Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah dokumen ketatausahaan dan		3	392,747.725	3	452.747.725	3	485,470,498,75	3	534.017.549	3	587.419.303	3	704.903.164	18	3.157.305.965	
			Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instatasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang		2	15.017.900	1	15.017.900	2	16.519.690,00	2	18.171.659	2	19.988.825	2	23.986.590	11	108.702.564	
			Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Disediakan Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang		2	186,689.850	1	186.689.850	2	205.358.835,00	2	225.894.719	2	248.484.190	2	298.181.028	11	1.351.298.472	
			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Disediakan Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan		12	191,039,975	12	251.039.975	12	263.591.973,75	12	289.951.171	12	318.946.288	12	382.735.546	72	1.697.304.929	
			Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Konsultasi SKPD Jumlah Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		3	318.878.450	2	247.118.450	3	335,910,372,50	3	810.461.559	3	602.018.115	3	1.133.015.429	17	3.447.402.375	
			Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan		2	50,000.000	2	50.000.000	2	50,000,000,00	2	50.000.000	2	50.000.000	2	50.000.000	12	300.000.000	
			Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan		40	71,760.000		-	45	78.936.000,00	70	450.000.000	50	110.510.400	60	200.000.000	265	911.206.400	
			Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan		10	197.118.450	15	197.118.450	17	208.974.372,50	20	310.461.559	23	441.507.715	30	883.015.429	115	2.236.195.975	
			Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat		76,61	1,280,011.004	80	1.311.011.004	85	1.408.853.777,62	88,50	1.699.379.330	90	1.934.033.504	92	2.555.343.045	92	10.188.631.664	
			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan		4	401,618.754	4	425.618.754	4	438.387.316,82	4	451.538,936	4	465.085.104	4	651.119.146	24	2.833.368.011	And in the State of the State of State
			Penyediaan Jasa Peralatan dan penglengkapan kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan		4		4	49.500.200	4	50.985.206,90	4	52.514.762	4	54.090,205	4	64.908.246	24	271.998.619	U

				INDIKATOR KINERJA						TARGET K	INERJA PROGRAM	DAN KERA	NGKA PENDANA	AN					inerja Pada Akhir	
TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (outcome)	Data Capalan Pada Awal Tahun		2021		2022		2023		2024		2025		2026		enstra Perangkat Daerah	LON
Toom	G-G-G-G-G-G-G-G-G-G-G-G-G-G-G-G-G-G-G-	1002	THOUSEN SHITTEDITING	dan KEGIATAN (output)	Perencenaen	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12,00	13	14	15		17		19	20	1 2
			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan		4	878.392.250	4	835.892.050	4	919.481.255,00	4	1.195.325.632	4	1.414.858.195	4	1.839.315.653	24	7.083.265.034	
			Pemeliharaan Barang Milik Deerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			3	619,740.000	4	728.618.696	3	667,172,200,00	4	1.137.187.366	3	818.251.048	4	2.406.080.531	21	6.377.049.841	
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya		45	447,050,000	41	447.050.000	41	460.461.500,00	41	474,275,345	41	488.503.605	41	635.054,687	250	2.952.395.137	
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kenderaan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya		5	50,000,000	5	60.000.000	5	61.800.000,00	5	63.654.000	5	65.563,620	5	78.676.344	30	379.693.964	
			Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara		175	122,690.000	180	140.690.000	180	144.910.700,00	190	149.258.021	190	264.183.823	190	396.275.735	1105	1.218.008.279	
			Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kentor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi		0		1	80.878.696	0		1	450.000.000	0		1	1.296.073.765	3	1.826.952.461	

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Salah satu tujuan Undang-undang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah membangun aparatur sipil yang professional. Untuk melihat sejauh mana tujuan ini tercapai maka perlu ditetapkan indikator tingkat professional ASN. Dalam *level impact* pembangunan ASN indikatornya adalah kemajuan ekonomi dan kesejahteraan rakyat yang diakibatkan oleh pelayanan ASN. Sementara indikator profesionalitas dalam pembangunan aparatur sampai saat ini belum banyak dikembangkan.

Profesional dalam pendekatan *merit system* mengandung persyaratan, antara lain: 1. Kompetensi (kualifikasi pengetahuan, keahlian dan pengalaman); 2. Kualifikasi (pendidikan pelatihan); 3. Kinerja (target dan capaian); 4. Kompensasi (tingkat kebutuhan dan eksternal equity). Selain keempat faktor tersebut terdapat pula faktor penentu yaitu disiplin. Disiplin merupakan hasil akhir dari sebuah pengendalian dan pengawasan yang terus menerus.

Berdasarkan 4 (empat) pendekatan di atas, maka indeks profesionalitas sebuah organisasi dapat dihitung dengan mengkompositkan atau membuat indeks dari kondisi internal dan eksternal yaitu:

a) Kesesuaian antar syarat jabatan dengan pejabat.

Sebuah organisasi modern harus memenuhi syarat bahwa yang menduduki jabatan harus memilik pengetahuan, keterampilan yang memadai sesuai dengan syarat yang ditetapkan. Ketidaksesuaian antara syarat jabatan dan yang menjabat akan disebut kompetensi gap, semakin besar nilai gap dimaksud berarti semakin tidak professional lembaga tersebut.

b) Kinerja

Seorang pejabat harus memiliki kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan juga menjadi dasar perhitungan kinerja. Perhitungan kinerja dapat dibedakan pada pelayanan kepada beneficieries. Untuk pelayanan langsung pada masyarakat (front office), kinerja dapat

dinilai langsung oleh masyarakat. Sementara untuk pelayanan yang tidak langsung (back office) kinerja akan sangat ditentukan stakholders secara kolektif.

c) Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu persyaratan dalam mengukur tingkat profesionalisme suatu lembaga. Kondisi kompensasi yang belum sesuai akan mendorong terjadinya upaya-upaya legal atau ilegal untuk menyesuaikan pendapatan seorang pegawai. Pegawai akan sibuk memenuhi kebutuhannya dibanding memikirkan pelayanan yang harus diberikan. Setiap jenis pekerjaan akan memiliki tingkat kompensasi yang berbeda-beda tergantung beban kerja, resiko dan wilayah tempat bekerja d) Disiplin

Tingkat kedisiplinan merupakan upaya pengendalian yang bersifat preventif dan pengawasan yang bersifat pemberian hukuman jika ditemukan pelanggaran.

Apabila disederhanakan pengukuran kinerja pembangunan aparatur adalah dengan melakukan perhitungan dengan mengkompositkan indicator output yang merupakan hasil kegiatan pembangunan aparatur baik secara personal maupun kelembagaan. Komposit indeks dapat dirumuskan sebagai berikut:

Indeks profesionalitas aparatur merupakan fungsi dari kesesuaian antara kompetensi pejabat dengan jabatan yang disyaratkan ditambah kinerja pejabat yang bersangkutan ditambah dengan kompensasi dikurangi pelanggaran disiplin.

Indexprof = Kompetensi Gap + Kinerja + kompensasi + (D-pD)

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah merupakan salah satu Perangkat Daerah yang mengelola Aparatur Sipil Negara. Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah disusun sebagai pedoman operasional 5 (lima) tahunan dan ditindaklanjuti dengan Rencana Kerja Tahunan sebagai pedoman teknis operasional tahunan.

Indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD dapat ditampilkan dalam Tabel 7.1 berikut.

Tabel 7.1 Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No.	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awai Periode RPJM D	7	`arget (Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJM D				
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Indeks Profesionalitas ASN	60	60-61	61-70	71-80	71-80	81-90	81-90	81-90
2	Indeks Sistem Merit		225	250	275	300	325	350	350

Tabel 7.2 Indikator Kinerja Utama Perangkat

No.	Sasaran Perangkat Daerah	Indikator Kinerja Utama	Formula Indikator Kinerja Utama	Penjelasan	Metodologi
1.	Terlaksananya sistem Merit untuk mewujudkan ASN yang Profesional	Indeks Sistem Merit	Hasil penilaian sistem merit/400	skor penilaian atas kriteria indikator sistem merit dibagi total bobot kriteria indikator sistem merit	Penilaian Tim Penilai

BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis ini adalah dokumen perencanaan bidang/urusan penunjang pemerintahan untuk periode 5 (lima) tahun. Penyusunan Renstra ini bertujuan meningkatkan kinerja penyelenggaraan bidang/urusan penunjang pemerintahan dalam mewujudkan Visi dan Misi Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang telah dispesifikasi dan disepakati dalam Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam RPJMD Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021-2026.

Sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam Renstra ini telah diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program dan kegiatan pembangunan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis K/L untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional di Provinsi Sulawesi Tengah. Hal strategis yang harus menjadi komitmen bersama adalah bahwa Renstra Badan Kepegawaian Daerah ini akan menjadi acuan resmi penilaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah. Karena itu, Renstra ini harus menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja dan RKA Badan Kepegawaian Daerah serta digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD Provinsi Sulawesi Tengah. Harus dipastikan bahwa program, kegiatan, lokasi, dan kelompok sasaran dalam Renja dan RKA Badan Kepegawaian Daerah merupakan solusi yang paling tepat untuk mewujudkan target kinerja penyelenggaraan bidang / urusan penunjang pemerintahan dan atau target kinerja sasaran Badan Kepegawaian Daerah.

Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan Renstra Badan Kepegawaian Daerah yang telah dijabarkan kedalam Renja dan RKA Badan Kepegawaian Daerah harus ditingkatkan. Hasil pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tersebut disusun Laporan Kinerja (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah. Laporan Kinerja (LKjIP) itu akan menjadi bukti (prove) pencapaian kinerja dan bahan perbaikan (improving) pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah di masa yang akan mendatang.

Akhirnya, komitmen dan semangat untuk semakin lebih berkinerja dari semua pihak adalah kunci sukses keberhasilan pencapaian target kinerja Renstra Badan Kepegawaian Daerah ini.

Palu, 30 Desember 2021

Mengetahui

Kepala Badan Kepegawaian Daerah

Provinsi Sulawesi Tengah

BADAN KEPEGANAIAN DAERAH

ASRI, SH., M.Si. P. 19641105 199309 1 001