



**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**(BKPSDM)**



**RENCANA STRATEGIS**  
**(RENSTRA)**  
**2016 - 2021**



## KATA PENGANTAR

**A**lhamdulillah, puji syukur senantiasa dipanjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat, hidayah dan karunia Nya lah sehingga penyusunan Revisi Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2016 - 2021 telah dapat disusun sebagai wujud usaha secara organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam rangka penerapan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

Rencana Strategis ini adalah Revisi Rencana Strategis (Renstra) dan merupakan salah satu dokumen perencanaan yang memuat isu strategis didalam menyelenggarakan program dan kegiatan pembangunan, pemerintahan dan kemasyarakatan yang lebih efektif dan efisien pada lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Penyusunan Revisi Rencana Strategis ini adalah merupakan tindak lanjut dari pelaksanaan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Sistematika Penyusunan Rencana Strategis SKPD, setiap instansi pemerintah diwajibkan membuat perencanaan strategis sebagai pola perencanaan jangka menengah serta melaporkan hasil pelaksanaan Renstra tersebut melalui dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), dan dengan telah ditetapkannya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gowa Tahun 2016-2021 serta mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah (*Lembaran Daerah Kabupaten Gowa Tahun 2016 Nomor 11*), dimana Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Gowa berubah nama menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, sehingga struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa juga mengalami perubahan serta beberapa program kegiatan ada yang pindah bidang, olehnya itu, maka Kepala



Organisasi Perangkat Daerah wajib menyiapkan rancangan Renstra-OPD yang baru sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Kami menyadari sepenuhnya bahwa Perencanaan Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2016 - 2021 ini belum mampu mengakomodir kebutuhan Stakeholder secara keseluruhan, oleh karena itu saran - saran yang sifatnya konstruktif sangat kami harapkan demi kesempurnaan Rencana Kerja tahun yang akan datang.

Sungguminasa, 22 Juni 2017

Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan SDM Kabupaten Gowa,



**CHAIRUL NATSIR, S.H, M.M.**

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP. : 19580717 198503 1 029



## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	v
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Landasan Hukum .....	2
1.3 Maksud dan Tujuan.....	5
1.4 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II GAMBARAN PELAYANAN OPD.....	9
2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah .....	9
2.2 Sumber Daya Organisasi Perangkat Daerah .....	15
2.3 Kinerja Pelayanan Organisasi Perangkat Daerah .....	17
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Organisasi Perangkat Daerah .....	23
BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI.....	25
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Organisasi Perangkat Daerah .....	25
3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.....	28
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Rensta Propinsi/ Kabupaten/Kota .....	30
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis .....	32
3.5 Penentuan Isu-isu Strategis .....	32



BAB IV	VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN .....	34
4.1	Visi dan Misi OPD .....	34
4.2	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah OPD .....	37
4.3	Strategi dan Kebijakan OPD .....	42
BAB V	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF .....	50
BAB VI	INDIKATOR KINERJA OPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD .....	61
BAB VII	P E N U T U P .....	63



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Eselon Jabatan .....	15
Tabel 2.2 Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Pendidikan yang Ditamatkan .....	15
Tabel 2.3 Review Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM .....	19
Tabel 2.4 Rekapitulasi Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM .....	20
Tabel 2.5 Rekapitulasi Anggaran dan Rata-rata Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM .....	20
Tabel 2.6 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM .....	22
Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM .....	36
Tabel 4.2 Tujuan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2016 – 2021 .....	39
Tabel 4.3 Sasaran Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2016 – 2021 .....	39
Tabel 4.4 Indikator Sasaran dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM .....	40
Tabel 4.5 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM .....	41
Tabel 4.6 Identifikasi Lingkungan Strategis .....	44
Tabel 4.7 Matrik SWOT .....	45
Tabel 4.8 Program dan Kegiatan .....	47
Tabel 4.9 Sasaran, Strategi dan Kebijakan Rencana Strategis .....	49
Tabel 5.1 Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM .....	53
Tabel 5.2 Program dan Kegiatan .....	60
Tabel 6.1 Indikator Kinerja OPD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD .....	62



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang diwujudkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM). Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gowa 2016-2021 merupakan penjabaran visi dan misi serta arah pembangunan yang akan dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Gowa dalam kurun waktu tersebut.

RPJMD Kabupaten Gowa merupakan perwujudan komitmen bersama Pemerintah Kabupaten Gowa, swasta dan masyarakat. Sebagai bentuk komitmen bersama, maka sangat diperlukan kerja sama secara bersama-sama semua pemangku kepentingan (stakeholders) termasuk didalamnya Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang merupakan perpanjangan tangan Pemerintah Kabupaten dalam melaksanakan segala program dan kegiatan Pemerintah Kabupaten Gowa dalam upaya meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih dan demokratis.

Berdasarkan pemikiran tersebut, sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Gowa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengemban tugas dan tanggung jawab agar proses penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih dan demokratis dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga menyusun Rencana Strategis (Renstra) 2016-2021 yang mengacu pada RPJMD Kabupaten Gowa 2016-2021.

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2016-2021 memuat visi, misi, tujuan dan



sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang merupakan turunan dari visi dan misi Pemerintah Kabupaten Gowa dengan berpedoman pada Program dan Kegiatan Pemerintah Kabupaten Gowa sebagaimana yang tertuang didalam RPJMD Kabupaten Gowa 2016-2021 dan bersifat indikatif.

## **1.2. Landasan Hukum**

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2016-2021 didasarkan pada ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Sulawesi;
2. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
3. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian;
4. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
5. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
6. Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
7. Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;
8. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;



9. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
10. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
11. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
12. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
17. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
18. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
19. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;



20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007;
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
22. Surat Edaran Bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri PPN/Kepala Bappenas, 23 Desember 2016 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyelarasan RPJMD dan RPJMN 2015 - 2019;
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 32 Tahun 2017 tentang Penyusunan RKPD Tahun 2018;
24. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 2 Tahun 2010 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan;
25. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 3 Tahun 2004 tentang Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten Gowa;
26. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 4 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Kabupaten Gowa Tahun 2005-2025;
27. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Gowa;
28. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gowa Tahun 2016-2021;
29. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah.



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

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa disusun dengan maksud untuk menjabarkan RPJMD Kabupaten Gowa Tahun 2016-2021 terutama yang terkait dengan urusan Otonomi Daerah, Pemerintahan Umum, Administrasi Keuangan, Perangkat Daerah, Kepegawaian dan Persandian.

Selain maksud tersebut penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa 2016-2021 dimaksudkan pula untuk :

1. Memberikan arah dan pedoman bagi semua personil dalam melaksanakan tugasnya untuk menentukan prioritas-prioritas perencanaan pembangunan, sehingga tujuan program dan sasaran kegiatan yang telah ditetapkan dalam kurun waktu 2016-2021 dapat tercapai;
2. Mempermudah pengendalian kegiatan serta pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait, monitoring, analisis, evaluasi kegiatan baik secara internal maupun eksternal;
3. Memberikan informasi kepada pemangku kepentingan (stakeholders) tentang rencana pembangunan tahunan;
4. Menjadi alat ukur kinerja tahunan dan lima tahunan Pemerintah Daerah.

Tujuan utama penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2016-2021 adalah sebagai pedoman dalam penyusunan Renja SKPD, RKA/DPA dan sebagai penuntun didalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa untuk jangka waktu lima tahun ke depan. Adapun tujuan lain dari penyusunan Renstra adalah sebagai berikut :



1. Merencanakan perubahan dalam lingkungan yang semakin kompleks;
2. Mengelola keberhasilan organisasi secara sistematis;
3. Memanfaatkan perangkat manajerial dalam pengelolaan pemerintahan dan pembangunan;
4. Mengembangkan pemikiran, sikap dan tindakan yang berorientasi pada masa depan.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Sistematika Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2016-2021 disusun sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang yang menguraikan secara ringkas pengertian renstra SKPD, fungsi renstra SKPD dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan renstra SKPD, keterkaitan renstra SKPD dengan RPJMD, Renstra K/L, dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota, dan dengan renja SKPD. Memuat pula landasan hukum yang menjelaskan tentang Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang SKPD, kewenangan SKPD, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran SKPD. Bab ini memuat pula maksud dan tujuan dari penyusunan renstra dan uraian singkat tentang sistematika penyusunan Renstra.

##### **BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Bab ini berisikan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah, Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Gowa dan Peraturan Bupati Gowa Nomor 43 Tahun 2008



tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Struktural pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Bab ini juga memuat tentang sumber daya SKPD meliputi sumber daya aparatur, dan asset/modal, capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa periode sebelumnya dan menjelaskan hambatan-hambatan yang masih dihadapi dan perlu diatasi serta peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

### **BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI**

Bab ini memuat identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa beserta faktor-faktor yang mempengaruhi, telaahan visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi/ Kabupaten/ Kota, serta penentuan isu-isu strategis yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

### **BAB IV VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

Dalam bab ini dipaparkan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan, upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi, kemudian langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi, serta strategi dan kebijakan yang diambil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa untuk mencapai tujuan dan sasaran.

### **BAB V 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, ekspektasi dana indikatif kegiatan beserta sumber dananya.

#### **BAB VI INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD**

Bab ini menjelaskan indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

#### **BAB VII PENUTUP**

Bab ini memuat tentang pedoman transisi dan kaidah pelaksanaan.



## BAB II

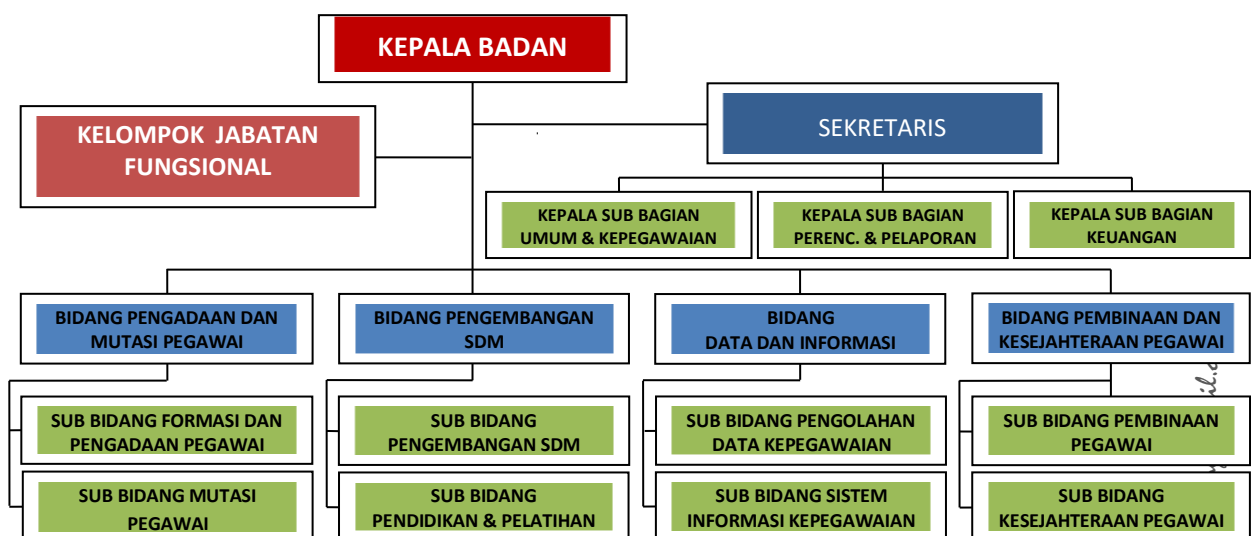
### GAMBARAN PELAYANAN OPD

#### 2.1 . Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Kedudukan, tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Gowa dan Peraturan Bupati Gowa Nomor 43 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Struktural pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Gowa.

Dalam pelaksanaannya, kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) sebagai unsur pendukung Bupati harus sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu melaksanakan penyelenggaraan manajemen kepegawaian di daerah, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Struktur organisasi BKPSDM Kabupaten Gowa berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 sebagaimana bagan berikut :





Berdasarkan bagan struktur organisasi tersebut, maka susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa terdiri dari :

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat;
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - b. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
  - c. Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai;
  - a. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai
  - b. Sub Bidang Mutasi Pegawai
4. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia;
  - a. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan
  - b. Sub Bidang Pengembangan SDM
5. Bidang Data dan Informasi Kepegawaian;
  - a. Sub Bidang Pengolahan Data Kepegawaian
  - b. Sub Bidang Sistem Informasi Kepegawaian
6. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;
  - a. Sub Bidang Pembinaan Pegawai
  - b. Sub Bidang Kesejahteraan dan Pensiun Pegawai
7. Kelompok Jabatan Fungsional

Selanjutnya tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas memimpin dan membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Kewenangan dan Tugas pembantuan yang



ditugaskan kepada daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Merumuskan dan menetapkan serta melaksanakan Rencana Strategi (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Membina, merumuskan dan mengevaluasi program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. Mengkoordinasikan analisis kebutuhan pegawai, rekrutmen, pengadaan dan penempatan pegawai, pengembangan, peningkatan kesejahteraan, mutasi dan pensiun pegawai;
- d. Membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas pegawai dalam lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, pengelolaan keuangan, perlengkapan dan peralatan Badan;
- e. Mengarahkan Sekretaris dan para Kepala Bidang dalam melaksanakan tugasnya;
- f. Menyusun data dan informasi kepegawaian dilingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Gowa;
- g. Melaksanakan pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dibidang Kepegawaian;
- h. Melaksanakan tugas dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan tugas Badan;



## 2. Sekretariat

Sekretaris mempunyai tugas menyiapkan bahan dalam rangka penyelenggaraan dan koordinasi pelaksanaan sub bagian umum dan kepegawaian, perencanaan, pelaporan dan keuangan serta memberikan pelayanan administrasi dan fungsional kepada semua unsur dalam lingkungan Badan.

Sekretaris mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis administratif perencanaan dan pelaporan, membina, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan program dan kegiatan (Jabatan Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan);
- b. Penyusunan kebijakan teknis administratif pengelolaan keuangan, membina, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan pengelolaan keuangan (Jabatan Sub Bagian keuangan);
- c. Penyusunan kebijakan teknis administratif pengelolaan umum dan kepegawaian, membina, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan pengelolaan umum dan kepegawaian (Jabatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian).

## 3. Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai

Kepala Bidang Pengadaan dan Mutasi mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan dibidang formasi, pengadaan, mutasi dan kepangkatan pegawai.

Kepala Bidang Pengadaan dan Mutasi mempunyai fungsi berikut:



- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang Formasi, Pengadaan serta Mutasi Pegawai;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dibidang Formasi, Pengadaan, Mutasi dan Kepangkatan Pegawai;
- c. Pembinaan dan Pelaksanaan tugas dibidang Formasi, Pengadaan, Mutasi dan Kepangkatan Pegawai;
- d. Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan dibidang Formasi, Pengadaan, Mutasi dan Kepangkatan Pegawai;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya

4. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dalam menyelenggarakan tugasnya, Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dibidang Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. Pelaksanaan penyusunan Pendidikan dan Pelatihan serta Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Pengembangan Sumber Daya Manusia;



- e. Melaksanakan upaya pengembangan dan peningkatan Kompetensi PNS;
- f. Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan dibidang Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya

5. Bidang Data dan Informasi

Kepala Bidang Data dan Informasi mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di Bidang Data dan Informasi Kepegawaian.

Dalam menyelenggarakan tugasnya, Kepala Bidang mempunyai fungsi :

- a. Merumuskan, menetapkan, melaksanakan dan mengevaluasi kebijakan teknis dalam pengelolaan data kepegawaian;
- b. Merumuskan, menetapkan, melaksanakan dan mengevaluasi kebijakan teknis dalam penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian;
- c. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan

Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, Kepala Bidang mempunyai fungsi :



- a. Merumuskan, menetapkan, melaksanakan dan mengevaluasi program kegiatan pembinaan pegawai;
- b. Merumuskan dan menetapkan kebijakan tertulis, melaksanakan dan mengevaluasi program kegiatan kesejahteraan dan pension pegawai;
- c. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **2.2 . Sumber Daya Organisasi Perangkat Daerah**

### **2.2.1 Sumber Daya Manusia**

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sampai akhir Desember 2015 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa didukung oleh 50 (lima puluh) orang Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari 25 (dua puluh lima) orang laki-laki, dan 25 (dua puluh lima) orang perempuan, dengan komposisi sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Eselon Jabatan**

No.	Uraian	Eselon I	Eselon II	Eselon III	Eselon IV	Staf	Jumlah
1	Kepala Badan	-	1	-	-	1	2
2	Sekretariat	-	-	1	3	7	11
3	Bidang Pengembangan SDM	-	-	1	2	3	6
4	Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai	-	-	1	2	7	10
5	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai	-	-	1	2	16	19
6	Bidang Data dan Informasi	-	-	1	2	3	6
Jumlah			1	5	11	31	54



**Tabel 2.2**  
**Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Pendidikan yang**  
**Ditamatkan**

No.	Uraian	S.3	S.2	S.1	D.IV	D.III	D.II	SLTA	Jumlah
1	Kepala Badan	-	1	-	-	-	-	-	1
2	Sekretariat	-	3	9	-	-	-	1	13
3	Bidang Pengembangan SDM	1	2	3	-	1	-	-	7
4	Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai	-	2	4	-	1	-	1	8
5	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai	-	3	16	-	-	-	-	19
6	Bidang Data dan Informasi	-	1	4	-	1	-	-	6
Jumlah		1	11	36	-	3	-	2	54

### 2.2.2 Sarana dan Prasarana Kerja

Guna kelancaran layanan kepegawaian dan penyelesaian pekerjaan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, selain sumber daya aparatur yang tersedia yang dikerahkan secara maksimal, perlu adanya sarana dan prasarana yang mendukung pencapaian tujuan. Sarana dan prasarana yang dikelola Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa hingga saat ini sebagai berikut :

NO	NAMA/JENIS BARANG	JUMLAH	KETERANGAN
1	Motor	2 Unit	
2	Mobil	1 Unit	
3	Mesin Ketik	1 Unit	
4	Mesin Absen Sidik Jari	1 Unit	
6	Personal Komputer	17 Unit	
7	Komputer Jaringan	1 Unit	
8	Mini Komputer / Scanner	2 Unit	
9	Printer	8 Unit	
10	UPS	6 Unit	
11	Kursi Tamu	3 Unit	



12	Sofa	1 Unit	
13	Kursi Putar	37 Unit	
14	Meja Setengah Biro	33 Unit	
15	Meja Kerja	4 Unit	
16	Meja Biro	10 Unit	
17	Meja Bundar	1 Unit	
18	Meja Komputer	2 Unit	
19	Lemari Kaca	4 Unit	
20	Rak Buku	7 Unit	
21	Lemasi Besi 2 Pintu	5 Unit	
22	Filling Kabinet 4 Laci	19 Unit	
23	Filling Kabinet 3 Laci	2 Unit	
24	Lemari Arsip	2 Unit	
25	Rak Arsip	1 Unit	
26	White Flip Chart	5 Unit	
27	AC Split	6 Unit	
28	Lemari Es	1 Unit	
29	TV Warna	2 Unit	
30	LCD Proyektor	1 Unit	
31	Faximile	1 Unit	
32	Wireless	1 Unit	
33	Software Program	2 Paket	
34	Buku-buku	9 Jenis	

Berdasarkan aset / modal yang dikelolanya hingga akhir tahun 2016, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Gowa mengelola aset / modal sebesar Rp. 5.491.752.601,80 yang terdiri dari belanja tidak langsung sebesar Rp. 2.839.561.779,80 dan belanja langsung sebesar Rp. 2.652.190.822,00.

### **2.3 . Kinerja Pelayanan Organisasi Perangkat Daerah**

Pelaksanaan pelayanan pemerintahan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa berdasar



dan berpedoman pada tugas pokok dan fungsi OPD. Dengan demikian kinerja pelayanan OPD dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tugas pokok dan fungsi direalisasikan.

Selanjutnya kinerja pelayanan OPD dapat dilihat dari hasil capaian kinerja pelayanan OPD. Hasil capaian kinerja adalah hasil evaluasi program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh setiap OPD. Untuk dapat mengukur hasil capaian kinerja maka digunakanlah pengukuran indikator kinerja untuk setiap program dan kegiatan. Melalui pengukuran indikator kinerja ini, maka hasil capaian kinerja pelayanan dapat diukur secara kuantitatif sehingga nantinya kualitas kinerja pelayanan dapat ditentukan. Pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dapat dilihat pada *Tabel 2.1* berikut.

Berdasarkan tabel tersebut dibawah ini, pada pelayanan diklat teknis, diklat prajabatan, persentase pegawai yang telah menduduki jabatan struktural sesuai standar kompetensi dan persentase SK Mutasi Kenaikan Pangkat telah tercapai rata-rata 100%. Hal ini disebabkan oleh pelayanan tersebut terselenggara sesuai dengan perencanaan awalnya. Sementara pendidikan dan pelatihan struktural tidak mencapai target karena ada kegiatan diklat yang tidak terselenggara karena tidak diselenggarakan oleh provinsi. Khusus untuk kegiatan penerimaan CPNSD sesuai dengan formasi dan kebutuhan daerah Kabupaten Gowa dua tahun berturut-turut periode renstra 2010-2015 tidak terselenggara oleh pusat.



Tabel 2.3  
Review Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan 2016 - 2021

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi OPD	Target IKK	Target Renstra OPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
1	Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat struktural		41,50	45,50	50,00	54,45	59,10	42,10	45,60	50,20	55,00	60,00	102,48	100,07	100,28	100,82	101,64
2	Persentase pegawai yang telah mengikuti diklat teknis		5,71	6,16	6,60	7,05	7,50	5,72	6,20	6,65	7,70	7,80	100,18	100,65	100,76	109,22	104,00
3	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan jenjang kepangkatan		90	92	94	96	98	91	92	95	96,50	98	101,11	100	101,06	100,52	100
4	Proporsi PNS dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada kategori baik		90	92	94	96	98	92	94	96	98	99	105,88	104,44	102,13	102,08	101,02
5	Persentase penanganan terhadap usulan penghargaan pegawai		90	92	94	96	98	90,50	93	95	97	100	100,56	101,09	101,06	101,04	102,04
6	Persentase penanganan terhadap Izin/Cuti dan Pensiun pegawai		90	92	94	96	98	94	94,50	95	96,50	98,70	104,44	102,72	101,06	100,52	100,71
7	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian		60	65	70	75	80	65	70	75	80	85	108,33	107,69	107,14	106,67	106,25
8	Ratio ketersediaan aplikasi pada setiap layanan data kepegawaian		42,86	57,14	71,43	85,71	100	42,86	57,14	71,43	85,71	100	100	100	100	100	100



**Tabel 2.4**

Rekapitulasi Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan  
BKPSDM Kabupaten Gowa Tahun 2015

Uraian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
1	2	3	4
Belanja	5.678.642.727,00	5.291.195.301,00	93,18
- Belanja Tidak Langsung	2.920.206.205,00	2.718.137.016,00	93,08
- Belanja Langsung	2.758.436.522,00	2.573.058.285,00	93,28
<b>Sisa Lebih Pembiayaan Anggaran (SiLPA)</b>		<b>387.447.426,00</b>	

**Tabel 2.5**

Rekapitulasi Anggaran dan Rata-rata Realisasi Pendanaan Pelayanan  
BKPSDM Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan

Uraian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
1	2	3	4
Belanja	25.656.550.491,00	23.352.959.275,00	91,02
- Belanja Tidak Langsung	13.270.955.514,00	12.688.125.969,00	95,61
- Belanja Langsung	12.385.594.977,00	10.664.833.306,00	86,11
<b>Total Sisa Lebih Pembiayaan Anggaran (SiLPA)</b>		<b>2.303.591.216,00</b>	

Pada Tabel 2.6. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa digambarkan bahwa rasio anggaran dan realisasi selama 5 tahun didominasi oleh belanja tidak langsung. Lebih dari setengah total belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dialokasikan untuk Belanja Tidak Langsung. Sedangkan pada belanja langsung didominasi oleh belanja pegawai yang mencapai rata-rata 90% dibandingkan belanja barang dan jasa dan belanja modal. Namun pada akhir tahun, proporsi belanja pegawai cenderung menurun daya serapnya, sedangkan belanja barang dan jasa cenderung meningkat tiap tahun, karena



kebutuhan akan alat tulis kantor setiap tahun cenderung semakin meningkat.

Sedangkan anggaran dan realisasi untuk belanja modal cenderung meningkat tiap tahun, karena kebutuhan akan sarana dan prasarana kantor senantiasa dibutuhkan untuk menunjang pencapaian target kinerja, walaupun anggaran yang dialokasikan untuk belanja cukup minim dibanding belanja lainnya.

Sementara pencapaian rasio anggaran dan realisasi untuk program didominasi oleh program peningkatan disiplin aparatur yang cenderung mencapai realisasi 100% setiap tahunnya. Sedangkan program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur khususnya kegiatan diklat struktural pencapaian rasio anggaran dan realisasinya hanya mencapai 50%. Hal ini disebabkan tidak diselenggarakannya diklat struktural oleh provinsi.



**Rencana Strategis**  
*Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*  
**TAHUN 2016 – 2021**

**Tabel 2.6**  
**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan**

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Total Belanja SKPD	Rp 4,553,421,335	Rp 4,763,962,811	Rp 5,127,392,424	Rp 5,533,131,194	Rp 5,678,642,727	Rp 3,933,136,462	Rp 4,156,648,224	Rp 4,896,410,440	Rp 5,075,568,848	Rp 5,291,195,301	86.38%	87.25%	95.45%	91.73%	93.18%	Rp 4,767,958,459.92	Rp 4,504,568,008.60
Belanja Langsung	Rp 2,184,302,322	Rp 2,617,848,489	Rp 2,370,393,322	Rp 2,454,614,322	Rp 2,758,436,522	Rp 1,745,343,837	Rp 1,781,115,985	Rp 2,307,180,825	Rp 2,258,134,374	Rp 2,573,058,285	79.91%	68.04%	97.33%	91.99%	93.27%	Rp 2,321,576,057.60	Rp 2,223,989,517.60
Belanja Tidak Langsung	Rp 2,369,119,013	Rp 2,146,114,322	Rp 2,756,999,102	Rp 3,078,516,872	Rp 2,920,206,205	Rp 2,187,792,625	Rp 2,375,532,239	Rp 2,589,229,615	Rp 2,817,434,474	Rp 2,718,137,016	92.34%	110.68%	93.92%	91.52%	93.08%	Rp 2,446,382,402.32	Rp 2,280,578,491.00
Belanja Pegawai	Rp 1,185,577,000	Rp 933,689,000	Rp 695,019,997	Rp 353,371,997	Rp 550,379,996	Rp 1,059,504,750	Rp 822,038,000	Rp 691,507,000	Rp 350,948,000	Rp 454,008,000	89.36%	88.04%	99.49%	99.31%	82.48%	Rp 313,264,596.00	Rp 242,107,050.00
Belanja Barang dan Jasa	Rp 998,725,322	Rp 1,418,704,322	Rp 1,645,173,325	Rp 2,062,992,325	Rp 2,131,056,526	Rp 685,839,087	Rp 941,077,985	Rp 1,585,473,825	Rp 1,868,936,374	Rp 2,042,450,285	68.67%	66.33%	96.37%	90.59%	95.84%	Rp 1,931,311,461.60	Rp 1,905,282,467.60
Belanja Modal	Rp -	Rp 18,000,000	Rp 30,200,000	Rp 38,250,000	Rp 77,000,000	Rp -	Rp 18,000,000	Rp 30,200,000	Rp 38,250,000	Rp 76,600,000	0%	100%	100%	100%	99.48%	Rp 77,000,000.00	Rp 76,600,000.00
Belanja Lainnya																	
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp 206,622,322	Rp 291,337,522	Rp 254,763,325	Rp 268,686,325	Rp 290,271,000	Rp 188,889,587	Rp 225,396,185	Rp 241,144,680	Rp 167,186,200	Rp 285,262,355	91.42%	77.36%	94.65%	62.22%	98.27%	Rp 248,946,535.60	Rp 247,484,437.60
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp 59,191,500	Rp 74,941,500	Rp 104,210,000	Rp 117,617,000	Rp 164,611,000	Rp 59,191,500	Rp 73,891,500	Rp 103,959,645	Rp 117,617,000	Rp 164,211,000	100%	98.59%	99.76%	100%	99.75%	Rp 152,772,700.00	Rp 152,372,700.00
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp -	Rp 21,060,000	Rp 24,840,000	Rp 37,630,000	Rp 42,930,000	Rp -	Rp 21,060,000	Rp 24,840,000	Rp 37,630,000	Rp 42,930,000	0%	100%	100%	100%	100%	Rp 42,930,000.00	Rp 42,930,000.00
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp -	Rp 224,279,000	Rp 224,279,000	Rp 7,000,000	Rp 1,137,741,000	Rp -	Rp -	Rp 224,279,000	Rp 2,500,000	Rp 1,113,831,000	0%	0%	100%	35.71%	97.89%	Rp 1,137,741,000.00	Rp 1,113,831,000.00
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp 49,136,000	Rp 57,547,500	Rp 92,125,496	Rp 128,013,496	Rp 133,006,822	Rp 49,136,000	Rp 52,547,500	Rp 92,019,100	Rp 128,008,500	Rp 132,979,000	100%	91.31%	99.88%	99.99%	99.98%	Rp 123,179,622.00	Rp 123,151,800.00
Program Pendidikan Kedisiplinan	Rp -	Rp 515,641,250	Rp 1,034,351,000	Rp 684,193,000	Rp 43,665,000	Rp -	Rp 497,384,250	Rp 1,021,485,000	Rp 648,785,074	Rp 22,798,000	0%	96.46	98.76%	94.82%	52.21%	Rp 43,665,000.00	Rp 22,798,000.00
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp 1,270,136,500	Rp 589,686,250	Rp 132,047,000	Rp 157,029,000	Rp 54,600,000	Rp 1,218,185,750	Rp 589,686,250	Rp 107,047,000	Rp 155,769,000	Rp 27,300,000	95.90%	100%	81.06%	99.19%	50%	Rp (199,427,300.00)	Rp (216,337,150.00)
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp 581,813,000	Rp 344,435,300	Rp 474,491,500	Rp 938,512,500	Rp 830,915,700	Rp 223,324,000	Rp 296,207,300	Rp 463,120,400	Rp 886,211,600	Rp 723,051,930	38.38%	85.99%	97.60%	94.42%	87.01%	Rp 714,553,100.00	Rp 678,387,130.00
Program Pengembangan Data/Informasi	Rp 17,403,000	Rp 27,186,000	Rp 29,286,001	Rp 29,286,001	Rp 60,696,000	Rp 6,677,000	Rp 24,943,000	Rp 29,286,000	Rp 29,286,000	Rp 60,695,000	38.37%	91.75%	99.99%	99.99%	99.99%	Rp 57,215,400.00	Rp 59,389,600.00

By. anshyung@gmail.com



## **2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan OPD**

Dalam upaya meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka perlu terus mengoptimalkan segala potensi yang dimilikinya, baik itu sumber daya aparatur maupun sarana dan prasarana yang dimilikinya. Namun dalam perkembangannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menghadapi banyak tantangan sehingga menuntut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk berbenah sedini mungkin. Beberapa tantangan yang akan dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa yakni :

1. Peningkatan pelayanan pemerintahan juga semakin dituntut untuk lebih optimal, efektif dan efisien sehingga memerlukan aparat yang lebih berkualitas secara ilmu pengetahuan maupun penguasaan teknologi.
2. Peningkatan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pendukung sangat diperlukan.

Disisi lain, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa memiliki beberapa peluang yang mampu menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pelayanan pemerintahan yakni :

1. Kesempatan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa untuk melakukan kerja sama pelaksanaan program seperti diklat penjenjangan, pemanfaatan fasilitas sarana dan pra sarana penyelenggaraan diklat dan ketersediaan SDM pemateri pada berbagai lembaga diklat dan OPD tingkat kabupaten.
2. Semakin pesatnya teknologi informasi yang mendukung yang mendukung pemanfaatan aplikasi untuk menunjang pengelolaan data base dan sistem informasi manajemen kepegawaian.



3. Peningkatan orientasi dan penataan kepegawaian melalui reformasi birokrasi dan penertiban aparatur negara untuk menjadi perhatian mulai dari tingkat pusat hingga ke daerah disertai dukungan peraturan yang menjadi dasar pelaksanaannya.



### **BAB III**

## **ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI**

### **3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Organisasi Perangkat Daerah**

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa pelaksanaan pelayanan pemerintahan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah terlaksana dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi SKPD. Hal ini dapat dilihat dari hasil capaian kinerja program dan kegiatan yang sebagian besar telah memenuhi bahkan melampaui target kinerja yang direncanakan.

Kondisi ini tentunya sangat mendukung peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai ujung tombak Pemerintah Kabupaten Gowa dalam upaya mewujudkan sumber daya aparatur yang berkualitas dan berdaya saing dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pelayanan dalam bidang pemerintahan, terdapat beberapa permasalahan dan hambatan yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa yakni :

#### **1. Belum optimalnya sumber daya aparatur**

Dalam rangka mendukung terselenggaranya pemerintahan yang baik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa sebagai unsur pemerintah daerah membantu Kepala Daerah menyusun program dan kegiatan pada aspek manajemen kepegawaian dengan memperhatikan kondisi kebutuhan masyarakat akan ketersediaan aparatur yang professional, punya kompetensi, dan berfungsi sebagai pelayan masyarakat.



Keluhan masyarakat mengenai aparatur di daerah belum memenuhi kualitas yang diharapkan, pelayanan yang diberikan belum sesuai kebutuhan masyarakat.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa melihat permasalahan tersebut sebagai pengaruh dari beberapa faktor, yaitu :

- a. Penempatan pegawai yang belum sesuai dengan bidang keahlian
  - b. Pembinaan dan pengembangan aparatur belum terlaksana secara optimal, terutama terhadap aparat teknis lapangan di kecamatan
  - c. Stereotype pegawai yang memandang bahwa tingkat kualitas layanan harus sebanding dengan tingkat kesejahteraannya
  - d. Rasio jumlah pegawai terutama di bidang teknis, kesehatan, pendidikan dan kecamatan yang belum sebanding dengan jumlah formasi yang dibutuhkan
  - e. Pola sikap layanan yang belum berorientasi pada kepuasan masyarakat
2. Belum optimalnya data dan informasi kepegawaian sebagai unsur penunjang pembinaan dan pengembangan aparatur

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan aparatur di daerah, dibutuhkan data kepegawaian yang valid, lengkap, dan akurat. Hal ini dipandang perlu, mengingat untuk perencanaan pengadaan pegawai, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa mengidentifikasi kebutuhan personil, penyusunan formasi menyangkut tenaga layanan teknis seperti tenaga kesehatan, tenaga pendidikan, tenaga fungsional dan personil kecamatan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa memandang bahwa permasalahan tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :



- a. Arus data dan informasi kepegawaian belum diimbangi kecepatan dan ketepatan validitas data, karena unsur data penunjang dari unsur-unsur SKPD sebagian belum sesuai format yang dibutuhkan.
- b. Data-data yang diperoleh dari sebagian SKPD belum sesuai kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan.
- c. Belum optimalnya komunikasi intra dan antar instansi, baik dengan pusat maupun propinsi, terutama menyangkut penyamaan data dan informasi kepegawaian.

Selain permasalahan dan hambatan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa seperti yang telah dikemukakan diatas, ada pula faktor-faktor pendukung yang dapat menjadikan upaya peningkatan kinerja dan peningkatan pencapaian target kinerja dapat terlaksana secara optimal yakni :

1. Aparat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki integritas dan dedikasi yang tinggi.
2. Kepemimpinan Kepala Badan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa yang visioner, berkomitmen dan berintegritas yang memberikan kesempatan bagi semua aparat pemerintahan untuk terlibat secara aktif berdasarkan tanggung jawab dan kewenangannya masing-masing.
3. Hubungan kerja dan koordinasi yang terjalin dengan baik antar bidang di sekretariat lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.
4. Kelembagaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah terbentuk dengan struktur dan tata kerja yang juga telah dijabarkan dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) setiap unit organisasi.



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

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gowa Tahun 2016-2021 dimana visi Bupati terpilih adalah “ *Terwujudnya masyarakat yang berkualitas, mandiri dan berdaya saing dengan tata kelola pemerintahan yang baik* ”. Visi tersebut memiliki empat pokok visi, yaitu :

1. **Berkualitas**, dimaknakan sebagai kondisi masyarakat yang cerdas, sehat, religius dan bermartabat sehingga dapat mengembangkan kehidupan sosial dan ekonominya secara inklusif.

Kondisi tersebut ditandai dengan terpenuhinya hak-hak dasar masyarakat yang inklusif, meningkatnya kesetaraan dan keadilan gender, terpenuhinya hak-hak anak, dan meningkatnya kehidupan masyarakat yang berbudaya dan religius.

Secara kuantitatif kondisi ini terwujud dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dari 66,12 pada tahun 2014 menjadi 70,13 pada tahun 2021.

2. **Mandiri**, dimaknakan sebagai kondisi masyarakat yang memiliki kemampuan ekonomi sehingga mampu memecahkan masalahnya sendiri dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada.

Kondisi tersebut ditandai dengan meningkatnya pengembangan potensi sumber daya alam lokal dan pemberdayaan ekonomi kerakyatan.

Secara kuantitatif kondisi ini terwujud dalam nilai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Atas Dasar Harga Berlaku (ADHB) dari Rp.12.001.822,23 juta pada tahun 2014 menjadi Rp.17.682.723 juta pada tahun 2021, dan pendapatan per kapita dari Rp.16,92 juta pada tahun 2014 menjadi Rp.28,05 juta pada tahun 2021.

3. **Berdaya saing**, dimaknakan sebagai kondisi daerah yang memiliki keunggulan komparatif dan kompetitif melalui pembangunan



infrastruktur dan pengembangan wilayah kecamatan, desa dan kelurahan dengan memperhatikan kelestarian lingkungan.

Kondisi tersebut ditandai dengan meningkatnya aksesibilitas dan kualitas infrastruktur, terkendalinya pemanfaatan ruang, meningkatnya kualitas kawasan permukiman, meningkatnya kapasitas pemerintah kecamatan, desa dan kelurahan, meningkatnya pengelolaan kawasan, dan meningkatnya kualitas lingkungan.

Secara kuantitatif kondisi ini terwujud dalam pertumbuhan nilai investasi rata-rata 15,05% dalam kurun waktu 2016-2021.

4. ***Tata kelola pemerintahan yang baik***, dimaknakan sebagai kondisi pemerintahan yang inovatif dalam penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan demokratis.

Kondisi tersebut ditandai dengan meningkatnya kualitas pelayanan publik, meningkatnya kapasitas, transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, serta terselenggaranya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN.

Secara kuantitatif kondisi ini terwujud dalam Peringkat Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) dengan kategori sangat tinggi pada tahun 2016 hingga 2021 dan opini BPK terhadap laporan keuangan dengan opini WTP *clear and clean* dari tahun 2016 hingga 2021.

Untuk mewujudkan visi tersebut ditetapkan misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia berbasis pada hak-hak dasar, kesetaraan gender, nilai budaya dan agama.
2. Meningkatkan perekonomian daerah berbasis pada potensi unggulan dan ekonomi kerakyatan.
3. Meningkatkan pembangunan infrastruktur berorientasi interkoneksi antar wilayah dan sektor.



4. Meningkatkan pengembangan wilayah kecamatan, desa dan kelurahan.
5. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih dan demokratis.

Mencermati secara seksama visi dan misi Kabupaten Gowa dengan makna filosofi yang terkandung didalamnya bila disandingkan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa yakni penyelenggara pemerintahan daerah dibidang kepegawaian, maka dari kelima misi Kabupaten Gowa yang bersentuhan erat adalah *pokok visi keempat Tata Kelola Pemerintahan yang Baik* ditunjang dengan *misi kelima yakni Meningkatkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Demokratis*.

### **3.3. Telaahan Renstra K / L dan Renstra Provinsi / Kabupaten / Kota**

Penajaman program dan kegiatan strategis dalam Renstra Badan Kepegawaian Negara Tahun 2016-2021, mencakup : Pengembangan sistem manajemen kepegawaian, Penyempurnaan berbagai kebijakan dan peraturan perundang-undangan kepegawaian, Pembangunan dan pengembangan sistem penyelenggaraan pelayanan administrasi dan mutasi kepegawaian, Penegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan kepegawaian, melanjutkan pembangunan dan pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian, serta kegiatan strategis dalam kerangka reformasi birokrasi internal Badan Kepegawaian Negara.

Dengan memperhatikan tercapainya keselarasan pada format dan sistematika penyusunan renstra kementerian dan lembaga secara nasional, maka Renstra Badan Kepegawaian Negara Tahun 2016-2021, disusun berpedoman pada Peraturan Menteri Negara PPN/Kepala BAPPENAS Nomor 5 Tahun 2009 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga. Dengan demikian seluruh



instansi pemerintah baik Kementerian, Lembaga, maupun Pemerintah Daerah mempunyai format dan sistematika yang sama dalam susunan renstra tahun 2016-2021.

Pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, langkah-langkah strategis yang harus mendapat prioritas yakni : (1) Pengembangan sistem operasional dan prosedur pelayanan administrasi perkantoran yang efektif dengan evaluasi penyempurnaan secara berkala, (2) Optimalisasi sistem seleksi dan penentuan pegawai yang bersyarat mengikuti diklat, (3) Optimalisasi aplikasi dan database dalam sistem informasi manajemen pembinaan karir, (4) Pengembangan sistem dan mekanisme pemberian penghargaan serta sanksi PNS, (5) Penyempurnaan dan updating sistem pelayanan kepegawaian.

Dalam melaksanakan program kegiatan sesuai dengan renstra Badan Kepegawaian baik ditingkat Provinsi Sulawesi Selatan maupun ditingkat kementerian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa melaksanakan kegiatannya didukung dengan beberapa faktor sebagai berikut :

- a. Sumber daya anggaran yang berasal dari APBD Kabupaten Gowa.
- b. Sarana Prasarana (teknologi informasi dan sarana prasarana diklat) pelayanan kepegawaian dan pengembangan SDM.
- c. Sumber daya manusia aparatur pelaksana pelayanan administrasi kepegawaian dan pengembangan SDM.

Sedangkan yang menjadi faktor penghambat pelayanan kepegawaian dan pengembangan SDM, yaitu :

- a. Penempatan pegawai yang belum sesuai dengan bidang keahlian
- b. Pembinaan dan pengembangan aparatur belum terlaksana secara optimal, terutama terhadap aparat teknis lapangan di kecamatan
- c. Stereotype pegawai yang memandang bahwa tingkat kualitas layanan harus sebanding dengan tingkat kesejahteraannya



- d. Rasio jumlah pegawai terutama dibidang teknis, kesehatan, pendidikan dan kecamatan yang belum sebanding dengan jumlah formasi yang dibutuhkan
- e. Pola sikap layanan yang belum berorientasi pada kepuasan masyarakat
- f. Arus data dan informasi kepegawaian belum diimbangi kecepatan dan ketepatan validasi data, karena unsur data penunjang dari unsur-unsur SKPD sebagian belum sesuai format yang dibutuhkan
- g. Belum optimalnya komunikasi intra dan antar instansi, baik dengan pusat maupun provinsi, terutama menyangkut penyamaan data dan informasi kepegawaian.

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

Pada bagian ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa tidak membahas tentang telaahan tata ruang wilayah karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak terimplikasi dalam Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Kabupaten Gowa, karena telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis meliputi kajian fungsi, kedudukan, kebijakan dan strategi perencanaan tata ruang, yang bertujuan mewujudkan tata ruang yang aman, nyaman, produktif, efektif, efisien, berkelanjutan dan berwawasan lingkungan, berbasis perdagangan, jasa dan industri kreatif yang bertaraf nasional.

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

Isu strategis merupakan salah satu komponen yang akan memberikan stimulus terhadap pembangunan pemerintah daerah



khususnya Pemerintah Kabupaten Gowa guna memberikan pelayanan aparatur dan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat.

Berikut adalah beberapa hal yang menjadi isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa :

1. Belum optimalnya dukungan pelayanan administrasi perkantoran terhadap pencapaian kinerja organisasi. Hal ini dapat dilihat dari masih terbatasnya kecukupan sarana dan prasarana, belum optimalnya kinerja SDM aparatur dan belum efektifnya pengelolaan keuangan.
2. Belum optimalnya penerapan analisis jabatan. Masih adanya pejabat yang menduduki jabatan tanpa pernah diklat, baik struktural maupun teknis fungsional
3. Belum optimalnya dukungan pembinaan karir terhadap kinerja aparatur. Hal ini disebabkan oleh belum optimalnya penataan sistem pembinaan karir PNS.
4. Belum optimalnya sistem layanan data kepegawaian, masih ada beberapa pelayanan yang belum didukung oleh sistem aplikasi pelayanan kepegawaian.
5. Masih rendahnya kinerja pegawai melalui pemberian anugrah dan sanksi. Sistem pemberian anugrah penghargaan dan sanksi PNS belum optimal.



## **BAB IV**

### **VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

#### **4.1. Visi dan Misi SKPD**

Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dirumuskan dengan memperhatikan visi Kepala Daerah yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gowa Tahun 2016-2021 yaitu :  
***“ Terwujudnya masyarakat yang berkualitas, mandiri dan berdaya saing dengan tata kelola pemerintahan yang baik ”.***

Setiap organisasi perlu memiliki visi agar mampu eksis dan unggul dalam persaingan yang semakin ketat dalam lingkungan yang berubah dengan cepat. Perumusan visi Kabupaten Gowa mencerminkan apa yang ingin dicapai, memberikan arah dan fokus strategi yang jelas, mampu menjadi perekat seluruh komponen pemerintah kabupaten beserta rakyat yang menjadi subyek dan obyek pembangunan, sehingga memiliki orientasi masa depan, mampu menumbuhkan komitmen, dan mampu menjamin kesinambungan pembangunan daerah.

Berdasarkan hal tersebut diatas, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi seperti tertuang dalam Peraturan Bupati Gowa Nomor 43 Tahun 2008, serta mengacu pada konsep pembangunan berdasarkan pada visi Kabupaten Gowa diatas, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menetapkan visinya sebagai berikut :

***“ Terwujudnya sumber daya aparatur yang berkualitas dan berdaya saing dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang baik ”.***



Sumber daya aparatur yang berkualitas dan berdaya saing dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang baik, mengandung makna bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Gowa dengan segenap potensi dan sumber daya aparatur yang dimilikinya, bercita-cita mewujudkan aparatur yang berkualitas dan berdaya saing dengan membangun tata kelola pelayanan pemerintahan yang baik berlandaskan prinsip-prinsip *good governance* sehingga handal dalam fungsi dan perannya sebagai koordinator, fasilitator dan stimulator bagi lahirnya inisiatif-inisiatif penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah.

Visi dijabarkan lebih lanjut kedalam misi yang akan menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Gowa. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaan serta peran instansi pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan. Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Gowa dirumuskan dengan tetap memperhatikan misi Pemerintah Kabupaten Gowa sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Gowa. Dari kelima misi Kabupaten Gowa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Gowa mendukung misi ke-5 yaitu ***meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih dan demokratis***. Oleh karena itu misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Gowa dirumuskan sebagai berikut :

1. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara
2. Peningkatan Pelayanan Kepegawaian yang Transparan dan Akuntabel.



Kesinambungan Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Gowa, sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Kesinambungan RPJMD Kabupaten Gowa dengan  
Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM  
Tahun 2016 - 2021**

<b>VISI KABUPATEN GOWA</b>	<b>VISI BKPSDM</b>
<i>Terwujudnya masyarakat yang berkualitas, mandiri dan berdaya saing dengan tata kelola pemerintahan yang baik</i>	<i>Terwujudnya sumber daya aparatur yang berkualitas dan berdaya saing dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang baik</i>

<b>MISI KABUPATEN GOWA</b>	<b>MISI BKPSDM</b>
<i>Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih dan demokratis.</i>	<i>1. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara. 2. Peningkatan Pelayanan Kepegawaian yang Transparan dan Akuntabel.</i>

Dengan adanya konsistensi, kreatif, objektif dan loyalitas didalam segenap aparatur dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa diharapkan dapat serta memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai unsur staf dalam merumuskan kebijakan Pimpinan serta melaksanakan pelayanan kepada perangkat daerah.



#### **4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD**

Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi sehingga rumusannya harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai dimasa mendatang. Untuk itu tujuan disusun guna memperjelas pencapaian sasaran yang ingin diraih dari masing-masing misi. Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara menyatakan : “ Tujuan adalah hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Tujuan organisasi harus konsisten dengan tugas dan fungsinya. Secara kolektif, tujuan organisasi menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi ” (Meneg PAN, 2008:20). Penetapan tujuan didasarkan kepada faktor-faktor kunci keberhasilan yang ditetapkan setelah penetapan Visi dan Misi.

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan oleh instansi pemerintah dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan. Sasaran diusahakan dalam bentuk kuantitatif sehingga dapat diukur. Sasaran harus menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan (Meneg PAN, 2008:21-22). Sementara itu menurut peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007, sasaran (target) hasil yang diharapkan dari suatu program atau keluaran yang diharapkan dari suatu kegiatan.

Dari kedua pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sasaran kegiatan adalah hasil yang ingin dicapai dalam jangka waktu bulanan, triwulan paling lama satu tahun. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut :



**1. Tujuan Misi 1 :**

- a. Terpenuhinya Penempatan dalam Jabatan sesuai dengan Kompetensi, dengan sasaran :
  - ✓ Peningkatan kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara;
  - ✓ Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi.
- b. Terpenuhinya Hak dan Kewajiban Pegawai ASN, dengan sasaran:
  - ✓ Meningkatnya Disiplin Pegawai ASN;
  - ✓ Terpenuhinya Hak-hak Kepegawaian ASN.

**2. Tujuan Misi 2 :**

- a. Meningkatkan pelayanan kepegawaian yang tepat, cepat dan akurat, dengan sasaran :
  - ✓ Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian;
  - ✓ Tersedianya sistem aplikasi data kepegawaian yang memadai.

Pernyataan tujuan pada tiap misi sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa disajikan dalam *Tabel 4.2, Tabel 4.3, dan Tabel 4.4* sebagai berikut :



**Tabel 4.2**

**Tujuan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM  
Tahun 2016 – 2021**

MISI	TUJUAN
1. Peningkatan <i>Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara.</i>	1. <i>Terpenuhinya Penempatan dalam Jabatan sesuai dengan Kompetensi.</i>
	2. <i>Terpenuhinya Hak dan Kewajiban Pegawai ASN.</i>
2. Peningkatan <i>Pelayanan Kepegawaian yang Transparan dan Akuntabel.</i>	3. <i>Meningkatkan pelayanan kepegawaian yang tepat, cepat dan akurat</i>

**Tabel 4.3**

**Sasaran Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM  
Tahun 2016 - 2021**

TUJUAN	SASARAN
1. <i>Terpenuhinya Penempatan dalam Jabatan sesuai dengan Kompetensi.</i>	1. <i>Peningkatan kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara</i>
	2. <i>Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi</i>
2. <i>Terpenuhinya Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil.</i>	3. <i>Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara.</i>
	4. <i>Terpenuhinya hak-hak kepegawaian ASN</i>
3. <i>Meningkatkan pelayanan kepegawaian yang tepat, cepat dan akurat</i>	5. <i>Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian</i>
	6. <i>Tersedianya sistem aplikasi data kepegawaian yang memadai</i>



**Tabel 4.4**

**Indikator Sasaran dan Sasaran Jangka Menengah  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM  
Tahun 2016 - 2021**

SASARAN	INDIKATOR SASARAN
1. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara.	1. Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat struktural
	2. Persentase pegawai yang telah mengikuti diklat teknis
2. Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi.	3. Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan jenjang kepangkatan
3. Meningkatnya disiplin Aparatur Sipil Negara	4. Proporsi PNS dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada kategori baik
4. Terpenuhinya hak-hak kepegawaian ASN.	5. Persentase pegawai yang memperoleh penghargaan
	6. Persentase penanganan terhadap Izin / Cuti dan Pensiun pegawai
5. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	7. Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian
6. Tersedianya sistem aplikasi data kepegawaian yang memadai	8. Ratio ketersediaan aplikasi pada setiap layanan data kepegawaian

Untuk menggambarkan hasil yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, **diperlukan data dan informasi yang relevan** dengan hasil yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa secara memadai, serta **menetapkan target kinerja tujuan dan sasaran yang optimal dan terukur (kuantitatif maupun kualitatif)** serta merencanakan tahapan pencapaian dalam kurun waktu 5 (lima) tahun sesuai dengan kemampuan, dengan demikian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa sedang **merencanakan keberhasilan bukan merencanakan kegagalan**. Uraian tujuan dan sasaran jangka menengah pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Kabupaten Gowa pada periode Tahun 2016 - 2021, secara rinci diuraikan pada tabel 4.5 berikut :

**Tabel 4.5**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Gowa**

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KONDISI AWAL RPJMD 2015	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE- (%)					KONDISI AKHIR RPJMD 2021
					1	2	3	4	5	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1.	Terpenuhinya Penempatan dalam Jabatan sesuai dengan Kompetensi	1. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara	1. Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat struktural.	40,40	41,08	45,57	50,06	54,55	59,03	63,52
			2. Persentase pegawai yang telah mengikuti diklat teknis	5,20	5,70	6,16	6,60	7,05	7,50	7,94
		2. Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	3. Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan jenjang kepangkatan	87	90	92	94	96	98	100
2.	Terpenuhinya Hak dan Kewajiban pegawai negeri sipil	3. Meningkatnya disiplin pegawai negeri sipil	4. Proporsi PNS dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada kategori baik	88	90	92	94	96	98	100
		4. Terpenuhinya hak-hak kepegawaian ASN	5. Persentase penanganan terhadap pegawai yang memperoleh penghargaan	85	90	92	94	96	98	100
			6. Persentase penanganan terhadap Izin/Cuti dan Pensiun pegawai	85	90	92	94	96	98	100
3.	Meningkatkan pelayanan kepegawaian yang tepat, cepat dan akurat	5. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	7. Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	55	60	65	70	75	80	85
		6. Tersedianya sistem aplikasi data kepegawaian yang memadai	8. Ratio ketersediaan aplikasi pada setiap layanan data kepegawaian	28,57	42,86	57,14	71,43	85,71	100	114,29

By: anchyung@gmail.com



#### **4.3. Strategi dan Kebijakan SKPD**

Strategi merupakan langkah-langkah yang berisikan program-program indikatif dalam mewujudkan visi dan misi. Strategi juga berisikan langkah-langkah yang akan dilaksanakan dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Penjabaran secara operasional visi dan misi yang telah dirumuskan akan tertuang secara terstruktur dalam bentuk kebijakan. Kebijakan adalah tindakan yang diambil oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penetapan tujuan dan sasaran organisasi pada umumnya berdasarkan pada faktor-faktor kunci keberhasilan yang dilakukan setelah penetapan visi dan misi. Hal ini penting agar tujuan dan sasaran yang ditetapkan terarah sesuai dengan potensi, hambatan dan kendala yang ada. Untuk itu, diperlukan analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal guna menentukan faktor-faktor penentu keberhasilan.

Dengan mengetahui kondisi internal dan eksternal organisasi dan memperhatikan kebutuhan stakeholders, akan diketahui kekuatan (strength), kelemahan (weakness), peluang (opportunity) dan tantangan (threats) yang dihadapi, sehingga pada akhirnya akan diketahui pula faktor-faktor penentu keberhasilan organisasi dalam pencapaian terhadap lingkungan yang telah ditetapkan.

##### **4.3.1 Analisis SWOT**

Dalam rangka mewujudkan visi dan mengemban misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, maka terlebih dahulu perlu dilakukan analisis lingkungan strategis melalui pendekatan *SWOT Analysis* yang terdiri dari analisis lingkungan internal (ALI) dan analisis lingkungan eksternal (ALE).



## 1. Analisis Lingkungan Internal (ALI)

### a. Kekuatan / *Strength* (S)

- Adanya Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Lainnya dan Peraturan Perundang-undangan di bidang kepegawaian.
- Tersedianya Sumber Daya Manusia yang memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi.
- Tersedianya dana, sarana dan prasarana yang cukup.
- Adanya dukungan dari pimpinan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
- Adanya kemauan dan semangat belajar aparat dilingkungan Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah.
- Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat.

### b. Kelemahan / *Weakness* (W)

- Koordinasi kerja yang belum terintegrasi antar bidang.
- Belum tersedianya ruang khusus untuk penyimpanan data sebagai penunjang dalam pelaksanaan tugas.

## 2. Analisis Lingkungan Eksternal (ALE)

### a. Peluang / *Opportunity* (O)

- Adanya sistem aplikasi kepegawaian dengan standarisasi nasional.
- Adanya kesempatan untuk mengikuti diklat kepemimpinan, teknis dan fungsional yang dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat dan Daerah.
- Terbinanya hubungan fungsional yang baik dengan BKN Regional IV Makassar dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Provinsi Sulawesi Selatan.
- Meningkatnya kepercayaan pegawai terhadap peraturan pemerintah dan pembangunan di Bidang Kepegawaian.



- Adanya kewenangan yang lebih besar bagi Pemerintah Kabupaten dalam rangka manajemen PNS Daerah.

**b. Tantangan / Threats (T)**

- Peraturan di bidang kepegawaian yang dinamis.
- Adanya tuntutan masyarakat akan peningkatan layanan secara prima dari aparatur.
- Meningkatnya beban kerja seiring dengan perkembangan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah.

Berdasarkan ALI dan ALE tersebut, maka identifikasi lingkungan strategis, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Identifikasi Lingkungan Strategis**

<b>Internal</b>	<b>Eksternal</b>
<b>Kekuatan / Strength (S)</b>	<b>Peluang / Opportunity (O)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Adanya Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Lainnya dan Peraturan Perundang-undangan di bidang kepegawaian.</li><li>▪ Tersedianya Sumber Daya Manusia yang memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi.</li><li>▪ Tersedianya dana, sarana dan prasarana yang cukup.</li><li>▪ Adanya dukungan dari pimpinan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.</li><li>▪ Adanya kemauan dan semangat belajar aparat dilingkungan Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Adanya sistem aplikasi kepegawaian dengan standarisasi nasional.</li><li>▪ Adanya kesempatan untuk mengikuti diklat kepemimpinan, teknis dan fungsional yang dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat dan Daerah.</li><li>▪ Terbinanya hubungan fungsional yang baik dengan BKN Regional IV Makassar dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Provinsi Sulawesi Selatan.</li><li>▪ Meningkatnya kepercayaan pegawai terhadap peraturan pemerintah dan pembangunan di Bidang Kepegawaian.</li><li>▪ Adanya kewenangan yang lebih besar bagi Pemerintah Kabupaten dalam rangka manajemen PNS Daerah.</li></ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat.</li> </ul>	
<b>Kelemahan / Weakness (W)</b>	<b>Tantangan / Threats (T)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Koordinasi kerja yang belum terintegrasi antar bidang.</li> <li>▪ Belum tersedianya ruang khusus untuk penyimpanan data sebagai penunjang dalam pelaksanaan tugas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Peraturan di bidang kepegawaian yang dinamis.</li> <li>▪ Adanya tuntutan masyarakat akan peningkatan layanan secara prima dari aparat.</li> <li>▪ Meningkatnya beban kerja seiring dengan perkembangan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah.</li> </ul>

**Tabel 4.7**  
**Matrik SWOT**

	<b>Kekuatan / Strength (S)</b>	<b>Kelemahan / Weakness (W)</b>
<b>Analisis Faktor Internal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adanya Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Lainnya dan Peraturan Perundang-undangan dibidang kepegawaian.</li> <li>▪ Tersedianya Sumber Daya Manusia yang memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi.</li> <li>▪ Tersedianya dana, sarana dan prasarana yang cukup.</li> <li>▪ Adanya dukungan dari pimpinan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.</li> <li>▪ Adanya kemauan dan semangat belajar aparat dilingkungan BKPSDM.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Koordinasi kerja yang belum terintegrasi antar bidang.</li> <li>▪ Belum tersedianya ruang khusus untuk penyimpanan data sebagai penunjang dalam pelaksanaan tugas.</li> </ul>
<b>Analisis Faktor Eksternal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat.</li> </ul>	
<b>Peluang / Opportunity (O)</b>	<b>Asumsi Strategi S - O</b>	<b>Asumsi Strategi W - O</b>



## Rencana Strategis

### Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

TAHUN 2016 – 2021

<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya sistem aplikasi kepegawaian dengan standarisasi nasional.</li> <li>Adanya kesempatan untuk mengikuti diklat kepemimpinan, teknis dan fungsional yang dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat dan Daerah.</li> <li>Terbinanya hubungan fungsional yang baik dengan BKN Regional IV Makassar dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Provinsi Sulawesi Selatan.</li> <li>Meningkatnya kepercayaan pegawai terhadap peraturan pemerintah dan pembangunan di Bidang Kepegawaian.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meningkatkan kualitas SDM dengan memanfaatkan perkembangan IPTEK.</li> <li>komitmen seluruh komponen organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi melalui optimalisasi sistem seleksi dan jenis diklat bagi pegawai ASN.</li> <li>Mendayagunakan sarana dan prasarana.</li> <li>Meningkatkan inovasi dan kreativitas.</li> <li>Mengembangkan sistem informasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mewujudkan sistem koordinasi yang berbasis elektronik, ekonomis, efisien dan efektif.</li> <li>Memanfaatkan perkembangan IPTEK melalui optimalisasi sistem layanan data kepegawaian dalam hal penyimpanan data kepegawaian.</li> <li>Optimalisasi aplikasi dan database dalam sistem informasi jenjang kepangkatan.</li> </ul>
Tantangan / Threats (T)	Asumsi Strategi S - T	Asumsi Strategi W - T
<ul style="list-style-type: none"> <li>Peraturan di bidang kepegawaian yang dinamis.</li> <li>Adanya tuntutan masyarakat akan peningkatan layanan secara prima dari aparatur.</li> <li>Meningkatnya beban kerja seiring dengan perkembangan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meningkatkan inovasi dan kreativitas.</li> <li>Kinerja manajemen kepegawaian dengan optimalisasi SOP.</li> <li>Mengembangkan sistem pelayanan melalui optimalisasi sistem pelayanan dan informasi kepegawaian.</li> <li>Meningkatkan dan melaksanakan sosialisasi aturan disiplin ASN.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengembangan sistem operasional dan prosedur pelayanan administrasi perkantoran yang efektif dengan evaluasi penyempurnaan secara berkala.</li> <li>Perbaikan manajemen pelayanan publik dilakukan melalui reformasi birokrasi dan pelayanan publik melalui penataan sejumlah kewenangan, strategi dan sejumlah langkah aksi (action plan) pada setiap Bidang, serta melalui sejumlah inovasi birokrasi kepegawaian.</li> <li>Mewujudkan "Good Governance" melalui implementasi transparansi, akuntabilitas dan membuka ruang partisipasi publik.</li> </ul>

Berdasarkan asumsi-asumsi strategi sebagaimana tercantum pada tabel matrik SWOT diatas, maka program dan kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka mewujudkan visi Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, dapat diuraikan pada tabel 4.8 berikut ini.



**Tabel 4.8**  
**Program dan Kegiatan**

NO	PROGRAM	KEGIATAN	UNIT / BIDANG
1	2	3	4
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	1 Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik 2 Penyediaan jasa pemeliharaan, dan perizinan kendaraan dinas/ operasional 3 Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor 4 Penyediaan jasa administrasi keuangan 5 Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor 6 Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan 7 Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah 8 Pelayanan Administrasi Ketatausahaan	Sekretariat
2	Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	1 Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor 2 Pengadaan Peralatan Gedung Kantor 3 Pemeliharaan Rutin / Berkala Kendaraan Dinas / Operasional 4 Pemeliharaan Rutin / Berkala Perlengkapan Gedung Kantor	Sekretariat
3	Peningkatan disiplin aparatur	1 Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya 2 Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu 3 Penyusunan Dokumen Penataan dan Pemetaan Kebutuhan Aparatur SKPD	Sekretariat
4	Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur Pemkab Gowa	1 Pendidikan dan Pelatihan prajabatan bagi CPNS Daerah 2 Pendidikan dan Pelatihan Teknis 3 Proses Seleksi Administrasi Penyesuaian Ijazah dan Ujian Dinas 4 Proses Seleksi Penetapan PNS Rekomendasi Izin belajar dan Tugas belajar 5 Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah 6 Diklat Manajemen Kearsipan 7 Workshop Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) 8 Bimtek Penyusunan Tata Naskah Dinas 9 Bimtek Strategi Perencanaan SDM Aparatur 10 Bimtek Budaya Kerja 11 Bimtek Manajemen Pemerintahan Tingkat Kecamatan dan Kelurahan 12 Bimtek Orientasi Masa Persiapan Pensiun 13 Bimtek Analisa Jabatan 14 Bimtek Manajemen Kesekretariatan 15 Penilaian angka kredit jabatan fungsional	Pengembangan SDM  Pengadaan dan Mutasi Pegawai
5	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	1 Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Sekretariat
6	Pendidikan kedinasan	1 Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan pendidikan 2 Pendidikan Penjenjangan Struktural Tk. II 3 Pendidikan Penjenjangan Struktural Tk. III 4 Pendidikan Penjenjangan Struktural Tk. IV	Pengembangan SDM
7	Pembinaan dan pengembangan aparatur bidang mutasi	1 Penyusunan Rencana Pengembangan Karir 2 Seleksi pengangkatan dan penempatan menjadi CPNS 3 Seleksi Terbuka pada Formasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Pengadaan dan Mutasi Pegawai



<b>8</b>	<b>Pengembangan Data dan Informasi</b>	1 Penyusunan dokumen sistem dan mekanisme layanan kepegawaian	Data dan Informasi
		2 Pengembangan sistem informasi manajemen Kepegawaian Daerah berbasis Online	
		3 Maintenance sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah	
		4 Digitalisasi arsip dokumen tata naskah kepegawaian	
		5 Revisi Dokumen Standard Operational Procedure (SOP) BKPSDM Kab. Gowa	
		6 Updating dan analisis data kepegawaian	
		7 Updating informasi kepegawaian pada web site BKPSDM Kab. Gowa	
		8 Pemutakhiran / Updating Data Profil PNS Pemerintah Kab. Gowa	
		9 Pengusulan penerbitan Kartu Istri / Kartu Suami Pegawai Negeri Sipil	
		10 Monitoring dan evaluasi data kepegawaian	
<b>9</b>	<b>Pembinaan dan pengembangan aparatur bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai</b>	1 Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai
		2 Proses Penanganan kasus-kasus Disiplin, Cuti dan Perizinan PNS	
		3 Pemberhentian dan pensiun	

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat dikemukakan pilihan strategi implementatif dan hal-hal yang dapat dijadikan model kebijakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dalam melaksanakan pelayanannya. Strategi dan kebijakan yang ditetapkan akan menjadi bahan penyusunan program dan kegiatan yang tepat dalam rangka pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dalam periode 2016-2021, sebagaimana tabel 4.9 berikut ini:

**Tabel 4.9**

**Sasaran, Strategi dan Kebijakan Rencana Strategis  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Gowa**

<b>SASARAN</b>	<b>STRATEGI</b>	<b>KEBIJAKAN</b>
1 Peningkatan kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara	Optimalisasi sistem seleksi dan jenis diklat bagi pegawai negeri sipil	Pola seleksi dan mekanisme penentuan jenis diklat kepegawaian
2 Tersedianya aparatur sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi	Optimalisasi aplikasi dan database dalam sistem informasi jenjang kepangkatan	Pengembangan sistem pembinaan karir aparatur
3 Meningkatnya disiplin pegawai negeri sipil	Meningkatkan dan melaksanakan sosialisasi aturan disiplin ASN	Penegasan aturan disiplin pegawai

By: anchyung@gmail.com



**Rencana Strategis**  
*Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*  
TAHUN 2016 – 2021

4 <i>Terpenuhinya hak-hak kepegawaian ASN</i>	<i>Optimalisasi sistem pelayanan dan informasi kepegawaian</i>	<i>Pengembangan sistem pelayanan dan informasi kepegawaian</i>
5 <i>Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian</i>	<i>Pengembangan sistem operasional dan prosedur pelayanan administrasi perkantoran yang efektif dengan evaluasi penyempurnaan secara berkala</i>	<i>Peningkatan dukungan administrasi perkantoran, sarana dan prasarana, SDM aparatur, dan keuangan terhadap kinerja organisasi</i>
6 <i>Tersedianya sistem aplikasi data kepegawaian yang memadai</i>	<i>Optimalisasi sistem layanan data kepegawaian</i>	<i>Pengembangan sistem aplikasi database pada setiap pelayanan kepegawaian</i>



## **BAB V**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF**

Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai setiap tujuan strategisnya, maka langkah operasionalnya harus dituangkan kedalam program dan kegiatan indikatif yang mengikuti ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan tetap memperhatikan dan mempertimbangkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Program yang disusun terdiri dari beberapa kegiatan yang mengacu pada kerangka regulasi yang bertujuan untuk memfasilitasi, mendorong, maupun mengatur kegiatan pembangunan yang dilaksanakan sendiri oleh masyarakat, serta mengacu kepada kerangka anggaran yang bertujuan untuk menyediakan barang dan jasa publik yang diperlukan masyarakat.

Program merupakan kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu yang didasarkan pada perumusan visi dan misi, tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan. Selanjutnya program tersebut dijabarkan lagi dengan satu atau lebih kegiatan, dimana kegiatan tersebut berdimensi tidak lebih dari satu tahun. Kegiatan tahunan ini menjadi bahan untuk evaluasi dan memperbaiki program kerja instansi pemerintah sebagai perangkat kerja daerah.

Adapun rencana program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa tahun 2016-2021 yakni :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
  - a. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
  - b. Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas / Operasional.
  - c. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor.



- d. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- e. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
- f. Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah
- g. Pelayanan Administrasi Ketatausahaan
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
  - a. Pengadaan perlengkapan gedung kantor.
  - b. Pengadaan Peralatan Gedung Kantor.
  - c. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
  - d. Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
  - a. Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya
  - b. Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
  - a. Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi CPNS Daerah.
  - b. Pendidikan dan Pelatihan Teknis.
  - c. Penilaian angka kredit jabatan fungsional.
  - d. Seleksi Administrasi Penyesuaian Ijazah dan Ujian Dinas.
  - e. Seleksi Penetapan PNS Rekomendasi Izin belajar dan Tugas belajar.
5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
  - a. Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD
6. Program Pendidikan Kedinasan
  - a. Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan pendidikan
  - b. Pendidikan Penjenjangan Struktural Tk. II
  - c. Pendidikan Penjenjangan Struktural Tk. III
  - d. Pendidikan Penjenjangan Struktural Tk. IV
7. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
  - a. Penyusunan Rencana Pengembangan Karir PNS.
  - b. Seleksi Pengangkatan dan Penempatan menjadi CPNS.
  - c. Pelaporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara.
  - d. Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi.



- e. Proses Penanganan kasus-kasus Disiplin, Cuti dan Perizinan PNS.
- f. Pemberhentian dan pensiun.
- 8. Program Pengembangan Data/Informasi
  - a. Penyusunan dokumen sistem & mekanisme layanan kepegawaian
  - b. Pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian daerah berbasis online.
  - c. Maintenance sistem informasi manajemen kepegawaian daerah
  - d. Digitalisasi arsip dokumen tata naskah kepegawaian
  - e. Revisi dokumen Standard Operational Procedure (SOP) BKPSDM Kabupaten Gowa
  - f. Pengumpulan, Updating dan Analisis Data Kepegawaian
  - g. Updating informasi kepegawaian pada website BKPSDM Gowa
  - h. Pemutakhiran/updating data profil PNS pemerintah Kabupaten Gowa
  - i. Pengusulan penerbitan Kartu Istri / Kartu Suami Pegawai Negeri Sipil
  - j. Monitoring dan evaluasi data kepegawaian.



# Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia TAHUN 2016 - 2021

Tabel 5.1  
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja SKPD penanggung jawab	Lokasi	
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode renstra				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian yang Tepat, Cepat dan Akurat	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	4 05 01 01	Program pelayanan umum administrasi perkantoran	Terlaksananya Pelayanan Umum Administrasi	100%	256.771.000	100%	264.713.800	100%	275.964.990	100%	289.763.240	100%	304.251.401	100%	319.463.972			
			4 05 01 01 02		- Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air	Jumlah Jaringan Komunikasi dan Internet	2 Jaringan dan 1	4.600.000	2 jenis	4.830.000	2 jenis	5.071.500	2 jenis	5.325.075	2 jenis	5.591.329	2 jenis	5.870.895		
			4 05 01 01 06		- Penyediaan jasa pemeliharaan, dan perizinan kendaraan dinas/	Tersedianya Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK)	3 unit	1.800.000	3 unit	1.890.000										
			4 05 01 01 07		- Penyediaan jasa administrasi keuangan	Tersedianya layanan administrasi	1 paket	67.950.000												
			4 05 01 01 03		- Penyediaan Jasa peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor	289 Buah (Alat : 55 Bh, Bahan :	4.901.000	17 jenis	5.146.050	17 jenis	5.403.353	17 jenis	5.673.520	17 jenis	5.957.196	17 jenis	6.255.056		
			4 05 01 01 12		- Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan	Jumlah Komponen Instalasi dan Alat Listrik	46 Bh	1.410.000	7 jenis	1.480.500	7 jenis	1.554.525	7 jenis	1.632.251	7 jenis	1.713.864	7 jenis	1.799.557		
			4 05 01 01 15		- Penyediaan bahan bacaan dan peraturan	Jumlah Media Cetak/ Surat Kabar yang	3 Surat Kabar	3.600.000	1 jenis	3.780.000	1 jenis	3.969.000	1 jenis	4.167.450	1 jenis	4.375.823	1 jenis	4.594.614		
			4 05 01 01 18		- Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	Jumlah Rapat-rapat dan Perjalanan Dinas dalam dan Luar	1.408 Kali	142.545.000	1 paket	149.672.250	1 paket	157.155.863	1 paket	165.013.656	1 paket	173.264.338	1 paket	181.927.555		
			4 05 01 01 19		- Penyediaan Jasa Administrasi Ketatausahaan Kantor	Jumlah Jasa Administrasi Ketatausahaan Kantor	6 jenis	29.965.000	4 jenis	97.915.000	4 jenis	102.810.750	4 jenis	107.951.288	4 jenis	113.348.852	4 jenis	119.016.294		
			4 05 01 02		Program peningkatan sarana dan prasarana	Meningkatnya Sarana dan Prasarana Aparatur	100%	163.191.000	100%	241.700.550	100%	253.785.578	100%	266.474.856	100%	279.798.599	100%	293.788.529		
4 05 01 02 07	- Pengadaan perlengkapan gedung kantor	Jumlah Perlengkapan Gedung Kantor	10 Buah	67.000.000	9 jenis	70.350.000	5 Buah	73.867.500	9 jenis	77.560.875	9 jenis	81.438.919	9 jenis	85.510.865						
4 05 01 02 09	- Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Jumlah Peralatan Gedung Kantor			9 jenis	70.350.000	9 jenis	73.867.500	9 jenis	77.560.875	9 jenis	81.438.919	9 jenis	85.510.865						
4 05 01 02 24	- Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/ operasional	Jumlah Kendaraan Dinas yang Terawat secara Rutin/Berkala	3 unit kendaraan	82.177.000	3 unit kendaraan	86.285.850	3 unit kendaraan	90.600.143	3 unit kendaraan	95.130.150	3 unit kendaraan	99.886.657	3 unit kendaraan	104.880.990						



# Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia TAHUN 2016 – 2021

			4	05	01	02	26	- Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	Jumlah Perlengkapan Kantor yang diakomodir	2 jenis	14.014.000	2 jenis	14.714.700	2 jenis	15.450.435	2 jenis	16.222.957	2 jenis	17.034.105	2 jenis	17.885.810		
			4	05	01	03		<b>Program peningkatan disiplin aparatur</b>	<b>Meningkatnya Disiplin Aparatur</b>	100%	50.350.000	100%	52.867.500	100%	55.510.875	100%	58.286.419	100%	61.200.740	100%	64.260.777		
			4	05	01	03	02	- Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Jumlah Pakaian dinas beserta perlengkapannya	53 orang pegawai	29.150.000	53 orang pegawai	30.607.500	53 orang pegawai	32.137.875	53 orang pegawai	33.744.769	53 orang pegawai	35.432.007	53 orang pegawai	37.203.608		
			4	05	01	03	05	- Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	Jumlah Pakaian Hari-hari tertentu sesuai jumlah	53 orang pegawai	21.200.000	53 orang pegawai	22.260.000	53 orang pegawai	23.373.000	53 orang pegawai	24.541.650	53 orang pegawai	25.768.733	53 orang pegawai	27.057.169		
			4	05	01	03	06	- Penyusunan Dokumen Penataan dan Pemetaan Kebutuhan	Jumlah Dokumen yang disusun	53 orang pegawai	21.200.000	53 orang pegawai	22.260.000	53 orang pegawai	23.373.000	53 orang pegawai	24.541.650	53 orang pegawai	25.768.733	53 orang pegawai	27.057.169		
			4	05	01	06		<b>Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan</b>	<b>Meningkatnya Kualitas Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan BKPSDM Gowa</b>	100%	38.712.826	100%	40.648.467	100%	42.680.891	100%	44.814.935	100%	47.055.682	100%	49.408.466		
			4	05	01	06	01	- Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Pelaporan Realisasi Kinerja	5 dok	38.712.826	4 dok	40.648.467	4 dok	42.680.891	4 dok	44.814.935	4 dok	47.055.682	4 dok	49.408.466		
Terpenuhinya Penempatan dalam Jabatan sesuai Kompetensi	Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Diklat Teknis	Persentase Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Diklat Teknis	4	05	01	15		<b>Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur Pemkab Gowa</b>	<b>Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur Pemkab Gowa</b>	85%	537.809.500	87%	563.933.425	90%	682.630.096	95%	792.511.601	97%	868.637.181	100%	671.069.040		
			4	05	01	15	01	- Penilaian angka kredit jabatan fungsional	Jumlah SK Penilaian Angka Kredit dan SK Pengangkatan dalam Jabatan	300 orang pegawai	9.160.000	800 orang pegawai	9.618.000	800 orang pegawai	10.098.900	800 orang pegawai	10.603.845	800 orang pegawai	11.134.037	800 orang pegawai	11.690.739		
			4	05	01	15	02	- Pendidikan dan Pelatihan Teknis	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Diklat Teknis	46 orang	94.536.500	46 orang	102.460.100	46 orang	107.583.105	46 orang	112.962.260	46 orang	118.610.373	46 orang	124.540.892		
			4	05	01	15	03	- Proses Seleksi Penetapan PNS Rekomendasi Izin Belajar dan Tugas belajar	Jumlah Surat Rekomendasi Izin Belajar dan Tugas Belajar	1 Jenis	2.500.000	1 Jenis	2.500.000	1 Jenis	2.625.000	1 Jenis	2.756.250	1 Jenis	2.894.063	1 Jenis	3.038.766		



# Rencana Strategis

## Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

### TAHUN 2016 – 2021

			4	05	01	15	04	- Pendidikan dan Pelatihan prajabatan bagi CPNS Daerah	Jumlah CPNS Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Gowa yang akan mengikuti Diklat	39 orang CPNS	339.576.500	30 orang CPNS	356.555.325	67 orang CPNS	374.383.091	30 orang CPNS	393.102.246	30 orang CPNS	412.757.358	30 orang CPNS	433.395.226		
			4	05	01	15	05	- Proses Seleksi Administrasi Penyesuaian Ijazah dan Ujian	Jumlah Administrasi Penyesuaian Ijazah dan Ujian			1 Jenis	2.800.000	1 Jenis	2.940.000	1 Jenis	3.087.000	1 Jenis	3.241.350	1 Jenis	3.403.418		
			1	20	08	05	12	- Diklat Manajemen Kearsipan	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Diklat Manajemen Kearsipan	46 orang	94.536.500												
			1	20	08	05	16	- Workshop Analisis Kebutuhan Diklat (AKD)	Jumlah PNS yang mengikuti Workshop Analisis Kebutuhan Diklat			50 orang	90.000.000										
			1	20	08	05	18	- Bimtek penyusunan tata naskah dinas	Jumlah PNS yang mengikuti Bimtek Penyusunan Tata Naskah Dinas					50 orang	90.000.000								
			1	20	08	05	19	- Bimtek strategi perencanaan SDM aparatur	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Bimtek strategi perencanaan SDM					50 orang	95.000.000								
			1	20	08	05	20	- Bimtek Budaya Kerja	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Bimtek Budaya Kerja							50 orang	90.000.000						
			1	20	08	05	21	- Bimtek Manajemen Pemerintahan Tingkat Kecamatan dan Kelurahan	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Bimtek Manajemen Pemerintahan Tingkat Kecamatan dan Kelurahan							68 orang	180.000.000						
			1	20	08	05	24	- Bimtek Orientasi Masa Persiapan Pensiun	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Bimtek Orientasi Masa Persiapan Pensiun									100 orang	200.000.000				
			1	20	08	05	26	- Bimtek analisis jabatan	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Bimtek analisis jabatan									50 orang	120.000.000				



# Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia TAHUN 2016 - 2021

		1	20	08	05	28	- Bimtek Manajemen Kesekretariatan	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Bimtek Manajemen Kesekretariatan											50 orang	95.000.000		
Persentase Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Diklat Teknis	4	05	01	16			Program pendidikan kedinasan	Terselenggaranya Pendidikan Kedinasan	45,45%	30.251.000	58,47%	1.050.472.000	68,01%	1.102.995.600	81,14%	1.158.145.380	90,79%	1.216.052.649	100%	1.276.855.281		
	4	05	01	16	01		- Pendidikan Penjurangan Struktural Tk. IV	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Diklat Struktural Tk.IV	40 orang	807.542.500	80 orang	847.919.625	80 orang	890.315.606	80 orang	934.831.387	80 orang	981.572.956	80 orang	1.030.651.604		
	4	05	01	16	02		- Pendidikan Penjurangan Struktural Tk. III	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Diklat Struktural Tk.III			10 orang	990.000.000	16 orang	1.039.500.000	16 orang	1.091.475.000	16 orang	1.146.048.750	16 orang	1.203.351.188		
	4	05	01	16	03		- Pendidikan Penjurangan Struktural Tk. II	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Diklat Struktural Tk.II	1 orang	30.251.000	2 orang	60.472.000	2 orang	63.495.600	2 orang	66.670.380	2 orang	70.003.899	2 orang	73.504.094		
	4	05	01	16	04		- Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan pendidikan	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang telah mengikuti Diklat	50 orang	30.416.000	50 orang	31.936.800	60 orang	33.533.640	40 orang	35.210.322	40 orang	36.970.838	35 orang	38.819.380		
Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan jenjang kepangkatan	4	05	01	17		Program pembinaan dan pengembangan aparatur bidang mutasi	Meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Bidang Mutasi	100%	1.073.716.500	100%	759.902.325	100%	1.147.897.441	100%	1.205.292.313	100%	1.265.556.929	100%	1.328.834.775		
		4	05	01	17	01	- Penyusunan rencana pengembangan karir PNS	Jumlah PNS yang mendapatkan SK kenaikan pangkat, mutasi jabatan dan pindah tugas	1000 orang	83.716.500	1100 orang	87.902.325	1100 orang	92.297.441	1100 orang	96.912.313	1100 orang	101.757.929	1100 orang	106.845.825		
		4	05	01	17	02	- Seleksi, pengangkatan dan penempatan menjadi CPNS	Jumlah Pelamar CPNS	3000 orang pelamar	640.000.000	4000 orang pelamar	672.000.000	5000 orang pelamar	705.600.000	6000 orang pelamar	740.880.000	7000 orang pelamar	777.924.000	8000 orang pelamar	816.820.200		
		4	05	01	17	03	- Seleksi Terbuka pada Formasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Jumlah Pelamar Seleksi Terbuka Formasi JPT	50 Orang	350.000.000			50 Orang	350.000.000	50 Orang	367.500.000	50 Orang	385.875.000	50 Orang	405.168.750		



## Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia TAHUN 2016 – 2021

Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian yang Tepat, Cepat dan Akurat	Tersedianya Sistem Aplikasi Data Kepegawaian yang memadai	Ratio ketersediaan aplikasi pada setiap layanan data kepegawaian	4	05	01	18	Program pengembangan data / informasi	Terlaksananya Pengembangan Data / Informasi	100%	133.079.996	100%	257.837.800	100%	205.629.690	100%	215.911.175	100%	226.706.733	100%	238.042.070			
			4	05	01	18	01	- Penyusunan dokumen sistem dan mekanisme layanan kepegawaian	Jumlah Dokumen Sistem Layanan Kepegawaian	2 Buah Dokumen	34.286.000	12 bulan	36.000.300	12 bulan	37.800.315	12 bulan	39.690.331	12 bulan	41.674.847	12 bulan	43.758.590		
			4	05	01	18	02	- Pengumpulan, Updating dan analisis data kepegawaian	Data Kepegawaian yang diproses	1.550 Orang	98.793.996												
			4	05	01	18	03	- Pengembangan sistem informasi manajemen Kepegawaian Daerah berbasis Online	Jumlah Fitur Sistem Informasi yang diupdate	1 fitur		50.000.000											
			4	05	01	18	04	- Maintenance sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah	Jumlah Sistem Informasi Kepegawaian yang dimaintenance	3 Sistem		24.000.000	3 Sistem	25.200.000	3 Sistem	26.460.000	3 Sistem	27.783.000	3 Sistem	29.172.150			
			4	05	01	18	05	- Digitalisasi arsip dokumen tata naskah kepegawaian	Jumlah Arsip Kepegawaian yang digitalisasi ke SIMPEG	1820 orang PNS		22.750.000	1820 orang PNS	23.887.500	1820 orang PNS	25.081.875	1820 orang PNS	26.335.969	1820 orang PNS	27.652.767			
			4	05	01	18	06	- Revisi Dokumen Standard Operational Procedure (SOP) BKPSDM Kab. Gowa	Jumlah Dokumen SOP yang direvisi	1 dokumen		12.000.000											
			4	05	01	18	07	- Updating informasi kepegawaian pada website BKPSDM Kab. Gowa	Jumlah Informasi Data Kepegawaian yang diupdate ke website BKPSDM	1820 orang pegawai		21.000.000	1820 orang pegawai	22.050.000	1820 orang pegawai	23.152.500	1820 orang pegawai	24.310.125	1820 orang pegawai	25.525.631			
			4	05	01	18	08	- Pemutakhiran / Updating Data Profil PNS Pemerintah Kabupaten Gowa	Jumlah Data Profil Kepegawaian yang diupdate ke website BKPSDM	1820 orang pegawai		69.000.000	1820 orang pegawai	72.450.000	1820 orang pegawai	76.072.500	1820 orang pegawai	79.876.125	1820 orang pegawai	83.869.931			
			4	05	01	18	09	- Pengusulan penerbitan Kartu Istri / Kartu Suami Pegawai Negeri Sipil	Jumlah Penanganan Kartu Istri / Kartu Suami Pegawai Negeri Sipil yang diusulkan	1820 orang pegawai		9.732.500	1820 orang pegawai	10.219.125	1820 orang pegawai	10.730.081	1820 orang pegawai	11.266.585	1820 orang pegawai	11.829.915			
			4	05	01	18	10	- Monitoring dan evaluasi data kepegawaian	Jumlah Kecamatan yang dievaluasi Data Kepegawaiannya	18 kecamatan		13.355.000	18 kecamatan	14.022.750	18 kecamatan	14.723.888	18 kecamatan	15.460.082	18 kecamatan	16.233.086			



# Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia TAHUN 2016 - 2021

Terpenuhi Hak dan Kewajiban Pegawai ASN	Terpenuhi Hak-hak Kepegawaian ASN	Persentase Penanganan terhadap usulan penghargaan pegawai	4	05	01	19	01	Program pembinaan dan pengembangan aparatur bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai	Terlaksananya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai	100%	124.887.000	100%	131.131.350	100%	137.687.918	100%	144.572.313	100%	151.800.929	100%	159.390.975		
			4	05	01	19	01	- Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang diusulkan Penghargaan Satya Lancana Karya Satya	346 orang pegawai	48.836.000	346 orang pegawai	51.277.800	346 orang pegawai	53.841.690	346 orang pegawai	56.533.775	346 orang pegawai	59.360.463	346 orang pegawai	62.328.486		
			4	05	01	19	02	- Proses Penanganan kasus-kasus disiplin, Cuti dan perizinan PNS	Jumlah Kasus-kasus Disiplin, Cuti dan Perizinan PNS	275 orang	12.862.000	275 orang	13.505.100	280 orang	14.180.355	300 orang	14.889.373	320 orang	15.633.841	325 orang	16.415.533		
			4	05	01	19	03	- Pemberhentian dan pensiun	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang akan Pensiun	275 orang pegawai	63.189.000	275 orang pegawai	66.348.450	250 orang pegawai	69.665.873	250 orang pegawai	73.149.166	250 orang pegawai	76.806.624	250 orang pegawai	80.646.956		



Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat dirinci program - program utama yang mendukung terhadap pencapaian kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa berdasarkan 14 (empat belas) sasaran yang telah ditetapkan, meliputi 37 (tiga puluh tujuh) program dan 95 (Sembilan puluh lima) kegiatan indikatif, sebagai berikut :

**Tabel 5.2**  
**PROGRAM DAN KEGIATAN**

SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN
1	2	3
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Pelayanan administrasi perkantoran	1 Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
		2 Penyediaan jasa pemeliharaan, dan perizinan kendaraan dinas/ operasional
		3 Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor
		4 Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
		5 Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
		6 Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah
		7 Pelayanan administrasi ketatausahaan
	Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	1 Pengadaan perlengkapan gedung kantor
		2 Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/ operasional
		3 Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor
	Peningkatan disiplin aparatur	1 Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya
		2 Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu
	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	1 Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD
Peningkatan kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara	Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	1 Penilaian angka kredit jabatan fungsional
		2 Pendidikan dan pelatihan Teknis
		3 Proses Seleksi Penetapan PNS Rekomendasi Izin Belajar dan Tugas Belajar
		4 Pendidikan dan Pelatihan prajabatan bagi CPNS Daerah
		5 Proses Seleksi Administrasi Penyesuaian Ijazah dan Ujian Dinas
		6 Diklat Manajemen Kearsipan
		7 Workhsop Analisis Kebutuhan Diklat (AKD)
		8 Bimtek Penyusunan Tata Naskah Dinas
		9 Bimtek Strategi Perencanaan SDM Aparatur
		10 Bimtek Budaya Kerja
		11 Bimtek Manajemen Pemerintahan Tingkat Kecamatan dan Kelurahan



**Rencana Strategis**  
*Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*  
**TAHUN 2016 – 2021**

		12 Bimtek Orientasi Masa Persiapan Pensiun
		13 Bimtek Analisis Jabatan
		14 Bimtek Manajemen Kesekretariatan
	<b>Pendidikan kedinasan</b>	1 Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan pendidikan
<b>Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi</b>	<b>Pembinaan dan pengembangan aparatur bidang mutasi</b>	2 Pendidikan Penjurangan Struktural Tk. II
		3 Pendidikan Penjurangan Struktural Tk. III
		4 Pendidikan Penjurangan Struktural Tk. IV
		1 Penyusunan rencana pengembangan karir
<b>1. Meningkatnya disiplin pegawai negeri sipil, 2. Terpenuhinya hak-hak kepegawaian ASN</b>	<b>Pembinaan dan pengembangan aparatur bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai</b>	2 Seleksi pengangkatan dan penempatan menjadi CPNS
		3 Seleksi Terbuka pada Formasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
		1 Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi
		2 Penanganan kasus-kasus pelanggaran Disiplin, Cuti dan Perizinan PNS
<b>Tersedianya sistem aplikasi data kepegawaian yang memadai</b>	<b>Pengembangan Data dan Informasi</b>	3 Pemberhentian dan pensiun
		1 Penyusunan dokumen sistem dan mekanisme layanan kepegawaian
		2 Pengembangan sistem informasi manajemen Kepegawaian Daerah berbasis Online
		3 Maintenance sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah
		4 Digitalisasi arsip dokumen tata naskah kepegawaian
		5 Revisi Dokumen Standard Operational Procedure (SOP) BKPSDM Kabupaten Gowa
		6 Updating dan analisis data kepegawaian
		7 Updating informasi kepegawaian pada web site BKPSDM Kabupaten Gowa
		8 Pemutakhiran / Updating Data Profil PNS Pemerintah Kabupaten Gowa
		9 Pengusulan penerbitan Kartu Istri / Kartu Suami Pegawai Negeri Sipil
		10 Monitoring dan evaluasi data kepegawaian



## BAB VI

### INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Terdapat banyak definisi mengenai indikator kinerja. Indikator kinerja ada yang didefinisikan sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *output* atau *outcome*. Indikator kinerja juga didefinisikan sebagai alat ukur yang digunakan untuk derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Definisi lain menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Indikator kinerja merupakan ukuran yang menjelaskan mengenai kinerja, hal-hal yang direncanakan akan menjadi kinerja suatu organisasi akan diukur keberhasilan pencapaiannya dengan menggunakan indikator kinerja. Indikator kinerja dapat terdiri dari angka dan satuannya. Angka menjelaskan mengenai nilai (berapa) dan satuannya memberikan arti dari nilai tersebut (apa).

Indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa disusun guna mempermudah pengukuran pencapaian misi dan visi. Dimana rumusan indikator kinerja tersebut mengacu pada tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gowa Tahun 2016 - 2021. Sebagaimana misi ke-5 RPJMD Kabupaten Gowa 2016 - 2021 adalah ***Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih dan demokratis***, dengan sasaran meningkatkan kapasitas pemerintahan dan akuntabilitas kinerja birokrasi dengan strategi Optimalisasi database dalam sistem informasi manajemen pembinaan karir yang mengarah pada kebijakan Pengembangan Sumber Daya Aparatur dan pembinaan karir yang lebih efektif. Mengacu pada tujuan, strategi dan arah kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Gowa untuk jangka 5 (lima) tahun kedepan tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menetapkan indikator kinerja beserta target kinerja sebagai berikut :



Tabel 6.1

Indikator Kinerja SKPD yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD (%)	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD (%)
			Tahun 1 (%)	Tahun 2 (%)	Tahun 3 (%)	Tahun 4 (%)	Tahun 5 (%)	
1	Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat struktural	40,40%	41,08 %	45,57 %	50,06 %	54,55 %	59,03 %	63,52%
2	Proporsi PNS dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada kategori baik (%)	88%	90%	92%	94%	96%	98%	100%



## **BAB VII** **PENUTUP**

**R**enstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa ini merupakan Revisi dari Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa yang telah terbit sebelumnya dan telah mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah dengan perubahan nama dari Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Gowa menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Renstra ini akan menjadi pedoman penyusunan Renja dan RKA/DPA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun kedua dibawah kepemimpinan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih untuk menjaga kesinambungan pembangunan dan mengisi kekosongan Renja SKPD setelah Renstra SKPD berakhir. Renja SKPD masa transisi merupakan tahun pertama dan bagian yang tidak terpisahkan dari Renstra SKPD pada periode sebelumnya.

Penjabaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa lebih lanjut dalam bentuk Renja SKPD dan Kepala SKPD sebagai penanggung jawab pelaksanaan Renstra SKPD dan bersama BAPPEDA melakukan pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan Renstra.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2017 - 2021 berfungsi sebagai pedoman, penentu arah, sasaran dan tujuan bagi aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan, dan pelaksanaan pelayanan kepada *stakeholders* yang ada. Rencana Strategis ini merupakan penjabaran dari visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa



yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gowa.

Dalam melaksanakan Rencana Strategis ini sangat diperlukan partisipasi, semangat dan komitmen dari seluruh aparatur daerah Kabupaten Gowa, karena akan menentukan keberhasilan program dan kegiatan yang telah disusun. Dengan demikian Rencana Strategis ini nantinya bukan hanya sebagai dokumen administrasi saja, karena secara substansial merupakan pencerminan tuntutan pembangunan yang memang dibutuhkan oleh *stakeholders* sesuai dengan visi dan misi daerah yang ingin dicapai.

Akhir kata semoga Revisi Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa ini dapat diimplementasikan dengan baik sesuai dengan tahapan-tahapan yang telah ditetapkan secara konsisten dalam rangka mendukung terwujudnya *good governance*.

Sungguminasa, 22 Juni 2017

Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan SDM Kabupaten Gowa,



**CHAIRUL NATSIR, S.H, M.M.**

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP. : 19580717 198503 1 029



# **BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GOWA**

**Jl. Mesjid Raya No. 30 (Komp. Kantor Bupati Gowa ) Sungguminasa Tlp. 0411 880694 Kabupaten Gowa**