PEMERINTAH KABUPATEN SIKKA

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH 2024-2026

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

BUPATI SIKKA

PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

PERATURAN BUPATI SIKKA

NOMOR 4 TAHUN 2023

TENTANG

DOKUMEN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

KABUPATEN SIKKA TAHUN 2024-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SIKKA,

Menimbang :

a. bahwa untuk meningkatkan tata kelola pemerintah daerah, diperlukan rencana strategis yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan dan program perangkat daerah yang berkelanjutan demi mewujudkan kesejahteraan masyarakat sebagaimana cita-cita bangsa di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

b. bahwa untuk menjamin kepastian hukum dalam menindaklanjuti Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru, maka perlu adanya pengaturan mengenai Dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2024-2026;

c. bahwa dengan ditetapkannya Peraturan Bupati Sikka Nomor 2 Tahun 2023 tentang Dokumen Perencanaan Pembangunan Menengah Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 maka Perangkat Daerah wajib menyusun Dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2024-2026;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Dokumen Rencana

Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);

3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 6841);

5. Peraturan Bupati Sikka Nomor 2 Tahun 2023 tentang Dokumen Perencanaan Pembangunan Menengah Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 (Berita Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2023 Nomor 2);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG DOKUMEN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KABUPATEN SIKKA TAHUN 2024-2026.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renstra PD adalah dokumen perencanaan perangkat daerah periode Tahun 2024-2026 yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu tahun 2024-2026, sehubungan dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dengan memperhitungkan perkembangan lingkungan strategis yang digunakan untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan.
2. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah lingkup Pemerintah Kabupaten Sikka.
3. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah dokumen perencanaan Pemerintah Daerah untuk periode 1 (satu) tahun, yang memuat kebijakan, program dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh Pemerintah Daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.
4. Kebijakan Umum Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat KUA adalah dokumen yang memuat kebijakan bidang pendapatan, belanja dan Pembiayaan serta asumsi yang mendasarinya untuk periode 1 (satu) tahun.
5. Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara yang selanjutnya disingkat PPAS adalah program prioritas dan batas maksimal anggaran yang diberikan kepada perangkat daerah untuk setiap program dan kegiatan sebagai acuan dalam penyusunan rencana kerja dan anggaran satuan kerja perangkat daerah.
6. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional yang selanjutnya disingkat RPJPN adalah dokumen perencanaan nasional untuk 20 (dua puluh) tahunan periode 2005-2025.
7. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional yang selanjutnya disingkat RPJMN adalah dokumen perencanaan nasional untuk 5 (lima) tahunan periode tahun 2020-2024.

8. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang selanjutnya disingkat RPJPD adalah dokumen perencanaan daerah untuk 20 (dua puluh) tahunan periode 2005-2025.
9. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan daerah kabupaten yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
10. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Sikka.
11. Daerah adalah Kabupaten Sikka.

Pasal 2

Dokumen Renstra PD Tahun 2024-2026 berfungsi sebagai:

a. pedoman penyusunan RKPD Tahun 2024 sampai dengan Tahun 2026;
b. pedoman penyusunan KUA-PPAS Kabupaten Sikka Tahun 2024 sampai dengan Tahun 2026;
c. pedoman penyusunan Rencana Kerja Anggaran PD Tahun 2024 sampai dengan Tahun 2026;
d. pedoman pelaksanaan kegiatan pembangunan selama kurun waktu tahun 2024-2026.

BAB II

ISI DAN SISTEMATIKA DOKUMEN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2024-2026

Pasal 3

(1) Dokumen Renstra PD Tahun 2024-2026 merupakan perencanaan jangka menengah PD yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan dan program perurusan selama periode tahun 2024-2026.
(2) Dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pelaksanaan dari sasaran pokok dan arah kebijakan RPD Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026.
(3) Dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan sistematika sebagai berikut:
    a. bab I pendahuluan;
    b. bab II gambaran umum pelayanan perangkat daerah;

c. bab III permasalahan dan isu strategis perangkat daerah;
d. bab IV tujuan dan sasaran;
e. bab V strategi, arah kebijakan;
f. bab VI rencana program, kegiatan dan sub kegiatan serta pendanaan;
g. bab VII kinerja penyelenggaraan bidang urusan;
h. bab VIII penutup

(4) Ketentuan mengenai sistematika dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III
PELAKSANAAN DOKUMEN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2024-2026

Pasal 4

Kepala PD bertanggungjawab menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan daerah dengan berpedoman pada Dokumen Renstra PD Tahun 2024-2026.

BAB IV
PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 5

(1) Kepala PD berwenang melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Dokumen Renstra PD Tahun 2024-2026.
(2) Tata cara pengendalian dan evaluasi Dokumen Renstra PD Tahun 2024-2026 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 7

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Sikka

Ditetapkan di Maumere
pada tanggal 7 Juni 2023

BUPATI SIKKA,

CAP,TTD.

FRANSISKUS ROBERTO DIOGO

Diundangkan di Maumere
pada tanggal 7 Juni 2023
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SIKKA

CAP,TTD.

ADRIANUS FIRMINUS PARERA

BERITA DAERAH KABUPATEN SIKKA TAHUN 2023 NOMOR 4

Salinan Sesuai dengan Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SIKKA,

PEMERINTAH KABUPATEN SIKKA SETDA

FRANSISKUS HERPIANUS NONG LALANG

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI SIKKA
NOMOR 4 TAHUN 2023
TANGGAL 7 Juni 2023
TENTANG
DOKUMEN RENCANA STRATEGIS
PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TAHUN
2024-2026

DOKUMEN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
KABUPATEN SIKKA TAHUN 2024-2026

BUPATI SIKKA,
CAP,TTD.
FRANSISKUS ROBERTO DIOGO

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan yang Maha Esa, karena atas Rahmat dan karunia-Nya sehingga Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024 - 2026 dapat diselesaikan dengan baik.

Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024 – 2026 merupakan satu dokumen perencanaan resmi daerah yang dipersyaratkan untuk mengarahkan program dan kegiatan Perangkat Daerah khususnya dan pembangunan daerah dalam jangka waktu 2 (Dua) tahun ke depan, dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan baik eksternal maupun internal.

Harapan kami Penyusunan, Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024 – 2026 ini dapat dijadikan sebagai pedoman dan arah dalam upaya mencapai sasaran pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka untuk mendukung visi, Misi dan Arah Kebijakan pembangunan daerah Kabupaten Sikka dalam 2 (Dua) tahun ke depan.

Maumere, 2023

Kepala Badan Kepegawaian
Dan Pengembangan SDM Daerah
Kabupaten Sikka

PEMERINTAH KABUPATEN SIKKA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

LUKAS LIMU, S.Sos
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19710302 199201 1 003

DAFTAR ISI

Halaman

Kata Pengantar i

Daftar Isi..... ii

Daftar Tabel iii

Daftar Gambar v

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang 1
1.2 Landasan Hukum 3
1.3 Maksud dan Tujuan 9
1.4 Sistematika Penulisan 9

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH..... 13

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur PD 13
2.2 Sumber Daya BKPSDMD Kab. Sikka..... 23
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah 26
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan PD..... 36

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS..... 46

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDMD Kab. Sikka 46
3.2 Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Perangkat Daerah 49
3.3 Telaahan Renstra K/L..... 51
3.4 Penentuan Isu-Isu Strategis..... 59

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN 66

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kab. Sikka 66

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN..... 68

5.1 Strategi..... 68
5.2 Arah Kebijakan 70

BAB VI RENCANA PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN SERTA PENDANAAN..... 74

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN URUSAN BIDANG... 86

BAB VIII PENUTUP..... 87

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 PNS Badan Kepegawaian dan PSDM Daerah Kab. Sikka Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 23

Tabel 2.2 PNS Badan Kepegawaian dan PSDM Daerah Berdasarkan Kepangkatan dan Golongan/Ruang..... 24

Tabel 2.3 PNS Badan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Daerah Kab. Sikka Berdasarkan Jenis Kelamin..... 24

Tabel 2.4 Kondisi Aset BKPSDMD Tahun 2022..... 25

Tabel 2.5 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan PSDM Daerah Kabupaten Sikka TA. 2019-2023..... 29

Tabel 2.6 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kabupaten Sikka Tahun 2019-2023..... 34

Tabel 2.7 Cascading Kinerja..... 37

Tabel 3.1 Masalah Pokok Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka..... 47

Tabel 3.2 Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka..... 50

Tabel 3.3 Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka Terhadap Pencapaian Visi BKN Pusat..... 56

Tabel 3.4 Analisis SWOT Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemkab Sikka 60

Tabel 3.5 Analisis SWOT Meningkatnya Profesionalitas ASN BKPSDMD..... 62

Tabel 3.6 Analisis SWOT Meningkatnya Sarana Prasarana Pelayanan Publik..... 64

Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka..... 67

Tabel 5.1 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan..... 72

Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan PSDM Daerah Kabupaten Sikka..... 75
Tabel 7.1 Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Kab. Sikka Tahun 2024-2026..... 86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan PSDM Daerah Kab. Sikka..... 22

Gambar 2.2 Perkembangan Jumlah PNS 2018-2022..... 27

Gambar 2.3 Perkembangan Target dan Realisasi Diklat PIM Tahun 2019 – 2023..... 31

Gambar 2.4 Perkembangan Target dan Realisasi PNS Yang Mengikuti Tugas Belajar DIII, S1, dan S2 Tahun 2019-2023..... 32

Gambar 2.5 Perkembangan Target dan Realisasi Pelaksanaan Bimtek ASN dilingkungan Pemkab. Sikka Tahun 2019-2023..... 33

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perencanaan Pembangunan daerah adalah suatu project untuk menentukan kebijakan di masa yang akan dating, melalui urutan pilihan, yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan, guna memanfaatkan dan mengalokasikan sumber daya yang ada di daerah dalam jangka waktu tertentu. Perencanaan pembangunan daerah memiliki peran yang sangat signifikan dalam mendorong perkembangan daerah dan bertujuan untuk mendukung koordinasi antar pelaku pembangunan, menjamin terciptanya integrase, sinkronasi dan sinergi yang baik. Pembangunan suatu daerah bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan memajukan wilayahnya. Keberhasilan pembangunan dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat.

Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota menjadi Undang-Undang, menyatakan bahwa untuk mengisi kekosongan Jabatan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati dan Walikota dan Wakil Walikota yang berakhir masa jabatannya Tahun 2022 dan berakhir masa jabatannya pada Tahun 2023, diangkat Penjabat Gubernur, Penjabat Bupati dan Penjabat Walikota sampai dengan terpilihnya Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati dan Walikota dan Wakil Walikota melalui pemilihan serentak Nasional pada Tahun 2024. Berdasarkan pada pernyataan tersebut maka Jabtan Kepala Daerah Kabupaten Sikka pada Tahun 2024-2026 diisi oleh Penjabat Bupati sebagai pengganti Bupati yang masa jabatannya yang akan berakhir pada Tahun 2023. Untuk menindaklanjuti amanat Undang-Undang

tersebut mengenai Penyusunan Dokumen Perencanaan Daerah, maka berdasarkan pada instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencaan Pembangunan Daerah bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru. Menginstruksikan kepada Gubernur, Bupati dan Walikota agar menyusun Dokumen Perencaan Pembangunan Menengah Daerah Tahun 2023-2026 berupa Rencana Pembangunan Daerah (RPD) dan seluruh Kepala Perangkat Daerah (PD) untuk menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Tahun 2024-2026 yang ditetapkan dengan Perda.

Kabupaten Sikka merupakan salah satu Kabupaten yang Jabatan Kepala Daerahnya yang berakhir di Tahun 2023. Oleh karena itu Kabupaten Sikka menyusun Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026 serta Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2024-2026 yang ditetapkan oleh Perda.

Penetapan Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah kemudian dimutakhirkan melalui Kepmendagri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhirkan Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah menjadi dasar dokumen RPD Kabupaten Sikka dan Renstra Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka merupakan penjabaran teknis RPD yang berfungsi sebagai Dokumen Perencana Teknis Operasional dalam menentukan arah kebijakan serta indikasi program dan kegiatan setiap urusan bidang dan/atau fungsi Pemerintahan untuk periode 2024-2026 yang disusun oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka dibawah koordinasi Bapelitbang Kabupaten Sikka.

1.2 LANDASAN HUKUM

Landasan Hukum dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang RPJP Tahun 2005-2025.
4. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang;
5. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
7. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
8. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
9. Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang- Undang Nomor 9 Tahun 2015;
10. Undang-Undang No 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);

11. Undang-Undang No 21 Tahun 2022 tentang Provinsi Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6810);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833); sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6042);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135) sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);

16. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
18. Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggara Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 2 tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggara Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 72 tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun

2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);

23. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 186, Tambahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6542);
24. Peraturan Pemerintah Nomor 21 tahun 2021 tentang Penyelengaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6633);
25. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
27. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka

Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
30. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
31. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
32. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1419);
33. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhirkan Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
34. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 212/PMK.07/2022 tentang Indikator Tingkat Kinerja Daerah dan Ketentuan Umum Bagian Dana Alokasi Umum Yang Ditentukan Penggunaannya Tahun Anggaran 2022 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 1335);
35. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru;
36. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka

Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2008 Nomor 1);

37. Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Sikka Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Tahun ..... Nomor ....);
38. Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 5 Tahun 2012 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah;
39. Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 2 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Sikka Tahun 2012-2032;
40. Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 8 Tahun 2012 tentang Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan;
41. Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sikka (Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2016 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Nomor 98), sebagaimana telah dubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 7 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sikka.
42. Peraturan Bupati Sikka Nomor 51 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Sikka Nomor 63 Tahun 2022 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 dimaksudkan sebagai dokumen perencanaan pembangunan hingga tahun 2026 dan sebagai jembatan bagi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka yang masa jabatan Kepala Daerah yang berakhir di tahun 2023 untuk memberikan arahan bagi Stakeholders dan Perangkat Daerah dalam menyusun dokumen Rencana Strategis serta dapat dipedomani dalam rencana pembangunan tahunan Tahun 2024-2026 .

Tujuan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kab. Sikka Tahun 2024-2006 ini adalah untuk menjabarkan RPD Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 kedalam rencana jangka menengah menyediakan pedoman penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka beserta penganggarannya, menguatkan peran dan sinergi para pemangku kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kab. Sikka.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka disusun dengan melibatkan seluruh elemen atau unsur organisasi yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Sikka dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang, dasar hukum penyusunan rencana strategis, maksud dan tujuan penyusunan Renstra dan sistematika penulisan dari Rencana Strategis itu sendiri.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) dan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka ini.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah. Pada bagian ini juga mengemukakan apa saja tugas dan fungsi Badan kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kab. Sikka yang berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka dipaparkan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka. Selanjutnya pada bagian ini juga dikemukakan apa saja faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong yang mempengaruhi

permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka dan menentukan isu strategis yang merupakan isu eksternal yang mempengaruhi proses perencanaan dan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM. Kabupaten Sikka. Dengan demikian, pada bagian ini diperoleh informasi tentang apa saja isu strategis yang akan ditangani melalui Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka pada tahun 2024-2026.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Pada bagian ini dikemukakan rumusan Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka dengan mengacu pada tujuan,sasaran,strategi dan arah kebijakan pembangunan sesuai RPD Tahun 2024-2026 serta tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bagian ini menuraikan tentang cara mencapai tujuan dan sasaran dengan efektif dan efisien yang nantinya akan menjadi rujukan dalam perumusan program/kegiatan/sub kegiatan dengan berdasarkan hasil pelayanan Perangkat daerah,isu -isu strategis serta pencapaian tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka.

BAB VI RENCANA PROGRAM /KEGIATAN / SUB KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Menjelaskan rencana program kegiatan, sub kegiatan indikator dan target capaian kinerja serta kebutuhan pendanaanya. Dalam menyusun rencana program/kegiatan/sub kegiatan wajib memperhatikan

nomenklatur seperti yang tertuang dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 050-5889 tahun tentang hasil verifikasi,Validasi,Inventarisasi, klasifikasi, kodefikasi dan nomenkaltur perencanaan pembangunan dan keuangan daerah.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja utama dan indikator kunci pada Badan Kepegawaian dan Pengembanga SDM Daerah Kab.

BAB VIII PENUTUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sikka, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka nomor 7 tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 13 tentang pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sikka, tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang merupakan unsur pendukung Penyelenggaraan Pemerintahan di bidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan .

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka mempunyai struktur organisasi berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sikka (Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2016 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Nomor 98) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 7 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah

Kabupaten Sikka (Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2022 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Nomor 137), sehingga perlu menetapkan Peraturan Bupati Sikka Nomor 63 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Untuk melaksanakan tugas pokoknya Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kab. Sikka mempunyai tugas membantu Bupati dan Wakil Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan Pelatihan

1. **Kepala Badan Pejabat Eselon II-b mempunyai tugas dan fungsi :**
   - Penyusunan rencana dan program kerja Badan;
   - Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
   - Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
   - Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
   - Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
   - Penyelenggaraan kesekretariatan Badan; dan
   - Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.
2. **Sekretaris Pejabat Eselon III-a mempunyai tugas dan fungsi :**
   - Koordinasi dan penyusunan program, kegiatan dan anggaran ;
   - Koordinasi dan Pelaksanaan Urusan Kepegawaian ;
   - Koordinasi dan Pelaksanaan urusan tata usaha,kearsipan dan dokumentasi;
   - Koordinasi Penyusunan Laporan Pelaksanaan Urusan Rumah tangga, Hubungan Kemasyarakatan, dan Kerja Sama;
   - Koordinasi Penyusunan Laporan Pelasanaan Reformasi Birokrasi, Laporan Sistem akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Kinerja, Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Deerah, dan Laporan lainya sesuai Ketentuan Peraturan Perundang – undangan di Lingkunagan Badan ;
   - Koordinasi Penyusunan Analisis Jabatan, analisis Beban Kerja dan Evaluasi Jabatan dan Penilaian KinerjaPegawai di Lingkungan Badan; dan
   - Pelaksanaan Fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

Sekretariat terdiri dari :

2.1 Kepala Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan Mempunyai tugas dan fungsi :

Mempunyai tugas membantu Sekretaris menyusun program, evaluasi, dan pelaporan dan menyelenggarakan fungsi:

- Penyiapan koordinasi penyusunan program, evaluasi, dan pelaporan;
- Penyiapan bahan penyusunan program, evaluasi, dan pelaporan;
- Penyiapan dan pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program/kegiatan dan anggaran;
- Koordinasi dan fasilitasi penyelesaian atas hasil pemeriksaan;
- Penyusunan laporan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, Laporan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Kinerja, Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, dan laporan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan

2.2 Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Keuangan dan Aset mempunyai tugas dan fungsi :

Mempunyai tugas membantu Sekretaris melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, dan aset. Sub Bagian Kepegawaian, Keuangan, dan Aset menyelenggarakan fungsi :

- Penyusunan rencana program dan kegiatan dilingkungan Sub Bagian;
- Penyusunan analisis kebutuhan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan;
- Melaksanakan pengurusan kepangkatan, gaji berkala, pensiun, pemberhentian, dan cuti Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan;

- Penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja, dan evaluasi jabatan di lingkungan Badan;
- Pengelolaan dan pengembangan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai di lingkungan Badan;
- Pelaksanaan administrasi penegakan disiplin dan perlindungan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan;
- Fasilitasi urusan pemberian penghargaan dan tanda jasa Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan;
- Penyiapan telaahan kebijakan dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan;
- Pengelolaan naskah dinas, kearsipan, dan dokumentasi;
- Penyiapan koordinasi pengelolaan keuangan dan aset;
- Penyiapan penyusunan dan pengkoordinasian pembuatan daftar gaji;
- Penyiapan bahan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan dan aset;
- Pelaksanaan pengelolan perlengkapan, Barang Milik Negara, dan Barang Milik Daerah dalam penguasaan Badan;
- Pelaksanaan perbendaharaan, penatausahaan, verifikasi, akuntansi dan pelaporan keuangan, dan aset; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

3. Kepala Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas dan fungsi :

Mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, fasilitasi, perumusan, dan pelaksanaan kebijakan, pengendalian, evaluasi serta pelaporan bidang pengadaan dan informasi kepegawaian. Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi :

- Penyusunan program kerja bidang;
- Perumusan kebijakan data dan informasi kepegawaian
- Perumusan kebijakan pengadaan;
- Penyusunan rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- Penyelenggaraan pengadaan Aparatur Sipil Negara;
- Penyelenggaraan sumpah Pegawai Negeri Sipil dan peningkatan status dari Calon Pengawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil;
- Pelaksanaan usulan penetapan Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN), Kartu Pegawai (KARPEG), Kartu Istri/Kartu Suami (KARIS/KARSU); Pelaksanaan verifikasi dan peremajaan database informasi kepegawaian;
- Penyusunan dan penyajian data serta informasi kepegawaian;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan dan pengelolaan data serta informasi kepegawaian; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

4. **Kepala Bidang Mutasi dan Pensiun mempunyai tugas dan fungsi :**

   Mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, fasilitasi, perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengendalian, evaluasi serta pelaporan bidang mutasi dan pensiun. Bidang Mutasi dan Pensiun dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:
   - Penyusunan program kerja bidang;
   - Perumusan kebijakan mutasi dan pensiun;
   - Penyelenggaraan proses mutasi kenaikan pangkat, penyesesuaian Ijazah, peningkatan pendidikan, ujian dinas kenaikan pangkat dan ujian dinas penyesuaian ijazah, penyesuaian masa kerja serta mutasi dalam dan luar daerah;
   - Penyelenggaraan pensiun, klaim Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN), Tabungan Perumahan Rakyat

(TAPERA) dan Asuransi Kematian (ASKEM);
- Penyelenggaraan cuti Aparatur Sipil Negara;
- Pengoordinasian pelaksanaan mutasi dan pensiun;
- Pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi dan pensiun;
- Memfasilitasi lembaga profesi Aparatur Sipil Negara (KORPRI dan profesi ASN lainnya);
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan terhadap penyelengaraan mutasi dan pensiun; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

5. **Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas dan fungsi :**

Bidang Pengembangan dan SDM mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, fasilitasi, perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengendalian, evaluasi serta pelaporan bidang pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:
- Penyusunan program kerja bidang;
- Perumusan kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja aparatur;
- Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan Dasar, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Administrator, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional, Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional, Tugas Belajar serta Peningkatan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
- Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja aparatur, penerapan Norma Standar Prosedur Kriteria, Kode Etik, disiplin dan pemberian penghargaan;
- Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pengembangan karier dan pola karier;

- Pengoordinasian pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja aparatur;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja aparatur; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan

6. Kelompok Jabatan Struktural

Kelompok Jabatan Struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah adalah sebagai berikut :

- Kelompok jabatan struktural dipimpin oleh Kepala Badan merupakan jabatan struktural eselon IIb atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan merupakan jabatan struktural eselon IIIa atau Jabatan Administrator.
- Bidang dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan merupakan jabatan struktural eselon IIIb atau Jabatan Administrator.
- Sub Bagian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Badan merupakan jabatan eselon IVa atau Jabatan Pengawas.
- Pengangkatan dan pemberhentian Jabatan Struktural ditetapkan dengan keputusan Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah Pegawai Negeri Sipil dalam jenjang jabatan fungsional tertentu berdasarkan bidang keahlian dan keterampilan tertentu serta berdasarkan hasil penyetaraan jabatan.

Kelompok jabatan fungsional yang diangkat melalui penyesuaian/inpassing berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, atau Pejabat Pengawas yang memiliki keterkaitan dengan

pelaksanaan tugas jabatan fungsional berdasarkan jenjangnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan Kelompok jabatan fungsional yang diangkat melalui penyetaraan jabatan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Pejabat Administrator.

Jenis jabatan fungsional dan jumlah pemegang jabatan fungsional akan ditetapkan lebih lanjut dengan Peraturan Bupati berdasarkan formasi melalui analisis jabatan dimana saat ini dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka baru terdapat 1 (satu) jenis jabatan fungsional, yaitu jabatan fungsional **Analis SDM Aparatur.**

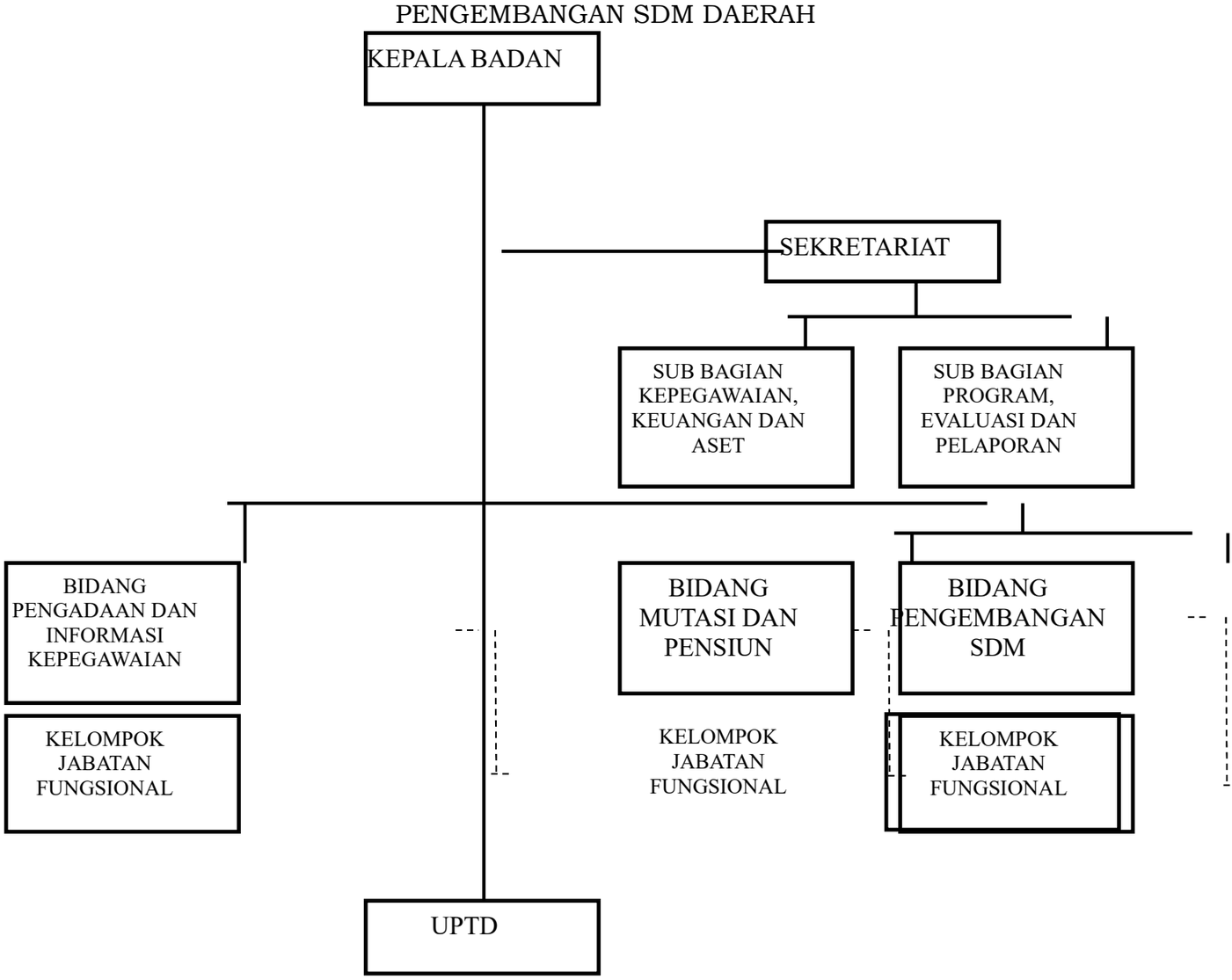
Berikut struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah yang semula dengan dua bidang menjadi 3 bidang dan jabatan fungsional berdasarkan Peraturan Bupati Sikka Nomor 63 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.

Gambar 2.1.
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan PSDM Daerah Kab. Sikka

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI SIKKA NOMOR
63 TAHUN 2022
TANGGAL 29 DESEMBER 2022
TENTANG

KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI SERTA TATA KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH



BUPATI SIKKA,
CAP,TTD
FRANSISKUS ROBERTO DIOGO

2.2 Sumber Daya BKPSDMD Kab. Sikka

2.2.1. Sumber Daya Aparatur

Disamping sumber daya berupa ketersediaan anggaran, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka didukung oleh sumber daya manusia dan aset (sarana dan prasarana). Adapun jumlah dan persentase sumber daya manusia yang ada di Badan Kepegawaian dan PSDM Daerah Kab. Sikka tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1
PNS Badan Kepegawaian dan PSDM Daerah Kab. Sikka
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
SD	-	-
SMP/Sederajat	-	-
SMA/Sederajat	6	21
DIII	4	14
S1	19	65
S2	-	-
S3	-	-
JUMLAH	29	100

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa komposisi yang paling banyak dari PNS Badan Kepegawaian dan PSDM Daerah Kab. Sikka adalah PNS dengan tingkat pendidikan Strata 1, dan selanjutnya diikuti oleh PNS dengan SMA/Sederajat. Dari gambaran ini dapat diartikan bahwa secara kualitas kondisi PNS BKPSDMD sudah sangat baik, namun jika dinilai dari segi kuantitas, dimana PNS BKPSDMD hanya berjumlah 29 orang, maka jumlah ini masih belum memadai dalam mengoptimalkan pelayanan terhadap 5.146 orang PNS pada Desember tahun 2022 ini. Jika dilihat perbandingannya maka 1 orang PNS BKPSDMD melayani lebih dari 177 orang PNS yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka. Berdasarkan analisa di atas, agar

pelayanan administrasi kepegawaian dapat berjalan maksimal, maka perlu menambah jumlah PNS pada Badan Kepegawaian Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka.

Tabel 2.2
PNS Badan Kepegawaian dan PSDM Daerah
Berdasarkan Kepangkatan dan Golongan/Ruang

PANGKAT/ GOLONGAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
I	0	0
II	8	27
III	19	66
IV	2	7
J U M L A H	29	100

Tabel 2.2 adalah kondisi Pegawai Negeri Sipil BKPSDMD Kab. Sikka berdasarkan golongan. Jumlah PNS paling dominan adalah Pegawai Negeri Sipil dengan golongan III, Pada umumnya PNS dengan golongan III ini merupakan PNS yang memiliki tingkat pendidikan S1, sedangkan PNS dengan golongan yang lebih tinggi pada umumnya merupakan PNS yang menduduki jabatan eselon II dan III

Tabel 2.3
PNS Badan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Daerah Kab. Sikka
Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Laki - laki	14	48
Perempuan	15	52
JUMLAH	29	100

Tabel 2.3 adalah kondisi Pegawai Negeri Sipil BKPSDMD Kab. Sikka berdasarkan jenis kelamin. Jumlah PNS paling dominan adalah Pegawai Negeri Sipil dengan jenis kelamin Perempuan.

2.2.2. Kondisi Sarana Prasarana BKPSDMD

Pada umumnya Kondisi aset/sarana prasarana pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah seperti, peralatan/ perlengkapan perkantoran dan akses internet dan mobil berada pada kondisi baik. Sarana gedung kantor yang tersedia pada Badan Kepegawaian dan PSDM Daerah Kab. Sikka sangat baik sehingga mampu melayani 5.146 Orang ASN yang ada di Kabupaten Sikka. Disamping itu peralatan dan perlengkapan pendukung perlu dilakukan pemeliharaan secara berkala dan kontinue agar tidak cepat aus/rusak.

Tabel 2.4
Kondisi Aset BKPSDMD Tahun 2022

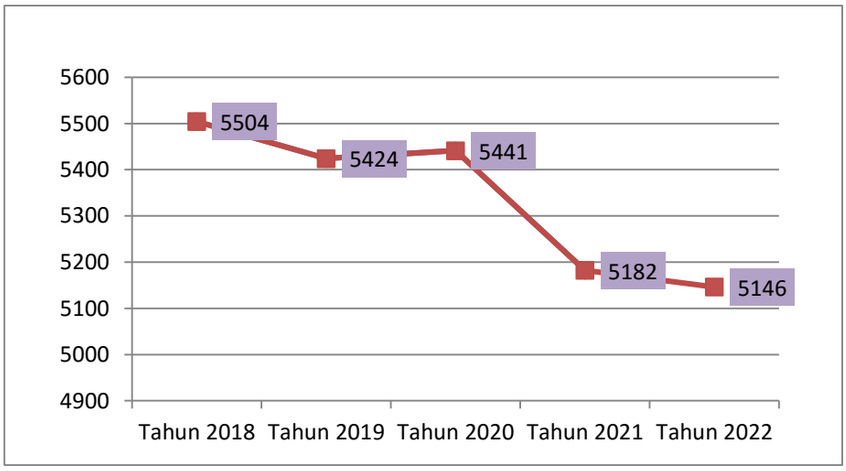
No.	Nama Barang	Jumlah	Keadaan Barang		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
1.	Kendaraan Dinas Roda 4	1 Unit	1 Unit	-	-
2.	Kendaraan Dinas Roda 2	5 Unit	4 Unit	-	1 Unit
3.	Laptop	13 Unit	13 Unit	-	-
4.	Komputer PC	6 Unit	6 Unit	-	-
5.	Printer	7 Unit	7 Unit	-	-
6.	Lemari Filling Kabinet	9 Unit	9 Unit	-	-
7.	CCTV	4	4	-	-
8.	AC	9 Unit	3 Unit	-	6 Buah
9.	OHP	2 Unit	-	-	2 Unit
10.	Wireless	2 Unit	1 Unit	-	1 Unit
11.	Telepone Fax	2 Unit	-	-	2 Unit
12.	Telepone Biasa	2 Buah	2 Buah	-	-
13.	Meja Kerja Biro	10 Buah	10 Buah	-	-
14.	Meja Kerja Setengah Biro	22 Buah	-	22 Buah	-
15.	Meja Komputer	4 Buah	4 Buah	-	-
16.	Kursi Putar	5 Buah	5 Buah	-	-
17.	Kursi Kayu	29 Buah	-	29 Buah	-
18.	Sofa	1 Unit	1 Unit	-	-
19.	Kursi Plastik	15 Buah	15 Buah	-	-
20.	Lemari Buku / Buffet (Kayu / Kaca)	14 Buah	-	14 Buah	-
21.	Rak Arsip	9 Buah	-	9 Buah	-
22.	Kain Horden	14 Set	-	14 Set	-
23.	LCD Projektor	3 Unit	-	-	3 Buah

No.	Nama Barang	Jumlah	Keadaan Barang		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
24.	Perangkat Penunjang Jaringan SIMPEG	1 Set	1 Set	-	-
25.	Buku Aturan Kepegawaian	7 Buku	7 Buku	-	-
26.	UPS	4 Unit	4 Unit	-	-
27.	Scanners	2 Unit	2 Unit	-	-
28.	Kursi Sofa	1 Set	1 Set	-	-
29.	Camera Digital	1 Unit	1 Unit	-	-
30.	Komputer Lenovo	7 unit	7 unit	-	-
31.	Printer	3 unit	3 unit	-	-
32.	Led LG 32	3 unit	3 unit		
33.	Kipas Angin Maspion	2 unit	2 unit		
34.	Camera Canon	1 unit	1 unit		
35.	Mesin Absensi Amano	1 unit	-	1 unit	
36.	Pengadaan Aplikasi Simpeg	1 paket	-	1 paket	

2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDMD

Kinerja pelayanan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang/organisasi dalam rangka pelayanan terhadap kelompok sasaran suatu program/kegiatan. Adapun kelompok sasaran Badan Kepegawaian dan PSDM Daerah Kab. Sikka adalah seluruh Pegawai dan *stakeholder* yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka. Adapun perkembangan jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka dapat dilihat pada grafik berikut:

Gambar 2.2
Perkembangan Jumlah PNS 2018-2022



Pada grafik diatas dapat dilihat bahwa jumlah ASN dari tahun 2018-2022, dapat disimpulkan kecenderungan penurunan jumlah ASN, namun di tahun 2020 terjadi peningkatan jumlah ASN, hal ini disebabkan penerimaan ASN formasi pelamar umum. Di tahun 2021 dan 2022 kembali mengalami penurunan jumlah ASN dikarenakan ASN yang pensiun ataupun pindah wilayah kerja. Jika diasumsikan tidak ada lagi pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS dan jumlah penerimaan ASN dari pelamar umum lebih sedikit dibanding jumlah ASN pensiun, maka diprediksi jumlah ASN dilingkungan Pemerintah kabupaten Sikka akan mengalami penurunan sampai tahun 2023.

Pelayanan yang optimal akan dapat dicapai dengan sumber daya yang memadai. Jumlah sumber daya manusia (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka saat ini adalah sebanyak 29 orang, sementara jumlah yang dilayani adalah 5.146 orang. Jika dilihat perbandingannya, maka 1 orang Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah melayani lebih dari 177 ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka. Jadi walaupun diprediksi ASN Kabupaten Sikka akan mengalami penurunan sampai tahun 2023, namun jumlah PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah masih perlu ditambah, untuk mewujudkan pelayanan yang optimal bagi

seluruh ASN yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka.

Adapun capaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka untuk Tahun 2018-2022 dapat dilihat pada capaian indikator kinerja utama sesuai tugas dan fungsi BKPSDMD Kabupaten Sikka sebagai berikut:

Tabel 2.5
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan PSDM Daerah Kabupaten Sikka TA. 2019-2023

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target IKK	Target Renstra PERANGKAT DAERAH Tahun ke -					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian Tahun Ke- (%)				
			1 (2019)	2 (2020)	3 (2021)	4 (2022)	5 (2023)	1 (2019)	2 (2020)	3 (2021)	4 (2022)	5 (2023)	1 (2019)	2 (2020)	3 (2021)	4 2022)	5 (2023)
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*	*14*	*15*	*16*	*17*	*18*
1	Jumlah Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		150	150	300	310	320	312	-	421	-	-	208	-	140	-	-
2	Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian		1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	-	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	-
3	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		1500 SK	1500 SK	1500 SK	1500 SK	1500 SK	1141 SK	1062 SK	1440 SK	1415 SK	-	76	70	96	94	-
4	Jumlah Pengurusan Karis/Karsu		139	148	150	150	150	112	66	68	56	-	80	44	45	37	-
5	Jumlah Pengurusan Karpeg		100	120	140	160	180	-	151	150	222	-	-	126	107	139	-
6	Jumlah Pengurusan kartu Taspen		148	148	148	277	280	148	-	148	250	-	100	-	100	90	-
7	Jumlah Pegawai Pensiun yang Dipulangkan		214	220	239	256	273	222	225	239	287	-	103	102	100	112	-
8	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan		102	78	80	80	80	60	37	8	5	-	59	47	10	6	-

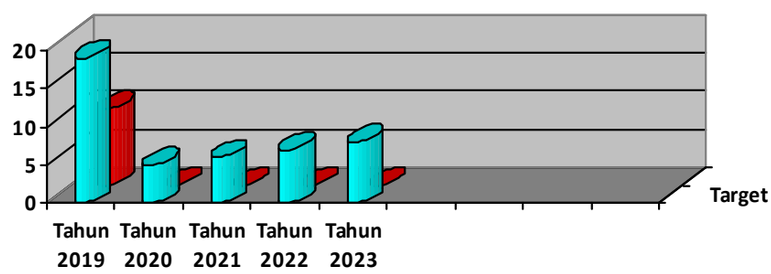
No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target IKK	Target Renstra PERANGKAT DAERAH Tahun ke -					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian Tahun Ke- (%)				
			1 (2019)	2 (2020)	3 (2021)	4 (2022)	5 (2023)	1 (2019)	2 (2020)	3 (2021)	4 (2022)	5 (2023)	1 (2019)	2 (2020)	3 (2021)	4 2022)	5 (2023)
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*	*14*	*15*	*16*	*17*	*18*
9	Jumlah Pelaksanaan Diklat Prajabatan		138	138	278	300	300	-	148	-	-	-	-	107	-	-	-
10	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Struktural		19	5	6	7	8	10	-	-	-	-	53	-	-	-	-
11	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis		5	5	5	5	5	5	-	-	-	-	100	-	-	-	-
12	Jumlah ASN yang mengikuti Bimbingan Teknis Kepegawaian		35	4	5	6	7	40	-	-	-	-	114	-	-	-	-
13	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan		50	60	70	70	70	74	-	-	38	-	148	-	-	54	-
14	Jumlah Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN		10	5	5	3	2	10	4	4	5	-	100	80	80	167	-
15	Dokumen Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	-	100	100	100	100	-

Dari tabel diatas, terdapat 5 Indikator Kinerja Utama pada Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kab. Sikka Capaian dari masing- masing indikator secara rinci adalah sebagai berikut:

1) Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Struktural

Indikator ini menggambarkan berapa jumlah ASN baik itu yang sudah ataupun belum menduduki jabatan struktural eselon IV, III dan II yang berhasil didiklatkan oleh BKPSDMD Kab. Sikka dalam kurun waktu 2019-2023 dalam rangka pemenuhan persyaratan untuk menduduki jabatan struktural. Dalam hal ini meliputi Diklat PIM II, PIM III dan PIM IV. Untuk mengetahui perkembangannya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2.3
Perkembangan Target dan Realisasi Diklat PIM
Tahun 2019 - 2023



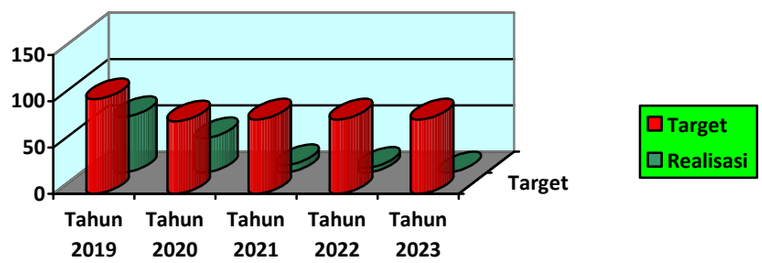
Dari grafik di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan yang cukup signifikan terhadap jumlah realisasi dari yang ditargetkan terhadap PNS yang mengikuti diklat kepemimpinan baik itu yang sudah ataupun belum menduduki jabatan struktural. Artinya dalam kurun waktu 5 tahun Badan Kepegawaian dan PSDM Daerah Kab. Sikka dari target 45 orang ternyata yang berhasil didiklatkan hanya sebanyak 10 orang atau sebesar 22 %. Rendahnya capaian ini disebabkan karena tidak tersedianya dana untuk membiayai diklat dengan pola baru yang

membutuhkan dana yang sangat besar.

2) *Jumlah PNS yang mengikuti Tugas Belajar Program D III, S1 dan S2*

Tugas Belajar PNS bertujuan untuk mengembangkan potensi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka dengan meningkatkan pengetahuan dan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatnya profesionalisme di bidang tugasnya masing-masing. Indikator ini diukur dengan membandingkan jumlah PNS yang mengikuti Tugas Belajar DIII, S1, dan S2 maupun pendidikan kedinasan lainnya setiap tahun. Berikut perkembangan target dan realisasinya dari tahun 2019-2023 :

Gambar 2.4
Perkembangan Target dan Realisasi PNS
Yang Mengikuti Tugas Belajar DIII, S1, dan S2 Tahun 2019-2023



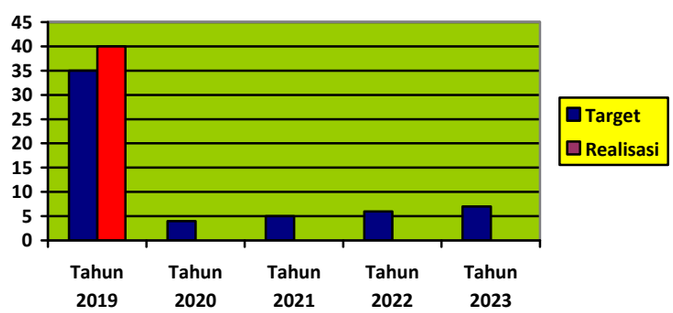
Grafik di atas mendeskripsikan perkembangan jumlah PNS yang mengikuti Tugas Belajar Program D III, S1 dan S2 maupun Pendidikan Kedinasan lainnya. Artinya dalam kurun waktu 5 (lima) tahun Badan Kepegawaian dan PSDM Daerah Kab. Sikka dari target 420 orang telah berhasil memberikan Bantuan Tugas Belajar dan Pendidikan Kedinasan lainnya kepada ASN di Kabupaten Sikka yaitu sebanyak 110 orang atau 26 %. Oleh karena itu untuk masa ke depannya dalam rangka mewujudkan ASN yang memiliki kompetensi akademis dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang baik maka dibutuhkan adanya sumber daya manusia dan anggaran yang memadai sehingga jumlah PNS yang mengikuti Tugas Belajar terus dapat

ditingkatkan.

3) Jumlah PNS yang mengikuti Bimtek

Bimbingan Teknis dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS dibidang ilmu pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional sehingga dapat mewujudkan PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan dan tupoksinya masing-masing. Grafik di bawah ini menggambarkan capaian pelaksanaan kegiatan Bimtek PNS yang diselenggarakan oleh BKPSDMD Kab. Sikka selama rentang waktu lima tahun dari 2019-2023.

Gambar 2.5
Perkembangan Target dan Realisasi Pelaksanaan Bimtek ASN dilingkungan Pemkab. Sikka Tahun 2019-2023



Dari grafik di atas dapat dilihat capaian pelaksanaan Bimtek PNS yang melebihi target setiap tahunnya. Artinya dari target selama lima tahun sebanyak 57 orang, BKPSDMD Kab. Sikka telah berhasil melaksanakan Bimtek yang diikuti oleh PNS sebanyak 40 orang tau 70 % dari target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan BKPSDMD Kab. Sikka dalam penyelenggaraan Bimtek PNS yang disebabkan oleh kurangnya dana yang tersedia.

Tabel 2.6
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kabupaten Sikka Tahun 2019-2023

No	Uraian	Target Anggaran Pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran Pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran tahun ke-					Rata-Rata Pertumbuhan (%)	
		1 (2019)	2 (2020)	3 (2021)	4 (2022)	5 (2023)	1 (2019)	2 (2020)	3 (2021)	4 (2022)	5 (2023)	1 (2019)	2 (2020)	3 (2021)	4 (2022)	5 (2023)	Ang garan	Reali sasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
1	Program pelayanan administrasi perkantoran	308.500.000	203.741.400				302.411.702	196.707.257				98%	96%					
2	Progran Penunjang Urusan Pemerintah Daerah/Kabupaten/Kota			2.468.205.982	2.608.095.366	2.673.325.132			2.375.521.984	2.419.603.414	-			96%	93%	-		
3	Program Peningkatan sarana dan prasarana kantor	57.967.500	36.550.000	-	-	-	57.130.000	35.990.400	-	-	-	98,6%	98%	-	-	-		
4	Program peningkatan kapasitas Sumber daya aparatur	1.203.212.018	1.979.548.400	-	-	-	1.108.201.868	1.978.591.504	-	-	-	92%	99%	-	--	-		
5	Program Kepegawaian Daerah			3.960.566.100	830.058.000	3.341.899.300	-	-	3.898.991.638	787.765.326	-	-	-	98%	95%	-		
6	Program pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Aparatur	2.617.547.900	1.693.657.850	-	-	-	2.352.100.937	1.630.251.517	-	-	-	89,9%	96%	-	-			
7	Program Pengembangan SDM	-	-	434.406.300	434.406.300	79.999.900	-	-	371.967.537	314.997.610	-			86%	94%	-		
8	SAKIP	76,39	71	70	71	72	69,37	71,18	65,41	65,41	-	91%	100%	93%	92%	-		

No	Uraian	Target Anggaran Pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran Pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran tahun ke-					Rata-Rata Pertumbuhan (%)	
		1 (2019)	2 (2020)	3 (2021)	4 (2022)	5 (2023)	1 (2019)	2 (2020)	3 (2021)	4 (2022)	5 (2023)	1 (2019)	2 (2020)	3 (2021)	4 (2022)	5 (2023)	Ang garan	Reali sasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
9	Indeks Profesionalitas ASN	50	51	52	53	54	-	-	33,36	34,18	-	-	-	63%	64%	-		
	JUMLAH																	

Tabel 2.6 menginterpretasikan pendanaan dan realisasi program/ kegiatan BKD dan PSDM Kab. Sikka selama tahun 2019-2023.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Adapun tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan BKPSDMD Kab. Sikka dalam 5 (lima) tahun mendatang yaitu sbb :

Peluang (opportunities):

1. Tersedianya teknologi informasi
2. Adanya kerja sama dan koordinasi dengan instansi pemerintah dan non pemerintah

Tantangan (threats):

1. Tuntutan Kecepatan dan ketepatan pelayanan publik
2. Kurangnya pemahaman perangkat daerah tentang peraturan perundang – undangan tentang kepegawaian
3. Kurangnya komitmen dan konsistensi perangkat daerah dalam kaitan dengan pengelolaan kepegawaian

Tabel 2.7 Cascading Kinerja

Tujuan RPJMD	Indikator	Target	Sasaran BKPSDMD	Indikator Sasaran	Kondisi Awal	Target Capaian			Program	Sasaran Program	Indikator Sasaran Program	Kondisi Awal	Target Capaian			Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Kegiatan	Target Capaian			Sub Kegiatan	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Sasaran Sub Kegiatan	Target Capaian		
						Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026					Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026				Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026				Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan	Indeks Reformasi Birokrasi		Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemkab Sikka	Indeks Profesinalitas ASN	32 %	34,18 %	50,18 %	55,05 %	Program Kepegawaian		Persentase Kepegawaian Daerah	95 %	96 %	98 %	98,25 %	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Persentase kesesuaian formasi dengan ketersedian PNS	77 %	79 %	80 %	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN		Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dok	1 Dok	1 Dok
																						Koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK		Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	-	-	-
																						Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	-	-	-

																						Evaluasi Pemberhentian ASN		Jumlah ASN Hasil Evaluasi Pemberhentian	-	-	-
																						Fasilitasi Lembaga Profesi ASN		Jumlah Lembaga Profesi ASN Yang Difasilitasi	-	-	-
																						Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dok	1 Dok	1 Dok
																						Pengelolaan Data Kepegawaian		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	-	-	-
																Mutasi dan Promosi ASN		Persentase Mutasi dan Promosi ASN	82 %	84 %	86 %	Pengelolaan Mutasi ASN		Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	-	-	-
																						Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1500 SK	1500 SK	1500 SK

																						Pengelolaan Promosi ASN		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	-	-	-
																Pengembangan Kompetensi ASN		Persentase Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	85 %	90 %	95 %	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN		Jumlah ASN yang Meningkat Kapasitasnya	-	-	-
																						Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	-	-	-
																						Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN		Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	6 Orang	6 Orang	6 Orang
																						Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat		Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	-	-	-
																						Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN		Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	-	-	-

																						Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan fungsional		Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	-	-	-
																						Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional		Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	-	-	-
																						Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN		Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan Fungsional ASN	-	-	-
																						Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional		Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	-	-	-
																Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	80 %	85 %	90 %	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	-	-	-

																						Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai		Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	30 Orang	30 Orang	30 Orang
																						Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai		Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	-	-	-
																						Pembinaan Disiplin ASN		Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	-	-	-
																						Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN		Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1 Dok	1 Dok	1 Dok
																						Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai		Jumlah ASN Yang Melakukan Proses Izin Perceraian	-	-	-
									Pengembangan SDM		Persentase Peningkatan SDM	75 %	80 %	85 %	90 %	Sertifikasi,Kelembagaan, Pengembangan, Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Persentase sertifikasi, kelembagaan, pengembangan,kompetensi manajerial dan fungsional	80 %	85 %	90 %	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama Pengembang Kompetensi		Jumlah dokumen penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi pengelolaan kelembagaan,tenaga pengembang kompetensi,sumber	1 Dok	1 Dok	1 Dok

																						Pimpinan Daerah,JPTP, Kepimpinan,dan Prajabatan ,serta Jabatan Fungsional		belajar, kerjasama pengembang kompetensi Pimpinan Daerah,JPTP,Kepemimpinan dan Prajabatan serta fungsional			
									Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		Persentase Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	75 %	80 %	85 %	90 %	Perencanaan, Pengangaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Persentase Perencanaan Pengangaran dan Evaluasi	80 %	85 %	90 %	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD		Jumlah koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	10 Kali	12 kali	15 Kali
																						Koordinasi dan penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD		Jumlah Laporan Capian Kinerja dan Ikthisar realisasi kinerja	4 Dok	4 Dok	4 Dok
																Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Persentase Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	85 %	90 %	95 %	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN		Jumlah Penyediaan Gaji dan Tunjangan	14 Bulan	14 Bulan	14 Bulan
																Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		Persentase Administrasi Kepegawaian Perangkat Daera	85 %	90 %	95 %	Pemulangan Pegawai yang Pensiun		Jumlah Pemulangan Pegawai yang Pensiun	270 Orang	290 Orang	310 Orang
																						Sosialisasi Peraturan perundang-undangan		Jumlah orang yang mengikuti sosialisasi	-	50 Orang	65 Orang

																						Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundangan-undangan		Jumlah ASN Yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundangan-undangan	-	-	-
																Administrasi Umum Perangkat Daerah		Persentase Administrasi Umum Perangkat Daerah	90 %	95 %	98 %	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik		Jumlah Penyediaan Komponen Instalasi Listrik	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan
																						Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor		Jumlah Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan
																						Penyediaan bahan logistik kantor		Jumlah Penyediaan Bahan Logistik Kantor	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan
																						Penyediaan barang cetakan dan penggandaan		Jumlah Penyediaan Barang cetakan dan pengganda an	23.000 Lembar	28.000 Lembar	30.000 Lembar
																						Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - undangan		Jumlah Penyediaan Bahan dan Bacaan dan Peraturan Perundangan - undangan	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan
																						Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan		Jumlah Penyelenggaraan	4 Kali	5 Kali	6 kali

																						Konsultasi SKPD		rapat koordinasi dan konsultasi			
																Pengadaan Barang Milik Daerah		Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah	-	-	-	Pengadaan Kendaraan Dinas		Jumlah Kendaraan Roda Dua yang diadakan	-	-	-
																						Pengadaan Mebel		Jumlah Mebel yang diadakan	-	-	-
																						Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya		Jumlah Komputer, Laptop, Printer dan LCD	-	-	-
																						Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor		Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan yang diadakan	-	-	-
																Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		Persentase Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	90 %	95 %	100 %	Penyediaan Jasa Surat Menyurat		Jumlah Surat Yang Didistribusikan	300 Surat	300 Surat	300 Surat
																						Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik		Jumlah Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan
																						Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor		Jumlah Jasa Pelayanan Umum	6 Orang	6 Orang	6 Orang

																							Kantor			
																Pemeliharaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		Persentase Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	90 %	95 %	98 %	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan		Jumlah asa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	-	-	-
																						Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan operasional atau lapangan		Jumlah Jasa Pemeliharaan biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan operasional atau lapangan	-	-	-
																						Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainya		Jumlah Peralatan dan Mesin yang dipelihara	2 Unit	4 Unit	4 Unit
																						Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya		Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor Yang Dipelihara	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANAGAN SDM DAERAH KABUPATEN SIKKA

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDMD Kabupaten Sikka

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Fungsi BKPSDMD sekaligus merupakan bagian perwujudan road map Reformasi Birokrasi yang telah dijadikan salah satu tujuan tiap tahapan dalam RPJMN. Sasaran Reformasi Birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien, serta birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas. Pelaksanaan reformasi birokrasi dalam aspek sumber daya manusia aparatur telah dilakukan mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, perbaikan sistem rekruitmen pegawai, pelaksanaan seleksi jabatan pimpinan tinggi secara terbuka, peningkatan sistem aplikasi manajemen kepegawaian, pengukuran kompetensi pegawai dan sebagainya. Hal ini sejalan dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan. Keseluruhan aspek layanan manajemen ASN tersebut merupakan penjabaran dari tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Permasalahan dalam menjalankan tugas dan fungsi merupakan “gap ekspektasi” antara kinerja yang dicapai saat ini dan yang direncanakan serta apa yang ingin dicapai di masa datang dengan kondisi riil saat perencanaan. Potensi permasalahan pada umumnya timbul dari kekuatan yang belum

didayagunakan secara optimal, kelemahan yang tidak diatasi, peluang yang tidak dimanfaatkan, dan ancaman yang tidak diantisipasi.

Dalam RPD Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026, disebutkan bahwa salah satu masalah pokok adalah akuntabilitas kinerja dan kapasitas ASN yang masih rendah, yang selanjutnya dijabarkan dalam 3 masalah, yaitu :

Tabel 3.1
Masalah Pokok Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Kurangnya akuntabilitas kinerja dan kapasitas ASN	Masih rendahnya profesionalitas ASN Pemkab Sikka	1. Rendahnya kompetensi dan kualifikasi Pendidikan ASN 2. Rendahnya etos kerja ASN 3. Rendahnya kinerja ASN 4. Belum tersedianya pola karir 5. Belum optimalnya pengelolaan data dan informasi kepegawaian
2	Masih rendahnya kapasitas Aparatur dalam pelayanan publik di BKPSDMD	Masih rendahnya profesionalitas ASN BKPSDMD	Masih rendahnya kompetensi dan kualifikasi Pendidikan, etos kerja dan kinerja Aparatur BKPSDMD
3	Masih rendahnya kwalitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik di BKPSDMD	Belum terpenuhinya sarana dan prasarana pelayanan publik di BKPSDMD yang terstandarisasi	Belum terpenuhinya sarana dan prasarana pelayanan publik di BKPSDMD

Sumber : Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, 2023

Merujuk pasal 12 Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014, peran ASN adalah sebagai penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional perihal perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan melalui kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari politik praktis, serta bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Namun pada kenyataannya kinerja ASN masih dipandang lambat, berbelit belit, tidak inovatif, tidak peka, inkonsisten, malas, feodal dan lainnya. Kondisi saat ini ASN dituntut tidak hanya professional namun juga mampu berinovasi. Pengukuran profesionalitas Aparatur Sipil Negara telah dilakukan dengan munculnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas

Aparatur Sipil Negara. Peraturan digunakan sebagai pedoman instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN). Indeks Profesionalitas ASN diukur dalam 4 dimensi yang meliputi dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin (BKN, 2019). Pengukuran IP ASN dilakukan melalui aplikasi DJ ASN yang berasal dari data input aplikasi SAPK.

Capaian indeks profesionalitas ASN Kabupaten Sikka yang sangat rendah disebabkan oleh beberapa faktor, seperti:

1. Kualifikasi pendidikan ASN Kabupaten Sikka tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pegawai yang berpendidikan tinggi, yaitu S1 dan Diploma lebih banyak. Sedangkan pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA lebih sedikit. Kendala lain dari dimensi kualifikasi pendidikan ini adalah kurangnya kemauan ASN untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu kesempatan dan akses bagi ASN dari jalur beasiswa baik dari pemerintah maupun pihak lain masih sangat rendah. ASN juga enggan meninggalkan pekerjaannya untuk menempuh pendidikan lanjutan.
2. Kompetensi ASN Kabupaten Sikka masih tergolong sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari riwayat pengembangan kompetensi yang diikuti oleh ASN dan terdapat kesesuaian dengan pelaksanaan tugas jabatan. Indikator kompetensi ASN ini adalah keikutsertaan dalam diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis dan seminar/workshop/magang/kursus/sejenisnya. Kuota dan akses penyelenggaraan diklat yang sangat terbatas serta kesadaran personil dalam mengembangkan ketrampilan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas jabatan menyebabkan kompetensi ASN sangat rendah.
3. Penilaian kinerja yang tidak secara rutin dilakukan oleh masing-masing atasan langsung dalam setiap perangkat daerah dan tidak secara rutin disampaikan kepada BKPSDMD menyebabkan informasi terhadap penilaian kinerja ASN ini sangat rendah. Hal ini disebabkan oleh kurang sadarnya ASN

dalam melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang dituangkan dalam dokumen SKP hanya dilakukan pada saat ASN akan melakukan pengurusan administrasi kepegawaian seperti kenaikan pangkat.

4. Dimensi disiplin ASN dinilai dari data/informasi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Termasuk pegawai yang terjerat kasus korupsi. Rendahnya dimensi disiplin ini paling banyak tergambar dari tingkat kehadiran serta ketepatan waktu kerja ASN yang dilihat dari absensi pegawai.

3.2 Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Perangkat Daerah

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi di bidang pelayanan kepegawaian, maka perlu diidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong terlaksananya tugas pelayanan yang akan diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka baik internal maupun eksternal berupa peluang dan ancaman yang akan berpengaruh terhadap keberlangsungan pelayanan BKPSDMD.

Kekuatan (strength):

1. Adanya regulasi di bidang kepegawaian
2. Tersedianya data kepegawaian
3. Tersedianya peta jabatan berdasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja
4. Adanya system pengendalian, kerjasama dan koordinasi internal dan eksternal antar PD

Kelemahan (weakness):

2. Jumlah dan frekuensi pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi SDM terbatas
3. Masih rendahnya kinerja ASN
4. Masih rendahnya tingkat kualifikasi kompetensi / keahlian
5. Masih rendahnya tingkat kualifikasi pendidikan,
6. Masih rendahnya penegakan Disiplin ASN
7. Terbatasnya jumlah ASN

8. Belum maksimalnya penerapan system merit dalam manajemen ASN

Peluang (opportunities):

1. Tersedianya teknologi informasi
2. Adanya kerja sama dan koordinasi dengan instansi pemerintah dan non pemerintah

Ancaman (threats):

1. Tuntutan Kecepatan dan ketepatan pelayanan publik
2. Kurangnya pemahaman perangkat daerah tentang peraturan perundang – undangan tentang kepegawaian
3. Kurangnya komitmen dan konsistensi perangkat daerah dalam kaitan dengan pengelolaan kepegawaian

Selanjutnya faktor penghambat dan pendorong pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Sikka dapat dilihat pada tabel 3.2. berikut :

Tabel 3.2.

Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka

No.	ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Faktor	
			Penghambat	**Pendorong**
(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**
1	Kurangnya akuntabilitas kinerja dan kapasitas ASN	Masih Rendahnya Profesionalitas ASN Pemkab Sikka	1. Tuntutan Kecepatan dan ketepatan pelayanan publik	1. Tersedianya Teknologi informasi
			2. Kurangnya pemahaman perangkat daerah tentang peraturan perundang – undangan tentang kepegawaian	2. Adanya kerja sama dan koordinasi dengan instansi pemerintah dan non pemerintah
			3. Kurangnya komitmen dan konsistensi perangkat daerah dalam kaitan dengan pengelolaan kepegawaian	
2	Masih rendahnya kapasitas Aparatur dalam pelayanan publik di BKPSDMD	Masih rendahnya profesionalitas ASN BKPSDMD Kab. Sikka	Masih rendahnya kompetensi dan kualifikasi Pendidikan, etos kerja dan kinerja aparatur BKPSDMD	Peningkatan kompetensi dan kualifikasi Pendidikan, etos kerja dan kinerja aparatur BKPSDMD

3	Masih rendahnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik di BKPSDMD	Masih rendahnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan	Belum terpenuhinya sarana dan prasarana pelayanan publik di BKPSDMD	Peningkatan standarisasi sarana dan prasarana pelayanan publik BKPSDMD

Sumber : Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, 2023

3.3 Telaahan Renstra K/L

Dari hasil identifikasi permasalahan sebelumnya, inventarisasi dan menetapkan skala prioritas permasalahan-permasalahan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka dapat dirumuskan menjadi isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka serta berpengaruh dalam peningkatan kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sikka untuk 3 (tiga) tahun mendatang. Isu-isu strategis yang dihadapi dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya akuntabilitas kinerja dan kapasitas ASN. Hal ini dapat dilihat dari masih kurangnya profesionalisme aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan. Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, ASN dituntut untuk dapat bekerja secara professional. Oleh karena itu, salah satu harapan dilaksanakannya reformasi birokrasi adalah mewujudkan sumber daya aparatur (ASN) yang professional, yaitu pegawai yang memahami tugas pokok dan fungsi, hak dan kewajiban serta dapat melaksanakan tugas sesuai aturan serta berdasarkan keahlian dan ketrampilan yang dimiliki.
2. Perencanaan, penempatan dan pengangkatan pegawai dalam jabatan belum sepenuhnya didasarkan pada standar kompetensi jabatan dan kebutuhan organisasi serta prinsip merit. Standar kompetensi jabatan adalah persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya. Standar kompetensi

jabatan dapat dilakukan melalui manajemen talenta dengan melakukan penilaian serta pemetaan talenta berdasarkan aspek penilaian kinerja dan aspek potensial.

3. Belum optimalnya pemanfaatan dan penerapan teknologi informasi dalam pengelolaan data dan informasi kepegawaian. Kemajuan teknologi informatika yang berkembang pesat dewasa ini, belum sepenuhnya dimanfaatkan oleh BKPSDMD dalam manajemen kepegawaian di kabupaten sikka. Dalam pengelolaan kepegawaian, terdapat 16 aplikasi yang digunakan untuk mendukung pengelolaan data dan informasi serta manajemen kepegawaian secara keseluruhan. Namun, dalam pelaksanaannya pelayanan administrasi kepegawaian belum terintegrasi antara satu system dengan system lainnya. Selain itu pengelolaan aplikasi yang berkaitan dengan data kepegawaian belum up to date sehingga sangat berpengaruh terhadap penyusunan program perencanaan, peningkatan kapasitas serta pembinaan dan pengembangan karir ASN.
4. Masih rendahnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik BKPSDMD. Pelayanan prima dapat terwujud dengan terpenuhinya fasilitas yang menunjang kualitas pelayanan public. Tanpa didukung fasilitas sarana dan prasarana yang memadai maka akan menghambat proses pelayanan public. Dan untuk mewujudkan pelayanan prima tersebut, dibutuhkan alokasi anggaran untuk penyediaan sarana dan prasaran penunjang tersebut.

Telaahan terhadap beberapa Renstra K/L yang berhubungan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan PSDM Daerah Kabupaten Sikka dilakukan sebagai acuan dan sumber masukan penting bagi pengembangan dan penentuan isu strategis BKPSDMD Kabupaten Sikka.

3.3.1 Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden Indonesia Periode 2019-2024

Misi ke delapan, pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap penentuan isu strategis BKPSDMD Kabupaten Sikka dimana misi tersebut menyatakan bahwa pemerintah tetap berupaya membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif dan terpercaya.

Pemerintah secara konsisten akan menjalankan agenda reformasi birokrasi secara berkelanjutan dengan restrukturisasi kelembagaan, perbaikan kualitas pelayanan publik, meningkatkan kompetensi aparatur, memperkuat monitoring dan evaluasi atas kinerja aparatur

3.3.2 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (2020-2024)

Dalam Peraturan Presiden Republik Nomor 18 Tahun 2020 tentang RPJMN 2020-2024, dijabarkan 7 agenda pembangunan Nasional sebagai berikut:

1. Memperkuat ketahan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas
2. Mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan
3. Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing
4. Revolusi mental dan pembangunan kebudayaan
5. Memperkuat insfraktuktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar
6. Membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana dan perubahan iklim
7. Memperkuat stabilitas Polhukam dan transformasi pelayanan publik

Dari 7 agenda pembangunan Nasional tersebut, agenda pembangunan ke 7 yaitu memperkuat stabilitas Polhukam dan transformasi pelayanan public memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penentuan isu strategis di BKPSDMD Kabupaten Sikka, dengan arah kebijakan yang terfokus pada reformasi birokrasi.

Untuk mewujudkan cita-cita bangsa dan tujuan negara, diperlukan ASN yang mampu menjalankan peran sebagai pelaksana kebijakan dan penyelenggara pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Terkait dengan profesionalitas ASN, pelaksanaan sistem merit pada manajemen ASN pemerintah Kabupaten Sikka masih belum dapat terlaksana secara optimal. Selanjutnya, hierarki esolonisasi saat ini terdiri dari 5 level, membuat proses pengambilan keputusan tidak efisien sehingga perlu penyederhanaan eselonisasi serta perluasan jabatan fungsional dengan keahlian dan kompetensi yang semakin spesifik.

Dari sisi kompetensi, jumlah tenaga spesialis di lingkungan ASN masih kurang serta rendahnya kompetensi dan tingkat Pendidikan ASN. Dari sisi distribusi, persebaran ASN dengan keahlian tertentu/fungsional belum berbasiskan sektor unggulan kewilayahan.

3.3.3 Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara 2020-2024

Dalam keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 81/KEP/2020 Tanggal 8 Mei 2020 Tentang Renstra BKN Tahun 2020-2024 dijabarkan Visi, Misi, Tujuan dan sasaran strategis sebagai berikut:

VISI:

Mewujudkan pengelolaan ASN yang profesional dan berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia yang maju berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong

MISI :

1. Pemenuhan kebijakan teknis ASN Manajemen ASN
2. Peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN
3. Peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN
4. Peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN

TUJUAN:

1. Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN
2. Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima
3. Terwujudnya manajemen ASN BKN yang efektif, efisien dan akuntabel

Tabel 3.3.
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka Terhadap Pencapaian Visi BKN Pusat

Visi : Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong				
No.	**Sasaran K/L**	**Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah**	**Faktor**	
			Penghambat	**Pendorong**
(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**
	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	1. Masih rendahnya profesionalitas ASN Pemkab Sikka	1. Tuntutan Kecepatan dan ketepatan pelayanan publik	1. Tersedianya Teknologi informasi
			2. Kurangnya pemahaman perangkat daerah tentang peraturan perundang – undangan tentang kepegawaian	2. Adanya kerja sama dan koordinasi dengan instansi pemerintah dan non pemerintah
			3. Kurangnya komitmen dan konsistensi perangkat daerah dalam kaitan dengan pengelolaan kepegawaian	
		2. Masih rendahnya profesionalitas ASN BKPSDMD Kab. Sikka	Masih rendahnya kompetensi dan kualifikasi Pendidikan, etos kerja dan kinerja aparatur BKPSDMD	Peningkatan kompetensi dan kualifikasi Pendidikan, etos kerja dan kinerja aparatur BKPSDMD
		3. Masih rendahnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan	Belum terpenuhinya sarana dan prasarana pelayanan publik di BKPSDMD	Peningkatan standarisasi sarana dan prasarana pelayanan publik BKPSDMD

Sumber : Olahan BKD dan PSDM Kabupaten Sikka, 2023

3.3.4 Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024

Dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 24 tahun 2020 tentang Renstra Kemeterian PAN dan RB tahun 2020-2024 dijabarkan visi, misi,tujuan dan sasaran strategis sebagai berikut :

VISI:

Mewujudkan aparatur negera yang profesional dan Berintegritas tinggi untuk mencapai pemerintahan yang berkelas dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi presiden dan wakil presiden " Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian yang berlandaskan gotong royong"

MISI:

1. Menciptakan kelembagaan dan tata kelola birokrasi yang ramping,lincah, dan berbasis elektronik- digital bureaucracy.
2. Membangun SDM aparatur yang adaptif,profesionalitas,kompentitif dan berwawasan global
3. Mengembangkan sistem manajemen kinerja instansi pemerintah yang transparan dan akuntabel.
4. Menciptakan sistem pengawasan yang profesional, independen dan berintegritas.
5. Mewujudkan pelayanan publik yang bersih,akuntabel dan melayani.
6. Meningkatkan kualitas pengelolaan reformasi birokrasi.

TUJUAN :

1. Terwujudnya birokrasi yang berkualitas,kapabel dan berdaya saing

   Sasaran strategis :

a. Terwujudnya kelembagaan sederhana,rensposif,adaptif, dan kolaboratif serta SPBE yan terintegrasi
b. Terwujunya ASN yang profesional,berintegritas, dan sejahtera
c. Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif,efisien dan akuntabel
d. Terwujudnya birokrasi yang bersih dan berintegritas
e. Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima
f. Peningkatan efektifitas reformasi birokrasi nasional

2. Terwujudnya kementerian PANRB yang berkualitas dan Kapabel
   a. Terwujudnya kelembagaan kementerian PANRB yang efektif dan efisien
   b. Terwujudnya ASN kemetreian PANRB yang profesionl, berintegritas dan sejahtera
   c. Terwujudnya kementrian PANRB yang berkinerja tinggi, dan akuntabel
   d. Terwujudnya kualitas pelayanan publik Kementerin PANRB yang prima

3.3.5 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Sesuai Peraturan Bupati Sikka Nomor 63 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Sehubungan dengan tugas pokok dan fungsi tersebut, BKPSDMD Kabupaten Sikka tidak ada hubungan yang cukup signifikan terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

3.4 Penentuan Isu-Isu Strategis

Penentuan isu-isu strategis mutlak menjadi bagian dari suatu proses perencanaan. Keberhasilan mengidentifikasi isu-isu strategis dengan cepat pada gilirannya akan membuat perencanaan disusun menjadi cepat sasaran, efektif dapat diterima oleh pihak-pihak terkait, dan dapat dipertanggung jawabkan.

Dari hasil identifikasi permasalahan sebelumnya, inventarisasi dan menetapkan skala prioritas permasalahan-permasalahan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka. Metode penentuan isu-isu strategis BKPSDMD Kabupaten Sikka dilakukan dengan menggunakan analisis SWOT (Strength Weakness Opportunities, Threats). Dengan melakukan analisis lingkungan strategis yang didasarkan pada permasalahan-permasalahan pelayanan BKPSDMD Kabupaten Sikka baik internal maupun ekstrenal, telaahan sasaran jangka menengah dari Renstra Kementerian atau Lembaga, maka dapat disusun penentuan isu-isu strategis BKPSDMD Kabupaten Sikka, sebagai berikut:

3.4.1 Analisis Swot Sasaran : Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemkab Sikka

Tabel 3.4 Analisis SWOT

ANALISIS SWOT		FAKTOR INTERNAL		**Strength**		**Weakness**
			1	Adanya regulasi di bidang kepegawaian	1	Jumlah dan frekuensi pendidikan dan pelatihan, peningkatan kompetensi SDM terbatas
			2	Tersedianya data kepegwaian	2	Masih rendahnya kinerja ASN
			3	Tersedianya peta jabatan berdasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja	3	Masih rendahnya tingkat kualifikasi kompetensi atau keahlian
			4	Adanya sistem pengendalian, kerjasama dan koordinasi internal dan eksternal antar perangkat daerah	4	Masih rendahnya tingkat kualifikasi pendidikan
					5	Masih rendahnya penegakan disiplin ASN
					6	Terbatasnya jumlah ASN
					7	Belum maksimalnya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN
FAKTOR EKSTERNAL						
Opportunities				**Srategi (SO)**		**Srategi (WO)**
1	Tersedianya teknologi informasi		1	Mengoptimalkan perkembangan teknologi informasi untuk pengelolaan kepegawaian	1	Meningkatkan, kualifikasi pendidikan, kompetensi atau keahlian, penegakan disiplin melalui koordinasi dan kerjasama dengan instansi pemerintah dan non pemerintah
2	Adanya kerjasama dan koordinasi yang baik dengan instansi pemerintah dan non pemerintah		2	Mengoptimalkan kerjasama dan koordinasi dengan instansi pemerintah dan non pemerintah dalam melaksanakan regulasi di bidang kepegawaian	2	Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan disiplin aparatur
			3	Meningkatkan pengendalian, koordinasi internal dan eksternal berbasis teknologi informasi	3	Meningkatkan jumlah ASN dengan memanfaatkan teknologi informasi
			4	Mengoptimalkan perkembangan teknologi untuk mengelola peta		

				jabatan berbasis aplikasi		
			5	Meningkatkan kerjasama dan koordinasi untuk merumuskan peta jabatan		
Threats			**Srategi (ST)**		**Srategi (WT)**	
1	Tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik		1	Memanfaatkan regulasi kepegawaian untuk meningkatkan pelayanan publik	1	Meningkatkan jumlah dan frekuensi pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi SDM untuk memenuhi tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik
2	Kurangnya pemahaman perangkat daerah tentang peraturan Perundang-undangan tentang kepegawaian		2	Meningkatkan sistem pengendalian kerjasma dan koordinasi internal dan eksternal antar perangkat daerah untuk memenuhi kecepatan dan ketepatan pelayanan publik	2	Memanfaatkan Peraturan Perundangan-undangan kepegawaian untuk meningkatakan kinerja ASN, kompetensi atau keahlian pendidikan ASN serta disiplin ASN
3	Kurangnya komitmen dan konsistensi perangkat daerah dalam kaitan dengan pengelolaan kepegawaian		3	Mengoptimalkan sistem pengendalian, kerjasama dan koordinasi internal dan eksternal antar perangkat daerah untuk meningkatkan pemahaman tentang Peraturan Perundangan-undangan kepegawaian	3	Memaksimalkan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN melalui komitmen dan konsistensi pengelolaan kepegawaian
			4	Memanfatkan Mengoptimalkan sistem pengendalian, kerjasama dan koordinasi internal dan eksternal antar perangkat daerah dan data kepegawaian untuk meningkatkan komitmen dan konsistensi PD dalam pengelolaan kepegawaian	4	Meningkatkan jumlah ASN untuk memenuhi tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik
			5	Mengoptimalkan peta jabatan untuk mengatasi tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik		

3.4.2 Analisis Swot Sasaran : Meningkatnya Profesionalitas ASN BKPSDMD

Tabel 3.5 Analisis SWOT

INTERNAL / EKSTERNAL	**Kekuatan** 1. Adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten 2. Adanya komitmen dalam melaksanakan Tupoksi	**Kelemahan** 1. Kurangnya kualifikasi SDM sesuai kebutuhan organisasi 2. Kurangnya disiplin dalam pelaksanaan tugas
Peluang 1. Adanya teknologi informasi 2. Adanya peningkatan kapasitas (Bimtek)	**Strategi S-O** 1. Optimalisasi SDM yang Kompeten melalui Peningkatan Kapasitas (SO1) 2. Mengoptimalkan Komitmen dengan memanfaatkan teknologi informasi (SO2)	**Strategi W-O** 1. Peningkatan Kualifikasi SDM malalui Peningkatan Kapasitas (WO1) 2. Meningkatkan Disiplin aparatur melalui pemanfaatan teknologi (WO2)
Ancaman/Tantangan 1. Meningkatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih cepat	**Strategi S-T** 1. Mengoptimalkan komitmen dalam melaksanakan tupoksi untuk melayani tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih cepat (ST1) 2. Memanfaatkan SDM yang Kompeten untuk peningkatan pelayanan kepada masyarakat (ST2)	**Strategi W-T** 1. Meningkatkan Kualifikasi dan disiplin aparatur untuk peningkatan pelayanan pada masyarakat (WT1)

3.4.3 Analisis Swot Sasaran : Meningkatnya Sarana Prasarana Pelayanan Publik

Tabel 3.6 Analisis SWOT

INTERNAL / EKSTERNAL	**Kekuatan** 1. Adanya sarana prasarana perkantoran 2. Tersedianya anggaran	**Kelemahan** 1. Sarana prasarana yang melewati usia ekonomis/teknis 2. Kurang tersedia biaya pemeliharaan
Peluang 1. Adanya Regulasi Pengelolaan Keuangan dan Aset, regulasi terkait pelayanan publik 2. Adanya Kebijakan terkait peningkatan sarana prasarana pelayanan publik	**Strategi S-O** 1. Mengoptimalkan Sarana Prasarana Perkantoran Melalui penerapanKebijakan dan Regulasi (SO1) 2. Memanfaatkan Anggaran untuk peningkatan sarana dan prasarana sesuai kebijakan dan regulasi (SO2)	**Strategi W-O** 1. Meningkatkan Sarana Prasarana Perkantoran Melalui Penerapan Regulasi dan kebijakan (WO1) 2. Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana dengan meningkatkan biaya pemeliharaan berdasarkan regulasi dan kebijakan (WO2)
Ancaman 1. Adanya kebijakan rasionalisai anggaran 2. Rendahnya sistem keamanan kantor	**Strategi S-T** 1. Memanfaatkan sarana dan prasarana perkantoran untuk meningkatkan sistem keamanan kantor (ST1) 2. Pelaksanaan anggaran sesuai Rencana Kerja sehingga tidak terdampak kebijakan rasionalisasi (ST2)	**Strategi W-T** 1. Meningkatkan masa manfaat sarana prasara melalui pemanfaatan biaya pemeliharaan sebelum adanya rasionalisasi anggaran (WT1)

Dari hasil analisis SWOT yang dilakukan dan sesuai dengan RPD Tahun 2024-2026 yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan melalui reformasi birokrasi maka penentuan isu-isu strategis BKPSDMD Kabupaten Sikka adalah sebagai berikut:

1. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi untuk pengelolaan data kepegawaian, meningkatkan disiplin dan pengendalian serta koordinasi internal dan eksternal
2. Mengoptimalkan sistem pengendalian kerjasama dan koordinasi internal dan eksternal antar pernagkat daerah untuk meningkatkan kinerja ASN, kualifikasi pendidikan, kompetensi atau keahlian, penegakan disiplin, pemahaman tentang peraturan Perundang-undangan tentang kepegawaian, pelaksanaan regulasi bidang kepegawaian dan meningkatkan komitmen dan konsistensi PD serta memenuhi tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik
3. Meningkatkan jumlah ASN untuk memenuhi tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik dengan memanfaatkan teknologi informasi
4. Mengoptimalkan perumusan peta jabatan untuk mengatasi tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik berbasis teknologi informasi
5. Memaksimalkan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN melalui komitmen dan konsistensi pengelolaan kepegawaian
6. Memanfaatkan peraturan Perundang-undangan kepegawaian dan regulasi di bidang kepegawaian untuk menigkatkan pelayanan publik melalui peningkatan kinerja ASN, kompetensi/keahlian, pendidikan ASN serta disiplin ASN

BAB IV
TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan PSDM Daerah Kabupaten Sikka

Tujuan adalah suatu hasil akhir tentang segala sesuatu yang dicapai yang berkorelasi dengan pencapaian visi dan melalui pelaksanaan misi untuk menjawab permasalahan dan isu-isu strategis perangkat daerah.

Berdasarkan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026 Kabupaten Sikka yaitu mewujudkan reformasi birokrasi maka Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka telah menetapkan tujuan organisasi yaitu:

1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kapasitas ASN
   Tujuan meningkatknya akuntabilitas kinerja dan kapasitas organisasi birokrasi dengan indikator nilai SAKIP.
2. Meningkatnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik BKPSDMD
   Tujuan meningkatnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik bkpsdmd dengan indikator cakupan layanan.

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan yang dapat diukur dengan standar yang jelas dalam ukuran-ukuran kuantitatif; sasaran merupakan sesuatu yang ingin dicapai atau diwujudkan oleh pemerintah Kabupaten Sikka dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulanan, atau bulanan. Setingkat lebih rinci dari tujuan, sasaran merupakan pernyataan operasional dari keinginan yang lebih jelas sekaligus menyajikan tahap – tahap spesifik untuk mencapai tujuan. Kegiatan perumusan sasaran dalam perencanaan diharapkan menghasilkan suatu pernyataan spesifik yang menyangkut pencapaian tujuan yang bersifat terukur dan mempunyai kerangka waktu dalam pencapaiannya.

Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya Profesionalitas ASN
   Sasaran meningkatnya profesionalitas ASN dengan indeks profesionalitas ASN.
2. Meningkatnya Profesionalitas ASN BKDPSDM
3. Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik
   Sasaran meningkatnya kinerja Aparatur dalam pelayanan publik BKPSDMD dengan indeks Profesionalitas ASN dan indeks sarana dan prasarana pelayanan BKPSDMD.

Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah beserta indikatornya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Tahun		
				2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7
1.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kapasitas ASN	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Nilai SAKIP	69,2	71,5	73,5
			Indeks Profesionalitas ASN	34,18	50,18	55,05
2.	Meningkatnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik BKDPSDM	1. Meningkatnya Profesionalitas ASN BKDPSDM	Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD	42,5	61,34	64,03
		2. Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik	Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD	1,28	1,42	1,57

Sumber : Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, 2023

BAB V
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan arah kebijakan merupakan cara dan arah tindakan yang diambil oelh BKPSDMD Kabupaten Sikka untuk mencapai tujuan dan sasaran. Dalam merumuskan strategi dan kebijakan perlu mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dalam mengembangkan kelembagaan secara menyeluruh.

5.1 Strategi

Strategi merupakan suatu respon terhadap visi, misi dan tujuan yang akan menjadi rujukan dari seluruh kebijakan, program dan kegiatan yang dikeluarkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu, strategi yang ditetapkan oleh BKPSDMD Kabupaten Sikka harus disesuaikan dengan kebijakan dan tujuan pembangunan pemerintah yang tertuang dalam RPD Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026.

Penetapan strategi dilakukan dengan tabulasi silang terhadap faktor-faktor internal dan eksternal untuk mendapatkan hal-hal sebagai berikut:

1. Strength-Opportunities-Strategy (SO) yaitu menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal.
2. Weakness-Opportunities-Strategy (WO) yaitu memeperbaiki kelemahan internal dengan mengambil keuntungan dari peluang eksternal
3. Strength-Threats-Strategy (ST) yaitu menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman eksternal
4. Weakness-Threats-Strategy (WT) yaitu merupakan startegi pertahanan untuk menghindari kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal

5.1.1 Strategi Sasaran : Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemkab Sikka

Dari penjabaran di atas berikut ini strategi yang ditetapkan BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026:

1. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi untuk pengelolaan data kepegawaian, meningkatkan disiplin dan pengendalian serta koordinasi internal dan eksternal
2. Mengoptimalkan sistem pengendalian kerjasama dan koordinasi internal dan eksternal antar pernagkat daerah untuk meningkatkan kinerja ASN, kualifikasi pendidikan, kompetensi atau keahlian, penegakan disiplin, pemahaman tentang peraturan Perundang-undangan tentang kepegawaian, pelaksanaan regulasi bidang kepegawaian dan meningkatkan komitmen dan konsistensi PD serta memenuhi tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik
3. Meningkatkan jumlah ASN untuk memenuhi tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik dengan memanfaatkan teknologi informasi
4. Mengoptimalkan perumusan peta jabatan untuk mengatasi tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik berbasis teknologi informasi
5. Memaksimalkan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN melalui komitmen dan konsistensi pengelolaan kepegawaian
6. Memanfaatkan peraturan Perundang-undangan kepegawaian dan regulasi di bidang kepegawaian untuk menigkatkan pelayanan publik melalui peningkatan kinerja ASN, kompetensi/keahlian, pendidikan ASN serta disiplin ASN

5.1.2 Strategi Sasaran : Meningkatnya Profesionalitas ASN BKPSDMD

Adapun strategi dari sasaran meningkatnya profesionalitas ASN BKPSDMD adalah: Peningkatan kapasitas, komitmen dan disiplin aparatur melalui pemanfaaatan teknologi informasi untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat (S1).

5.1.3 Strategi Sasaran : Meningkatnya Sarana Prasarana Pelayanan Publik

Adapun strategi dari sasaran meningkatnya sarana prasarana pelayanan publik adalah:

1. Meningkatkan kualitas, kuantitas dan masa manfaat sarana prasarana perkantoran melalui pemanfaatan anggaran yang tepat waktu sesuai regulasi dan kebijakan (S1)
2. Peningkatan sistem keamanan kantor (S2)

5.2 Arah Kebijakan

Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang telah ditetapkan agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran. Adapun arah kebijakan yang dirumuskan oleh BKPSDMD Kabupaten Sikka yaitu: memanfaatkan peraturan Perundang-undangan dan regulasi di bidang kepegawaian untuk meningkatkan kinerja ASN, kualifikasi pendidikan, kompetensi/keahlian, penegakan disiplin, penerapan sistem merit, pengelolaan peta jabatan dan data kepegawaian, peningkatan jumlah ASN dengan mengoptimalkan sistem pengendalian, kerjasama dan koordinasi, komitmen dan konsistensi perangkat daerah serta pemanfaatan teknologi informasi untuk memenuhi tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik.

5.2.1 Arah Kebijakan Sasaran : Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemkab Sikka

Arah Kebijakannya adalah: Memanfaatkan peraturan Perundang-undangan dan regulasi di bidang kepegawaian untuk meningkatkan kinerja ASN, kualifikasi pendidikan, kompetensi/keahlian, penegakan disiplin, penerapan sistem merit, pengelolaan peta jabatan dan data kepegawaian, peningkatan jumlah ASN dengan mengoptimalkan sistem pengendalian, kerjasama dan koordinasi, komitmen dan konsistensi perangkat daerah serta pemanfaatan teknologi informasi untuk memenuhi tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik

5.2.2 Arah Kebijakan Sasaran : Meningkatnya Profesionalitas ASN BKPSDMD

Arah Kebijakannya adalah: Meningatkan kapasitas, komitmen dan disiplin aparatur melalui pemanfaaatan teknologi informasi untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat (S1)

5.2.3 Arah Kebijakan Sasaran : Meningkatnya Sarana Prasarana Pelayanan Publik

Arah Kebijakannya adalah: Meningkatkan kualitas, kuantitas dan masa manfaat sarana prasarana perkantoran melalui pemanfaatan anggaran yang tepat waktu sesuai regulasi dan kebijakan serta meningkatkan system keamanan kantor untuk menjamin pemanfaatan sarana prasarana yang berkelanjutan.

Berikut ini adalah perumusan strategi berdasarkan hasil analisis terhadap gambaran pelayanan perangkat daerah, isu-isu strategis serta pencaipan tujuan dan sasaran perangkat daerah

Tabel 5.1 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kapasitas ASN	1. Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemkab Sikka	1. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi untuk pengelolaan data kepegawaian, meningkatkan disiplin dan pengendalian serta koordinasi internal dan eksternal	Memanfaatkan peraturan Perundang-undangan dan regulasi di bidang kepegawaian untuk meningkatkan kinerja ASN, kualifikasi pendidikan, kompetensi/keahlian, penegakan disiplin, penerapan sistem merit, pengelolaan peta jabatan dan data kepegawaian, peningkatan jumlah ASN dengan mengoptimalkan sistem pengendalian, kerjasama dan koordinasi, komitmen dan konsistensi perangkat daerah serta pemanfaatan teknologi informasi untuk memenuhi tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik
		2. Mengoptimalkan sistem pengendalian kerjasama dan koordinasi internal dan eksternal antar pernagkat daerah untuk meningkatkan kinerja ASN, kualifikasi pendidikan, kompetensi atau keahlian, penegakan disiplin, pemahaman tentang peraturan Perundang-undangan tentang kepegawaian, pelaksanaan regulasi bidang kepegawaian dan meningkatkan komitmen dan konsistensi PD serta memenuhi tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik	
		3. Meningkatkan jumlah ASN untuk memenuhi tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik dengan memanfaatkan teknologi informasi	
		4. Mengoptimalkan perumusan peta jabatan untuk mengatasi tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik berbasis teknologi informasi	
		5. Memaksimalkan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN melalui komitmen dan konsistensi pengelolaan kepegawaian	
		6. Memanfaatkan peraturan Perundang-undangan kepegawaian dan regulasi di bidang kepegawaian untuk menigkatkan pelayanan publik melalui peningkatan kinerja ASN, kompetensi/keahlian, pendidikan ASN serta disiplin ASN	
2. Meningkatnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik BKDPSDM	1. Meningkatnya Profesionalitas ASN BKPSDMD	Peningkatan kapasitas, komitmen dan disiplin aparatur melalui pemanfaaatan teknologi informasi untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat (S1)	Meningatkan kapasitas, komitmen dan disiplin aparatur melalui pemanfaaatan teknologi informasi untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat (S1)

	2. Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik	Meningkatkan kualitas, kuantitas dan masa manfaat sarana prasarana perkantoran melalui pemanfaatan anggaran yang tepat waktu sesuai regulasi dan kebijakan (S1)	Meningkatkan kualitas, kuantitas dan masa manfaat sarana prasarana perkantoran melalui pemanfaatan anggaran yang tepat waktu sesuai regulasi dan kebijakan serta meningkatkan system keamanan kantor untuk menjamin pemanfaatan sarana prasarana yang berkelanjutan.

BAB VI
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Rencana program dilengkapi dengan outcome program beserta target capaiannya, dan pagu indikatif sebagai wujud kebutuhan pendanaan dalam pelaksanaan program. Demikian pula untuk rencana kegiatan dilengkapi dengan output kegiatan beserta target capaiannya dan pagu indikatif kegiatan. Outcome program dan output kegiatan saling berkaitan, dimana outcome merupakan manfaat yang diperoleh dalam jangka menengah tertentu yang mencerminkan berfungsinya output dari kegiatan-kegiatan dalam program tersebut.

Dalam penyusunan rencana program dan kegiatan perlu memperhatikan kerangka logis perencanaan kinerja dengan menentukan program dan kegiatan yang tepat sebagai wujud operasional dari strategi dan arah kebijakan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran. Penentuan program dan kegiatan juga ha rus menyesuaikan tugas dan fungsi dari setiap komponen organisasi perangkat daerah dengan memperhatikan prinsipefektivitas dan efisiensi.

Selanjutnya dalam penentuan indikator outcome program dan juga indicator output kegiatan,dilakukan berdasarkan dukungannya dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan serta disesuaikan dengan susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka, sehingga setiap unsur organisasi memiliki tugas,kewenangan serta kinerja yang jelas dan terarah.

Dari rencana program dan kegiatan yang telah disusun, dilakukan pentahapan pencapaian target outcome program dan output kegiatan dalam kurun waktu Tahun 2024-2026 disertai pagu indikatif anggaran sebagaimana tabel berikut:

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan PSDM Daerah Kabupaten Sikka

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja PD Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026					
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kapasitas ASN	1. Meningkatnya Profesionalitas ASN			Nilai SAKIP	65.41 %	69,2 %		71,5 %		73,5 %		73,5 %		BKPSDMD	Kab. Sikka
				Indeks Profesionalitas ASN	32 %	34,18 %		50,18 %		55,05 %		55,05 %		BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02	Program Kepegawaian	Persentase Kepegawaian Daerah	95 %	96 %	658.899.300	98 %	678.666.279	98,25 %	699.026.267	100 %	2.036.591.846	BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.2.01	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase kesesuaian formasi dengan ketersedian PNS	75 %	77 %	84.899.300	79 %	90.500.000	80 %	98.526.267			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.2.01.02	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan	1 Dok	1 Dok	64.999.700	1 Dok	70.000.000	1 Dok	76.026.267			BKPSDMD	Kab. Sikka

				ASN											
		5.03.02.1.01.03	Sub Kegiatan Koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.01.06	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.01.07	Sub Kegiatan Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah ASN Hasil Evaluasi Pemberhentian	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.01.08	Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN Yang Difasilitasi	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.01.10	Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dok	1 Dok	19.999.600	1 Dok	20.500.000	1 Dok	22.500.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.01.11	Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.02	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Mutasi dan	80 %	82 %	65.000.000	84 %	72.266.279	86 %	80.000.000			BKPSDMD	Kab. Sikka

				Promosi ASN											
		5.03.02.1.02.01	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.02.02	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1500 SK	1500 SK	65.000.000	1525 SK	72.266.279	1550 SK	80.000.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.02.03	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.03	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	80 %	85 %	485.000.000	90 %	485.0000.000	95 %	485.000.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.03.01	Sub Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkat Kapasitasnya	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.03.xx	Sub Kegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka

				Sertifikasi ASN											
		5.03.02.1.03.03	Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	6 Orang	6 Orang	485.000.000	6 Orang	485.000.000	6 Orang	485.000.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.03.05	Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	250 Orang	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.03.06	Sub Kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.03.xx	Sub Kegiatan Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan fungsional	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.03.xx	Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.03.10	Sub Kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas			0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka

				Sertifikasi Jabatan Fungsional ASN											
		5.03.02.1.03.14	Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	-	-	0		0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.04	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	75 %	80 %	23,900.000	85 %	28.900.000	90 %	35.500.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.04.02	Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.04.04	Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	30 Orang	30 Orang	13.900.000	30 Orang	13.900.000	50 Orang	17.500.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.04.05	Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.04.xx	Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka

		5.03.02.1.04.08	Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1 Dok	1 Dok	10.000.000	1 Dok	15.000.000	1 Dok	18.000.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.02.1.04.09	Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah ASN Yang Melakukan Proses Izin Perceraian	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.04.02	Pengembangan SDM	Persentase Peningkatan SDM	75 %	80 %	79.999.900	85 %	82.399.897	90 %	84.871.894	100 %	247.271.691	BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.04.02.2.02	Kegiatan Sertifikasi,Kelembagaan,Pengembangan,Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase sertifikasi, kelembagaan, pengembangan ,kompetensi manajerial dan fungsional	75 %	80 %	79.999.900	85 %	82.399.897	90 %	84.871.894			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.04.02.2.02.01	Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama Pengembang Kompetensi Pimpinan Daerah,JPTP, Kepimpinan,dan Prajabatan ,serta	Jumlah dokumen penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi pengelolaan kelembagaan,tenaga pengembang kompetensi,sumber belajar, kerjasama pengembang kompetensi Pimpinan Daerah,JPTP,Kepemimpinan dan	1 Dok	1 Dok	79.999.900	1 Dok	82.399.897	1 Dok	84.871.894			BKPSDMD	Kab. Sikka

			Jabatan Fungsional	Prajabatan serta fungsional											
2. Meningkatnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik BKDPSDM	1. Meningkatnya Profesionalitas ASN BKDPSDM			Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD	-	42,5 %		61,34 %		64,03 %		64,03 %		BKPSDMD	Kab. Sikka
	2. Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik			Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD	-	1,28 %		1,42 %		1,57 %		1,57 %		BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	75 %	80 %	2.673.325.132	85 %	2.753.524.886	90 %	2.836.130.633	100 %	8.262.980.651	BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.1.01	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi	75 %	80 %	22.600.000	85 %	27.792.839	90 %	32.000.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.1.01.01	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	10 Kali	10 Kali	10.000.000	12 Kali	12.792.839	15 Kali	15.000.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.1.01.06	Sub Kegiatan Koordinasi dan penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capian Kinerja dan Ikthisar realisasi kinerja	3 Dok	4Dok	12.600.000	4Dok	15.000.000	4 Dok	17.000.000			BKPSDMD	Kab. Sikka

		5.03.01.1.02	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	80 %	85 %	2.417.864.251	90 %	2.466.221.536	95 %	2.527.877.074			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.1.02.01	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Penyediaan Gaji dan Tunjangan	14 Bulan	14 Bulan	2.417.864.251	14 Bulan	2.466.221.536	14 Bulan	2.527.877.074			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.05	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Kepegawaian Perangkat Daera	80 %	85 %	20.000.000	90 %	32.021.621	95 %	36.000.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.05.06	Sub Kegiatan Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Jumlah Pemulangan Pegawai yang Pensiun	250 Orang	270 Orang	20.000.000	290 Orang	20.000.000	310 Orang	22.000.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.05.10	Sub Kegiatan Sosialisasi Peraturan perundang-undangan	Jumlah orang yang mengikuti sosialisasi	-	-	0	50 Orang	12.021.621	65 Orang	14.000.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.05.11	Sub Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundangan-undangan	Jumlah ASN Yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundangan-undangan	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.06	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum Perangkat Daerah	85 %	90 %	76.237.300	95 %	85.388.890	98 %	98.153.559			BKPSDMD	Kab. Sikka

		5.03.01.2.06.01	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik	Jumlah Penyediaan Komponen Instalasi Listrik	12 Bulan	12 Bulan	750.000	12 Bulan	750.000	12 Bulan	750.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.06.02	Sub Kegiatan Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	12 Bulan	12 Bulan	17.000.000	12 Bulan	20.000.000	12 Bulan	21.000.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.06.04	Sub Kegiatan Penyediaan bahan logistik kantor	Jumlah Penyediaan Bahan Logistik Kantor	12 Bulan	12 Bulan	10.000.000	12 Bulan	10.000.000	12 Bulan	11.563.559			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.06.05	Sub Kegiatan Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah Penyediaan Barang cetakan dan penggandaan	3.300 Lembar	23.000 Lembar	8.500.000	28.000 Lembar	8.798.890	30.000 Lembar	9.000.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.06.06	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - undangan	Jumlah Penyediaan Bahan dan Bacaan dan Peraturan Perundangan - undangan	12 Bulan	12 Bulan	840.000	12 Bulan	840.000	12 Bulan	840.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.06.09	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Penyelengaraa n rapat koordinasi dan konsultasi	10 Kali	4 Kali	39.893.000	5Kali	45.000.000	6 Kali	55.000.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.07	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.07.02	Sub Kegiatan Pengadaan	Jumlah Kendaraan Roda Dua yang	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka

			Kendaraan Dinas	diadakan											
		5.03.01.2.07.05	Sub Kegiatan Pengadaan Mebel	Jumlah Mebel yang diadakan	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.07.06	Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Komputer, Laptop, Printer dan LCD	2 Jenis	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.07.11	Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan yang diadakan	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.08	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	85 %	90 %	78.849.960	95 %	82.100.000	100 %	82.100.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.08.01	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Surat Yang Didistribusikan	300 Surat	300 Surat	500.000	300 Surat	500.000	300 Surat	500.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.08.02	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	12 Bulan	12 Bulan	28.600.000	12 Bulan	28.600.000	12 Bulan	28.600.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.08.04	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Jasa Pelayanan Umum Kantor	6 Orang	6 Orang	49.749.960	6 Orang	55.000.000	6 Orang	55.000.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.09	Kegiatan Pemeliharaan Jasa Penunjang Urusan	Persentase Jasa Penunjang	85 %	90 %	57.773.621	95 %	60.000.000	98 %	60.000.000			BKPSDMD	Kab. Sikka

			Pemerintah Daerah	Urusan Pemerintah Daerah											
		5.03.01.2.09.01	Sub Kegiatan Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	Jumlah asa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	-	-	0	-	0	-	0			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.09.02	Sub Kegiatan Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan operasional atau lapangan	Jumlah Jasa Pemeliharaan biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan operasional atau lapangan	6 Unit	6 Unit	56.023.621	6 Unit	58.000.000	6 Unit	58.000.000			BKPSDMD	Kab. Sikka
		5.03.01.2.09.02	Pemeeliharaan Peralatan dan Mesin Lainya	Jumlah Peralatan dan Mesin yang dipelihara	2 Unit	2 Unit	1.000.000	4 Unit	1.000.000	4 Unit	1.0000.000				
		5.03.01.2.09.11	Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor Yang Dipelihara	12 Bulan	12 Bulan	750.000	12 Bulan	1.000.000	12 Bulan	1,000.0000			BKPSDMD	Kab. Sikka
JUMLAH							3.412.224.332		3.514.591.062		3.620.028.794				

BAB VII
KINERJA PENYELENGGARAAN URUSAN BIDANG

Indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPD adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai BKPSDMD Kab.Sikka dalam tiga tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD Kabupaten Sikka. Dalam penetapan indikator ini, BKPSDMD Kab. Sikka terlebih dahulu melakukan review terhadap tujuan dan sasaran dalam rancangan RPD, kemudian mengidentifikasi bidang pelayanan yang sesuai dengan BKPSDMD Kab. Sikka yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan dan sasaran RPD Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026.

Ukuran untuk menilai capaian kinerja BKPSDM Kab. Sikka terhadap RPD Kabupaten Sikka tahun 2024-2026 terletak pada perbandingan antara target indikator kinerja RPD yang menjadi urusan BKPSDM Kab. Sikka dengan realisasi yang dicapai pada tahun pelaksanaan perencanaan. Untuk rincian indikator beserta targetnya pertahun, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7.1

Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Kab. Sikka
Tahun 2024-2026

No.	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RDP	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Tahun			Kondisi Kinerja pada Tahun Akhir RPD
			2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Nilai SAKIP		69,2	71,5	73,5	73,5
	Indeks Profesionalitas ASN		34,18	50,18	55,05	55,05
2.	Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD		42,5	61,34	64,03	64,03
	Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD		1,28	1,42	1,57	1,57

BAB VIII
PENUTUP

Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka ini merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka disusun sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kab. Sikka yang dalam penyusunannya melibatkan *stakeholder* terkait untuk mendapatkan strategi kebijakan yang komprehensif dalam menjawab tantangan dan permasalahan dalam rangka percepatan reformasi birokrasi di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Sikka.

Renstra BKPSDMD Kab. Sikka ini diharapkan dapat menjadi panduan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan penilaian kinerja BKPSDMD Kab. Sikka selama 3 (Tiga) tahun kedepan dan dengan adanya dukungan dan komitmen serta partisipasi aktif dari seluruh *stakeholder* pembangunan diharapkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka akan semakin baik dan meningkat dimasa yang akan datang.

Maumere, 2023

Kepala Badan Kepegawaian
Dan Pengembangan SDM Daerah
Kabupaten Sikka

LUKAS LAWE, S.Sos
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19710302 199201 1 003