

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) Tahun 2021-2026



my

SIMPEG

Sistem Informasi Kepegawaian

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA**



KATA PENGANTAR

A Lhamdulillah, puji syukur senantiasa dipanjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat, hidayah dan karuniaNya sehingga penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2021-2026 telah dapat disusun sebagai wujud usaha secara organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam rangka penerapan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

Rencana Strategis ini adalah 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 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 86 Tahun 2017 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 2021-2026 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



Rencana Strategis
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
TAHUN 2021-2026

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa juga mengalami perubahan serta beberapa program kegiatan ada yang pindah bidang, olehnya itu, maka Kepala Perangkat Daerah wajib menyiapkan rancangan Renstra-PD 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 2021-2026 ini belum mampu mengakomodir kebutuhan Stakeholder secara keseluruhan, oleh karena itu saran - saran yang sifatnya konstruktif sangat kami harapkan demi kesempurnaan Rencana Kerja Tahunan yang akan datang.

Sungguminasa, 24 September 2021

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan SDM Kabupaten Gowa,



MUHAMMAD BASIR, S.Sos.,M.AP

Pangkat : Pembina Tk.I

NIP. : 19690705 199009 1 002



DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
BAB I PENDAHULUAN	01
1.1 Latar Belakang	01
1.2 Landasan Hukum	02
1.3 Maksud dan Tujuan	05
1.4 Sistematika Penulisan	06
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PD	09
2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Perangkat Daerah	09
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah	15
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	18
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Organisasi Perangkat Daerah	23
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	25
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan 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 TUJUAN, DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN 	34
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah PD	34
4.2 Strategi dan Kebijakan PD	37
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	50
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	60
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	
BAB VIII PENUTUP	62



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Eselon Jabatan	15
Tabel2.2	Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Pendidikan yang Ditamatkan	16
Tabel2.3	Review Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	19
Tabel2.4	Rekapitulasi Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	20
Tabel2.5	Rekapitulasi Anggaran dan Rata-rata Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	20
Tabel2.6	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	22
Tabel4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	36
Tabel 4.2	Tujuan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDMTahun 2021-2026.....	39
Tabel 4.3	Sasaran Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDMTahun 2021-2026.....	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	48
Tabel5.1	Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	53
Tabel5.2	Program dan Kegiatan	58
Tabel 6.1	Indikator Kinerja OPD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD.....	61



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 2021-2026 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) 2021-2026 yang mengacu pada RPJMD Kabupaten Gowa 2021-2026.



Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2021-2026 memuat 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 2021-2026 dan bersifat indikatif.

1.2. Landasan Hukum

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2021-2026 didasarkan pada ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari KKN.
2. Undang Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
3. Undang Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
4. Undang Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Tanggung Jawab Pemeriksaan Keuangan Negara.
5. Undang Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah.
6. Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang pembagian urusan Pemerintahan antar Pemerintah, Pemerintah Daerah Kabupaten, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan



Keuangan Daerah.

10. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.
11. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah.
12. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
13. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10)
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah;
17. Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengawasan Pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender untuk Pemerintah Daerah;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana



- Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 20. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 4 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Gowa Tahun 2005 - 2025;
 21. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 24 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Lain Kabupaten Gowa;
 22. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Gowa Nomor 2 Tahun 2015);
 23. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
 24. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 4 Tahun 2020 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Gowa Tahun Anggaran 2021;
 25. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 1 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gowa Tahun 2021 - 2025;
 26. Peraturan Bupati Gowa Nomor 6 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Inspektorat 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 2021-2026 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 2021-2026 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 2021-2026 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 2021-2026 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 2021-2026 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. 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 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 Tujuan dan sasaran 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.



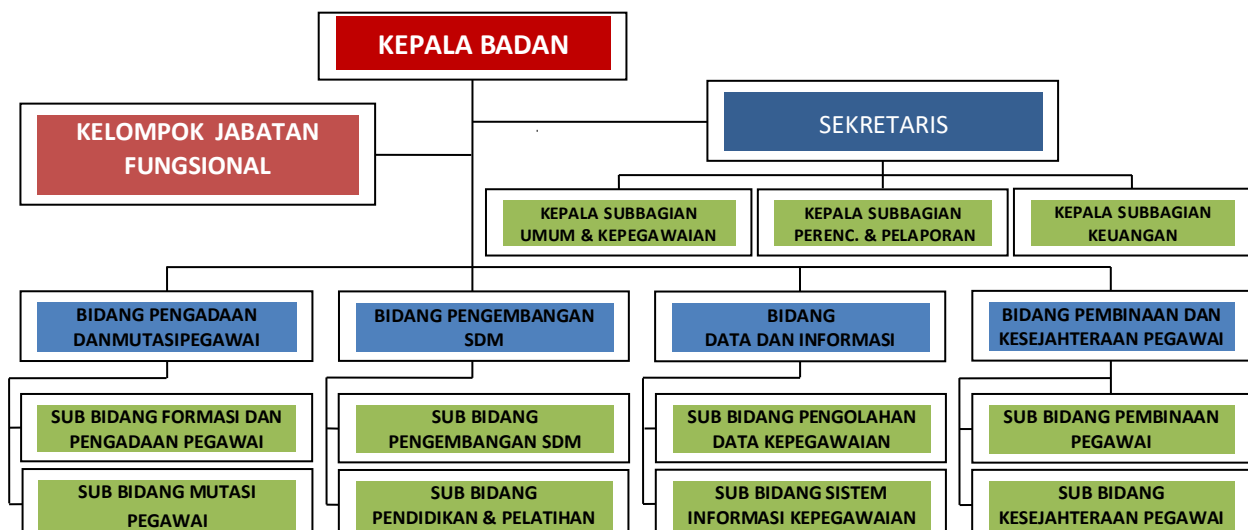
BAB II GAMBARAN PELAYANAN OPD

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 11 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKPSDM, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Gowa dan Peraturan Bupati Gowa Nomor 11 Tahun 2016 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 2021 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan 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, mutase 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 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa didukung oleh 42 (Empat puluh satu) orang Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari 21 (dua puluh lima) orang laki-laki, dan 21 (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	Sekretariat	-	-	1	3	6	10
3	Bidang Pengembangan SDM	-	-	1	2	3	6
4	Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai	-	-	1	2	6	9
5	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai	-	-	1	2	4	7
6	Bidang Data dan Informasi	-	-	1	2	6	9
Jumlah			1	5	11	25	42



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	7	-	-	-	-	10
3	Bidang Pengembangan SDM	-	2	4	-	-	-	-	6
4	Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai	-	1	8	-	-	-	-	9
5	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai	-	1	6	-	-	-	-	7
6	Bidang Data dan Informasi	-	1	8	-	-	-	-	9
Jumlah		-	9	33	-	-	-	-	42

Tabel 2.2.1
Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Uraian	P	W	Jumlah
1	Kepala Badan	1	-	1
2	Sekretariat	1	9	10
3	Bidang Pengembangan SDM	3	3	6
4	Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai	7	2	9
5	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai	2	5	7
6	Bidang Data dan Informasi	5	4	9
Jumlah		19	23	42

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 :

Tabel 2.2.2
Sarana dan Prasarana BKPSDM

NO	NAMA/JENIS BARANG	JUMLAH	KETERANGAN
1	Motor	1 Unit	RR
2	Mobil	1 Unit	B
3	Mesin Ketik	2 Unit	B
4	Mesin Absen Sidik Jari	1 Unit	B
6	Personal Komputer	15 Unit	B
7	Komputer Jaringan	1 Unit	B
8	Mini Komputer / Scanner	3 Unit	B
9	Printer	8 Unit	B
10	UPS	3 Unit	RR
11	Kursi Tamu	3 Unit	RR
12	Sofa	1 Unit	B
13	Kursi Putar	37 Unit	15 RR, 22 B
14	Meja Setengah Biro	33 Unit	29 B, 4 RR
15	Meja Kerja	4 Unit	4 B
16	Meja Biro	10 Unit	8 B, 2 RR
17	Meja Bundar	1 Unit	RR
18	Meja Komputer	2 Unit	RR
19	Lemari Kaca	4 Unit	B
20	Rak Buku	7 Unit	B
21	Lemasi Besi 2 Pintu	5 Unit	B
22	Filling Kabinet 4 Laci	19 Unit	B
23	Filling Kabinet 3 Laci	2 Unit	B
24	Lemari Arsip	2 Unit	B
25	Rak Arsip	1 Unit	B
26	White Flip Chart	5 Unit	B
27	AC Split	6 Unit	B
28	Lemari Es	1 Unit	B
29	TV Warna	2 Unit	B



30	LCD Proyektor	1 Unit	B
31	Faximile	1 Unit	RR
32	Wireless	1 Unit	B
33	Software Program	2 Paket	B
34	Buku-buku	9 Jenis	B

Berdasarkan aset / modal yang dikelolanya hingga akhir tahun 2021-2026, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Gowa mengelola aset / modal sebesar Rp. 1.871.163.204,-.

2.3 . Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Pelaksanaan pelayanan pemerintahan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa berdasar dan berpedoman pada tugas pokok dan fungsi PD. Dengan demikian kinerja pelayanan PD dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tugas pokok dan fungsi direalisasikan.

Selanjutnya kinerja pelayanan PD dapat dilihat dari hasil capaian kinerja pelayanan PD. Hasil capaian kinerja adalah hasil evaluasi program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh setiap PD. Untuk dapat mengukur hasil capaian kinerja maka digunakanlah pengukuran indikator kinerja unruk 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 2021-2026 tidak terselenggara oleh pusat.



Tabel 2.3
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Gowa 2021-2026

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi OPD	Target IKU	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	Persen	61,33	66,18	71,03	75,88	80,73	61,33	66,18	71,03	75,88	80,73	100	100	100	100	100
2	Indeks kepuasan pelayanan OPD	Indeks	86,75	86,85	86,95	87,05	87,15	86,75	86,85	86,95	87,05	87,15	100	100	100	100	100



Tabel 2.4

Rekapitulasi Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
BKPSDM Kabupaten Gowa Tahun 2021-2026

Uraian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
1	2	3	4
Belanja	7.854.671.450,00	7.835.869.538,00	99,76
- <i>Belanja Tidak Langsung</i>	5.713.012.369,00	5.713.012.369,00	100,00
- <i>Belanja Langsung</i>	2.141.659.081,00	2.122.857.169,00	99,12
Sisa Lebih Pembiayaan Anggaran (SiLPA)		18.801.912,00	

Tabel 2.5

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

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

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 beberapa program kegiatan tidak berjalan. Hal ini disebabkan tidak diselenggarakannya diklat struktural oleh karena adanya *refocusing* anggaran dimasa pandemi Covid-19.



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 11 tahun 2016 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 2.7

Identifikasi Lingkungan Strategis

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



Tabel 2.8
Matrik SWOT

Analisis Faktor Internal	Kekuatan / <i>Strength (S)</i>	Kelemahan / <i>Weakness (W)</i>
	<ul style="list-style-type: none">▪ 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.▪ 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 BKPSDM.▪ Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat.	<ul style="list-style-type: none">▪ Koordinasi kerja yang belum terintegrasi antar bidang.▪ Belum tersedianya ruang khusus untuk penyimpanan data sebagai penunjang dalam pelaksanaan tugas.



Analisis Faktor Eksternal

Peluang / Opportunity (O)	Asumsi Strategi S - O	Asumsi Strategi W - O
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meningkatkan kualitas SDM dengan memanfaatkan perkembangan IPTEK. ▪ komitmen seluruh komponen organisasi dalam rangkapencapaian tujuan organisamelalui optimalisasi sistem seleksi dan jenis diklat bagi pegawai ASN. ▪ Mendayagunakan sarana dan prasarana. ▪ Meningkatkan inovasi dan kreativitas. ▪ Mengembangkan sistem informasi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mewujudkan sistem koordinasi yang berbasis elektronik, ekonomis, efisien dan efektif. ▪ Memanfaatkan perkembangan IPTEK melalui optimalisasi sistem layanan data kepegawaian dalam hal penyimpanan data kepegawaian. ▪ Optimalisasi aplikasi dan database dalam sistem informasi jenjang kepangkatan.
Tantangan / Threats (T)	Asumsi Strategi S - T	Asumsi Strategi W - T
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peraturan di bidang kepegawaian yang dinamis. ▪ Adanya tuntutan masyarakat akan peningkatan layanan secara prima dari aparat. ▪ Meningkatnya beban kerja seiring dengan perkembangan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meningkatkan inovasi dan kreativitas. ▪ Kinerja manajemen kepegawaian dengan optimalisasi SOP. ▪ Mengembangkan sistem pelayanan melalui optimalisasi sistem pelayanan dan informasi kepegawaian. ▪ Meningkatkan dan melaksanakan sosialisasi aturan disiplin ASN. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengembangan sistem operasional dan prosedur pelayanan administrasi perkantoran yang efektif dengan evaluasi penyempurnaan secara berkala. ▪ 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. ▪ Mewujudkan "Good Governance" melalui implementasi transparansi, akuntabilitas dan membuka ruang partisipasi publik.



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan

1. Masih rendahnya ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal
2. Masih rendahnya ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural
3. Belum adanya pemetaan kompetensi ASN dalam rangka mendukung jenjang karir ASN di masa yang akan datang

1.1 Rata-rata Lama Pegawai Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan

Salah satu kebijakan pemerintah dalam UU ASN nomor 5 Tahun 2014, Setiap ASN berhak mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan minimal 20 jam per tahun. Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan dihitung berdasarkan perbandingan antara jumlah jam pelajaran yang telah diikuti PNS dengan jumlah PNS. Rata-rata lama pegawai mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Gowa seperti terlihat pada tabel berikut.

Rata-rata Lama Pegawai Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gowa Tahun 2016 – 2020

Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	511 JP	511 JP	511 JP	511 JP	522 JP

1) Persentase ASN Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal

Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal adalah perbandingan antara ASN yang mengikuti diklat teknis dengan jumlah seluruh ASN yang dinyatakan dalam persen. Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa capaian persentase keikutsertaan ASN dalam pendidikan dan pelatihan di Kabupaten Gowa masih rendah.



**Persentase ASN Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal
Kabupaten Gowa Tahun 2016 – 2020**

Tahun	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Jumlah total ASN	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal
2016	512	8.963	5,71%
2017	552	7.759	7,11%
2018	552	7.759	7,11%
2019	663	7.530	8,80%
2020	693	7.564	9,16%

2) Persentase Pejabat ASN Yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural

Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural adalah perbandingan antara jumlah ASN yang telah mengikuti diklat struktural dengan jumlah total jabatan yang dinyatakan dalam persen. Persentase pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural dapat dilihat pada tabel berikut.

Persentase Pejabat ASN Yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural Kabupaten Gowa Tahun 2016 – 2020

Tahun	Jumlah pejabat ASN yang mengikuti diklat struktural	Jumlah total jabatan	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural
2016	366	999	36,64%
2017	406	1071	37,91%
2018	406	1071	37,91%
2019	466	825	56,48%
2020	466	825	56,48%

3) Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Instansi Pemerintah

Jabatan Pimpinan Tinggi Aparatur Sipil Negara adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Jabatan Pimpinan Tinggi berfungsi memimpin dan memotivasi setiap Pegawai pada Instansi Pemerintah. Pada tahun 2017 terjadi perubahan jumlah pejabat tinggi pada Pemerintah Kabupaten Gowa, hal ini dikarenakan adanya perubahan Perangkat Daerah sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 18



Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

**Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Instansi Pemerintah
Kabupaten Gowa Tahun 2016 – 2020**

Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	45	42	42	42	42

4) **Jumlah Jabatan Administrasi Pada Instansi Pemerintah**

Jabatan administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Pada tahun 2017 sampai tahun 2019 jumlah Jabatan Administrasi di Kabupaten Gowa stagnan sebesar 208 orang, seperti terlihat pada tabel berikut.

**Jumlah Jabatan Administrasi Pada Instansi Pemerintah
Kabupaten Gowa Tahun 2016 – 2020**

Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	-	208	208	208	208

5) **Jumlah Pemangku Jabatan Fungsional Tertentu Pada Instansi Pemerintah**

Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah di Kabupaten Gowa dapat dilihat pada tabel berikut.

**Jumlah Pemangku Jabatan Fungsional
Tertentu Pada Instansi Pemerintah
Kabupaten Gowa Tahun 2016 – 2020**

Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi	N/A	N/A	N/A	N/A	5.084 org



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

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gowa Tahun 2021-2026 dimana visi Bupati terpilih adalah “*Terwujudnya masyarakat yang unggul dan Tangguh tata kelola pemerintahan terbaik*”. Visi tersebut memiliki empat pokok visi, yaitu:

1. ***Masyarakat yang Unggul***, dimaknakan sebagai Kondisi masyarakat dengan kualitas hidup yang lebih baik, yaitu lebih cerdas, sehat, produktif, religius, berkarakter gotong-royong, inklusif dan partisipatif.
2. ***Masyarakat yang Tangguh***, dimaknakan sebagai kondisi daerah dan masyarakat dengan basis ekonomi yang lebih kuat, mandiri, berdaya saing, merata, tahan terhadap krisis, melalui pengembangan sector unggulan daerah. Kondisi ini diperkuat dengan infrastruktur yang terintegrasi serta lingkungan hidup yang berkualitas.
3. ***Tata kelola pemerintahan terbaik***, dimaknakan sebagai kondisi pemerintahan yang bersih dan akuntabel, berkinerja sangat tinggi dengan pelayanan public yang berkualitas.

Untuk mewujudkan visi tersebut ditetapkan misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat yang unggul dan inklusif.
2. Memperkokoh kemandirian ekonomi daerah berbasis sumber daya lokal dan teknologi.
3. Meningkatkan infrastruktur yang berkualitas, terintegrasi dan berwawasan lingkungan.



4. Mengembangkan tata kelola pemerintahan inovatif melalui reformasi birokrasi dan pelayanan publik berkualitas.

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 Mengembangkan Tata Kelola Pemerintahan Inovatif Melalui Reformasi Birokrasi Dan Pelayanan Publik Berkualitas.*

3.1. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota

Penajaman program dan kegiatan strategis dalam Renstra Badan Kepegawaian Negara Tahun 2021-2026, 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 2021-2026, 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 2021-2026.

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.

3.2. 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.

3.3. 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

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. 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.

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 21 tahun 2011, 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 2021-2026 adalah sebagai berikut :

1. Tujuan:

- ✓ Mewujudkan kualitas ASN pemerintah daerah.

Pernyataan tujuan pada tiap misi sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa disajikan dalam *Tabel 4.1* berikut :

Tabel 4.1

Tujuan Stratis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

TUJUAN	SASARAN	TARGET
1. Mewujudkan kualitas ASN pemerintah daerah	1. Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian	61,33
	2. Meningkatnya kompetensi SDM ASN	86,75

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 2021-2026, secara rinci diuraikan pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Gowa

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Mewujudkan kualitas ASN pemerintah daerah	1. Meningkatnya layanan adminstrasi kepegawaian	1. <i>Indeks kepuasan Masyarakat layanan administrasi kepegawaian</i>	66,1 8	71,0 3	75,8 8	80,7 3	80,7 3
		2. Meningkatnya kompetensi SDM ASN	2. <i>persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensinya</i>	86,8 5	86,9 5	87,0 5	87,1 5	87,2 5



BAB V **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

5.1 Strategi dan Kebijakan PD

Strategi merupakan langkah-langkah yang berisikan program-program indikatif dalam mewujudkan tujuan dan sasaran BKPSDM. 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 tujuan dan sasaran. 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.

Berdasarkan asumsi-asumsi strategi sebagaimana tercantum pada tabel matrik SWOT pada Bab II 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 menjadibahkan penyusunan program dan kegiatan yang tepat dalam rangkapencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dalam periode 2016-2021, sebagaimana tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1

**Strategi dan Kebijakan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Gowa**

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN UMUM
Mewujudkan kualitas ASN pemerintah daerah	1. Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian	1. <i>Indeks kepuasan Masyarakat layanan administrasi kepegawaian</i>	<i>Optimalisasi sistem seleksi dan jenis diklat bagi pegawai negeri sipil</i>	<i>Pola seleksi dan mekanisme penentuan jenis diklat kepegawaian</i>
	2. Meningkatnya kompetensi SDM ASN	2. <i>persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensinya</i>	<i>Pengembangan sistem operasional dan prosedur pelayanan administrasi kepegawaian yang efektif dengan evaluasi penyempurnaan secara berkala</i>	<i>Peningkatan dukungan administrasi kepegawaian.</i>



BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

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 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 2021-2026 yakni :

Program Kepegawaian Daerah

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN



- a. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
 - b. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK.
 - c. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - d. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
 - e. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
 - f. Pengelolaan Data Kepegawaian
2. Mutasi dan Promosi ASN
 - a. Pengelolaan Mutasi ASN.
 - b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN.
 - c. Pengelolaan Promosi ASN
 3. Pengembangan Kompetensi ASN
 - a. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
 - b. Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional
 - c. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional.
 4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - a. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - b. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
 - c. Pembinaan Disiplin ASN
 - d. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. Pengembangan Kompetensi Teknis
 1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.
- b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
 1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.



Perumusan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif seperti pada Tabel 5.1 (**Tabel Terlampir**)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat dirinci program-program utama yang mendukung terhadap pencapaian kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa berdasarkan 6 (enam) sasaran yang telah ditetapkan, meliputi 9 (sembilan) program dan 49 (empat puluh sembilan) kegiatan indikatif, sebagai berikut :

Tabel 6.1
Program dan Kegiatan

NO	PROGRAM		KEGIATAN	UNIT / BIDANG
1	2		3	4
1	Program Kepegawaian Daerah	1 Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1 Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Pengadaan dan Mutasi Pegawai
			2 Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Pengadaan dan Mutasi Pegawai
			3 Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Pembinaan dan kesejahteraan
			4 Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Pengadaan dan Mutasi Pegawai
			5 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Data dan Informasi
			6 Pengelolaan Data Kepegawaian	Data dan Informasi
		2 Mutasi dan Promosi ASN	1 Pengelolaan Mutasi ASN	Pengadaan dan Mutasi Pegawai
			2 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Pengadaan dan Mutasi Pegawai
			3 Pengelolaan Promosi ASN	Pengadaan dan Mutasi Pegawai
		3 Pengembangan Kompetensi ASN	1 Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Pengembangan SDM
			2 Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Pengembangan SDM
			3 Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Pengadaan dan Mutasi Pegawai
		4 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Pelaksanaan Penilaian dan	Pembinaan dan kesejahteraan



Rencana Strategis
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 TAHUN 2021-2026

			Evaluasi Kinerja Aparatur	
			2 Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Pembinaan dan kesejahteraan
			3 Pembinaan Disiplin ASN	Pembinaan dan kesejahteraan
			4 Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Pembinaan dan kesejahteraan
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1 Pengembangan Kompetensi Teknis	1 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Pengembangan SDM
		2 Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Pengembangan SDM



BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Keberhasilan pelaksanaan tugas Inspektorat Daerah Kabupaten Gowa untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkannya akan sangat dipengaruhi oleh lingkungan strategis sebagai faktor-faktor penentu keberhasilan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, terdapat indikator kinerja kunci setiap urusan. berikut ini indikator kinerja kunci Inspektorat Daerah Kabupaten Gowa:

Tabel 7.1

Indikator Kinerja Kunci Urusan Pengawasan

No	Indikator	Satuan	Kondisi			Target Capaian				Kondisi Akhir
			2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
BKPSDM										
1	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Sipil Negara	persen	56,48	61,33	66,18	71,03	75,88	80,73	80,73	80,73
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Persen	86,65	86,75	86,85	86,95	87,05	87,15	87,25	87,25



BAB VIII

PENUTUP

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa ini merupakan 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 2021-2026 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 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, 24 September 2021

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan SDM Kabupaten Gowa,

MUHAMMAD BASIR, S.Sos., M.AP

Pangkat : Pembina Tk.I

NIP. : 19690705 199009 1 002