



PEMERINTAH KABUPATEN SIKKA

PERUBAHAN RENSTRA

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAN PENGEMBANGAN SDM**

TAHUN 2018-2023

**MAUMERE
2021**



BUPATI SIKKA
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

PERATURAN BUPATI SIKKA
NOMOR 14 TAHUN 2021
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI SIKKA NOMOR 12 TAHUN 2019
TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
KABUPATEN SIKKA TAHUN 2018-2023

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SIKKA,

- Menimbang :
- a. bahwa dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 8 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2018-2023, perlu melakukan penyesuaian terhadap Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Sikka;
 - b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 123 ayat (1) dan Pasal 359 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, perlu melakukan Perubahan terhadap Rencana Kerja Perangkat Daerah yang dituangkan dalam Peraturan Bupati Sikka Nomor 12 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2018–2023;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Sikka Nomor 12 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2018–2023;

- Mengingat :
1. 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);
 2. 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);
 3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang- Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

5. 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);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dan Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 549);
7. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 4 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018–2023 (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 Nomor 004, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 0105);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 2 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Sikka Tahun 2012-2032 (Lembaran Daerah Kabupaten Sikka

Tahun 2012 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Nomor 65);

9. Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2018–2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2019 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Nomor 118), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 8 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2018–2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2020 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Nomor 128);
10. Peraturan Bupati Sikka Nomor 12 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2018–2023 (Berita Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2019 Nomor 12);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI SIKKA NOMOR 12 TAHUN 2019 TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KABUPATEN SIKKA TAHUN 2018-2023.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Sikka Nomor 12 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2018-2023 (Berita Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2019 Nomor 12), diubah sebagai berikut :

1. Ketentuan Pasal 5 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut :

Pasal 5

Dokumen Perubahan Renstra Perangkat Daerah Kabupaten Sikka disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN.

- 1.1 Latar Belakang.
- 1.2 Landasan Hukum.
- 1.3 Maksud dan Tujuan.
- 1.4 Sistematika Penulisan.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.

- 2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah.
- 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah.
- 2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah.
- 3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.
- 3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra.
- 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.
- 3.5 Penentuan Isu-isu Strategis.

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN.

- 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah.

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.

Pada bagian ini merumuskan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang untuk menunjukkan relevansi dan konsistensi antar pernyataan Visi dan Misi RPJMD periode berkenaan dengan tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan Perangkat Daerah.

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN.

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII : PENUTUP.

2. Ketentuan Pasal 7 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut :

Pasal 7

Isi beserta uraian Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal II

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 29 Juni 2021

BUPATI SIKKA,
CAP,TTD.
FRANSISKUS ROBERTO DIOGO

Diundangkan di Maumere
pada tanggal 29 Juni 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SIKKA,
CAP,TTD.
ADRIANUS FIRMINUS PARERA

BERITA DAERAH KABUPATEN SIKKA TAHUN 2021 NOMOR 14

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



LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI SIKKA
NOMOR 14 TAHUN 2021
TANGGAL 29 JUNI 2021
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN
BUPATI SIKKA NOMOR 12 TAHUN 2019
TENTANG RENCANA STRATEGIS
PERANGKAT DAERAH KABUPATEN
SIKKA TAHUN 2018–2023

DOKUMEN PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
DI LINGKUNGAN KABUPATEN SIKKA TAHUN 2018–2023

1. Sekretariat Daerah;
2. Badan Perencanaan dan Penelitian dan Pengembangan;
3. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
4. Badan Pendapatan Daerah;
5. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik;
6. Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM;
7. Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
8. Dinas Kesehatan;
9. Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
10. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan;
11. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang;
12. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan;
13. Dinas Perdagangan, Koperasi dan UMKM;
14. Dinas Perikanan;
15. Dinas Pertanian;
16. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
17. Dinas Ketahanan Pangan;
18. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan;
19. Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran;
20. Dinas Sosial;
21. Dinas Lingkungan Hidup;

22. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
23. Dinas Perhubungan;
24. Dinas Komunikasi dan Informatika;
25. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
26. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
27. Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak;
28. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
29. Inspektorat;
30. RSUD dr. T. C. Hillers Maumere;
31. Kecamatan Talibura;
32. Kecamatan Mapitara;
33. Kecamatan Waiblama;
34. Kecamatan Waigete;
35. Kecamatan Doreng;
36. Kecamatan Bola;
37. Kecamatan Hewokloang;
38. Kecamatan Kewapante;
39. Kecamatan Kangae;
40. Kecamatan Alok Timur;
41. Kecamatan Alok;
42. Kecamatan Alok Barat;
43. Kecamatan Nelle;
44. Kecamatan Koting;
45. Kecamatan Nita;
46. Kecamatan Lela;
47. Kecamatan Mego;
48. Kecamatan Paga;
49. Kecamatan Tanawawo;
50. Kecamatan Magepanda;
51. Kecamatan Palue.

BUPATI SIKKA,

CAP,TTD.

FRANSISKUS ROBERTO DIOGO

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional merupakan landasan utama dan pegangan bagi pemerintah pusat dan daerah dalam rangka pelaksanaan pembangunan yang lebih terintegrasi, sinkron dan sinergis, baik antar daerah, antar ruang, antar waktu, maupun antar fungsi pemerintahan.

Salah satu konsekuensi ditetapkannya undang-undang tersebut adalah diwajibkan bagi setiap Perangkat Daerah untuk menyusun rencana kerja sebagai acuan dalam penyelenggaraan pembangunan, baik untuk jangka menengah (lima tahunan) maupun jangka pendek (tahunan). Untuk perencanaan jangka menengah disusun dalam bentuk Rencana Strategis (Renstra).

Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode lima tahun yang disusun untuk menjamin adanya konsistensi perencanaan dan pemilihan program dan kegiatan prioritas sesuai dengan kebutuhan masyarakat, menjamin komitmen terhadap kesepakatan program dan kegiatan yang dibahas secara partisipatif dengan melibatkan semua stakeholders pembangunan dan masyarakat Kabupaten Sikka, memperkuat landasan penentuan program dan kegiatan tahunan daerah secara kronologis, sistematis dan berkelanjutan.

Adapun fungsi dari Renstra Perangkat Daerah yaitu menjadi pedoman dan acuan pelaksanaan kegiatan, memudahkan melakukan pengawasan terhadap semua aktifitas baik yang sedang berjalan maupun yang akan datang, dapat mengukur outcome (hasil) yang harus dicapai dan sebagai alat untuk mengukur kemajuan pelaksanaan tugas, meminimalisir kesalahan atau deviasi yang akan terjadi di waktu yang akan datang.

Tata cara penyusunan Renstra mulai dari proses persiapan penyusunan Renstra yang meliputi pembentukan tim penyusun; orientasi mengenai penyusunan Renstra; penyusunan agenda kerja tim; dan penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah, penyusunan rancangan awal Renstra, penyusunan rancangan Renstra, forum perangkat daerah, perumusan rancangan akhir dan penetapan Renstra.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka merupakan bagian integral dari system perencanaan pembangunan yang sistematis dan terpadu sehingga seluruh tahapan dan mekanisme Renstra Perangkat Daerah yang dihasilkan harus adanya keterkaitan yang erat antara satu dokumen perencanaan dengan dokumen perencanaan dan penganggaran. Renstra yang disusun menjadi pedoman dan bahan dalam penyusunan RPJMD Kabupaten Sikka. Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka tersebut menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka setiap tahunnya dan menjadi bahan dalam penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Sikka setiap tahunnya. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang disusun menjadi pedoman dalam penyusunan Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS). KUA dan PPAS yang disusun menjadi pedoman dalam penyusunan RKA dan DPA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sikka dan menjadi bahan penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Implementasi Peraturan Menteri Dalam Negeri No 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Permendagri No 90 Tahun 2019 merupakan ketentuan implementatif dari penerapan Sistem Informasi Perencanaan Daerah (SIPD). Permendagri No 90 Tahun 2019 sebagai pedoman bagi pemerintah daerah dalam menyediakan dan menyajikan informasi secara berjenjang dan mandiri berupa penggolongan / pengelompokan, pemberian kode, dan daftar penamaan menuju *single codebase* untuk digunakan dalam penyusunan perencanaan,

penganggaran, pelaksanaan dan pertanggungjawaban serta pelaporan kinerja keuangan.

Pada 31 Maret 2020, Presiden RI menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No 1 Tahun 2020 (PERPPU 01/2020) tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) dan/atau dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan.

Presiden menerbitkan Peraturan Presiden (Perpres) No. 54 Tahun 2020 tentang Perubahan Postur Rincian dan APBN Tahun 2020. Perpres ini merupakan tindak lanjut dari Perppu No. 1 Tahun 2020. Namun, beberapa Kementerian mengalami peningkatan anggaran.

Sehubungan dengan telah ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 8 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2018 – 2023 maka dengan ini Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka sebagai sebuah perangkat Daerah memiliki kewajiban untuk menyusun Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2018-2023.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka Tahun 2018–2023 adalah :

1. 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;
2. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan

- Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
 6. Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pemulihan Ekonomi Nasional dalam rangka Mendukung Kebijakan Keuangan Daerah untuk Penanganan Pandemi Covid 19 dan / atau Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan / atau Stabilitas Sistem Keuangan serta Penyelamatan Ekonomi Nasional;
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Pernyataan Modal Negara Republik Indonesia Untuk Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) di Bidang Penjaminan Infrastruktur;
 9. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020 – 2024;
 10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah;
 11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Daerah dan Keuangan Daerah;
 12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
 13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2020 Tentang Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 di Lingkungan Pemerintahan Daerah;

14. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran, Kalsifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
15. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2005-2025;
16. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Perubahan Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 4 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 – 2023;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 8 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.
18. Perbup No 14 tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Sikka Nomor 12 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka Tahun 2018-2023 adalah untuk memberikan arah dan pedoman bagi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka beserta stakeholder dalam membangun kesepahaman dan komitmen bersama guna mewujudkan tujuan dan sasaran secara berkesinambungan yang selanjutnya diharapkan dapat mewujudkan perencanaan pembangunan daerah yang berkualitas guna mendukung terwujudnya visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih.

Sedangkan tujuan penyusunan perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka adalah:

- a. Menjabarkan visi dan misi Kepala Daerah yang lebih terukur kedalam tujuan dan sasaran, strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan perangkat daerah dengan berpedoman pada RPJMD.
- b. Menjabarkan gambaran tentang kondisi umum perangkat daerah.

c. Merumuskan rencana kerangka pendanaan perangkat daerah.

1.4. Sistematika Penulisan

Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sikka Tahun 2018-2023 disusun menurut sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PSDM KABUPATEN SIKKA

Berisi gambaran pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sikka yang memuat tugas, fungsi dan struktur organisasi, sumber daya, kinerja pelayanan serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sikka.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PSDM KABUPATEN SIKKA

Berisi identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sikka, telaahan visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, telaahan Renstra Kementerian /Lembagadan Renstra BKN Pusat Jakarta, telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis serta penentuan isu-isu strategis.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Berisi rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian daerah dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Sikka.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Berisi rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sikka.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Berisi rencana program dan kegiatan dengan indikator kinerjanya disertai pendanaan indikatif.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Berisi indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sikka yang secara langsung menunjukkan kinerja sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII PENUTUP

Berisi penutup dari Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sikka Tahun 2018-2023.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH & PENGEMBANGAN SDM KAB. SIKKA

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kab. Sikka

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKD dan PSDM Kab. Sikka yang merupakan unsur pendukung Penyelenggaraan Pemerintahan di bidang kepegawaian daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Bedasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kab. Sikka maka susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kab. Sikka sebagai berikut :

1) Kepala Badan Pejabat Eselon II-b mempunyai tugas dan fungsi :

- Memimpin, mengawasi, mengendalikan, membina, mengkoordinasikan dan kerjasama dalam pelaksanaan kepegawaian yang ditetapkan Bupati;
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

2) Sekretaris Pejabat Eselon III-a mempunyai tugas dan fungsi :

- Pengoorganisasian kegiatan Badan;
- Pengoorganisasian dan Penyusunan rencana, program, dan anggaran Badan;
- Pemberian dukungan Adminitrasi yang meliputi ketatausahaan,kepegawaian,keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip dan komunikasi badan;
- Penataan organisasi dan tat laksana;
- Pelaksanaan koordinasi dan penyusunan peraturan perundang– undangan serta pelaksanaan advokasi hukum;
- Penyelenggaraan pengelola barang milik/kekayaan daerah dan layanan pengadaan barang / jasa; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

Sekretariat terdiri dari :

2.1 Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan dengan tugas dan fungsi :

- Penyiapan koordinasi penyusunan program, evaluasi dan pelaporan;
- Penyiapan bahan penyusunan program, evaluasi dan pelaporan;
- Penyiapan bahan penyusunan rancangan peraturan perundang – undangan;
- Penyiapan dan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program dan anggaran; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan.

2.2 Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Keuangan dan Aset dengan tugas dan fungsi

- Penyiapan pengelola keuangan dan Aset;
- Penatausahaan, akuntansi dan pembukuan keuangan dan Aset;
- Penyiapan penyusunan dan pengorganisasian pembuatan daftar gaji serta tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil; dan
- Penyiapan bahan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan dan aset;
- Penyiapan bahan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan dan aset;
- Pelaksanaan dokumentasi dan kearsipan;
- Pelaksanaan urusan kerumahtanggaan, keamanan, dan ketertiban kantor;
- Pelaksanaan pengelolaan perelengkapan dan barang milik Negara;
- Pelaksanaan urusan administrasi ASN; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

3. Bidang Kepegawaian dengan tugas dan fungsi :

- Perumusan kebijakan pengadaan, informasi, mutasi dan pemberhentian;
- Penyusunan rencana kebutuhan jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- Penyelenggaraan pengadaan Pegawai Negeri sipil dan PPPK;
- Pengorganisasian pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- Pelaksanaan verifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
- Pelaksanaan verifikasi database informasi kepegawaian;
- Pengorganisasian penyusunan informasi kepegawaian;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi;
- Penyelenggaraan Proses mutasi;
- Pelaksanaan Verifikasi dokumen mutasi;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi dan;
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

Bidang Kepegawaian terdiri dari :

3.1 Sub Bidang Pengadaan Data dan Informasi mempunyai tugas dan fungsi :

- Perencanaan dan Pelaksanaan Pengadaan;
- Penyusunan konsep pelaporan pelaksanaan pengadaan;
- Perencanaan pengembangan sistem informasi kepegawaian;
- Pengelolaan sistem informasi kepegawaian;
- Penyusunan data kepegawaian;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pengadaan, data dan informasi; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan.

3.2 Sub Bidang Mutasi dan Pemberhentian mempunyai tugas dan fungsi :

- Perencanaan dan pelaksanaan mutasi;
- Pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi;
- Pelaksanaan administrasi penempatan dari dan dalam jabatan pegawai berdasarkan klasifikasi jabatan;
- Penyusunan daftar penjaminan pensiun;
- Pelaksanaan verifikasi dokumen pensiun;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan mutasi;
- Penyusunan daftar penjaminan kenaikan pangkat;
- Pelaksanaan verifikasi berkas usulan kenaikan pangkat;
- Pengusulan berkas kenaikan pangkat;
- Pelaksanaan verifikasi draft keputusan kenaikan pangkat;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan kepangkatan;
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

3.3 Sub Bidang Fasilitas, Profesi ASN mempunyai tugas dan fungsi :

- Perencanaan dan pelaksanaan fasilitas kelembagaan profesi ASN (Korps Pegawai Republik Indonesia dan lembaga profesi ASN lainnya);
- Pengelolaan administrasi umum, kepegawaian dan kegiatan keorganisasian untuk mendukung tugas fungsi lembaga profesi ASN;
- Pengorganisasian tata hubungan kerja disetiap jenjang kepengurusan ;
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikakan oleh atasan.

4. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas dan fungsi :

- Perumusan kebijakan pengembangan, penilain kinerja, promosi dan penghargaan;
- Perencanaan pelaksanaan kegiatan pengembangan, penilaian kinerja, promosi dan penghargaan;

- Pengkoordinasian kegiatan pengembangan;
- Penyelenggaraan proses promosi;
- Pengkordinasian kegiatan penilaian kinerja;
- Pelaksanaan evaluasi hasil penilaian kinerja;
- Pelaksanaan verifikasi usulan pemberian penghargaan;
- Pengkordinasian usulan pemberian penghargaan;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penilaian kinerja dan penghargaan;
- Penyelenggaraan proses promosi;
- Pengkordinasian pelaksanaan promosi;
- Pelaksanaan verifikasi dokumen promosi;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan promosi;
- Pelaksanaan fungsi yang diberikan oleh atasan.

4.1 Sub Bidang Pengembangan Aparatur mempunyai tugas dan fungsi :

- Perencanaan pola pengembangan karier;
- Penyusunan pedoman pengembangan karier;
- Penyusunan daftar kebutuhan pendidikan dan pelatihan;
- Pelaksanaan inventarisasi data calon peserta pendidikan dan pelatihan;
- Pengusulan peserta pendidikan dan pelatihan;
- Pelaksanaan koordinasi dan kerja sama pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- Pemrosesan usulan kualifikasi pendidikan;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan pengembangan aparatur;
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasa.

4.2 Sub Bidang Promosi dan Penghargaan mempunyai tugas dan fungsi :

- Perencanaan pelaksanaan promosi;
- Pelaksanaan analisa dan verifikasi berkas usulan promosi;
- Pelaksanaan promosi;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan promosi;

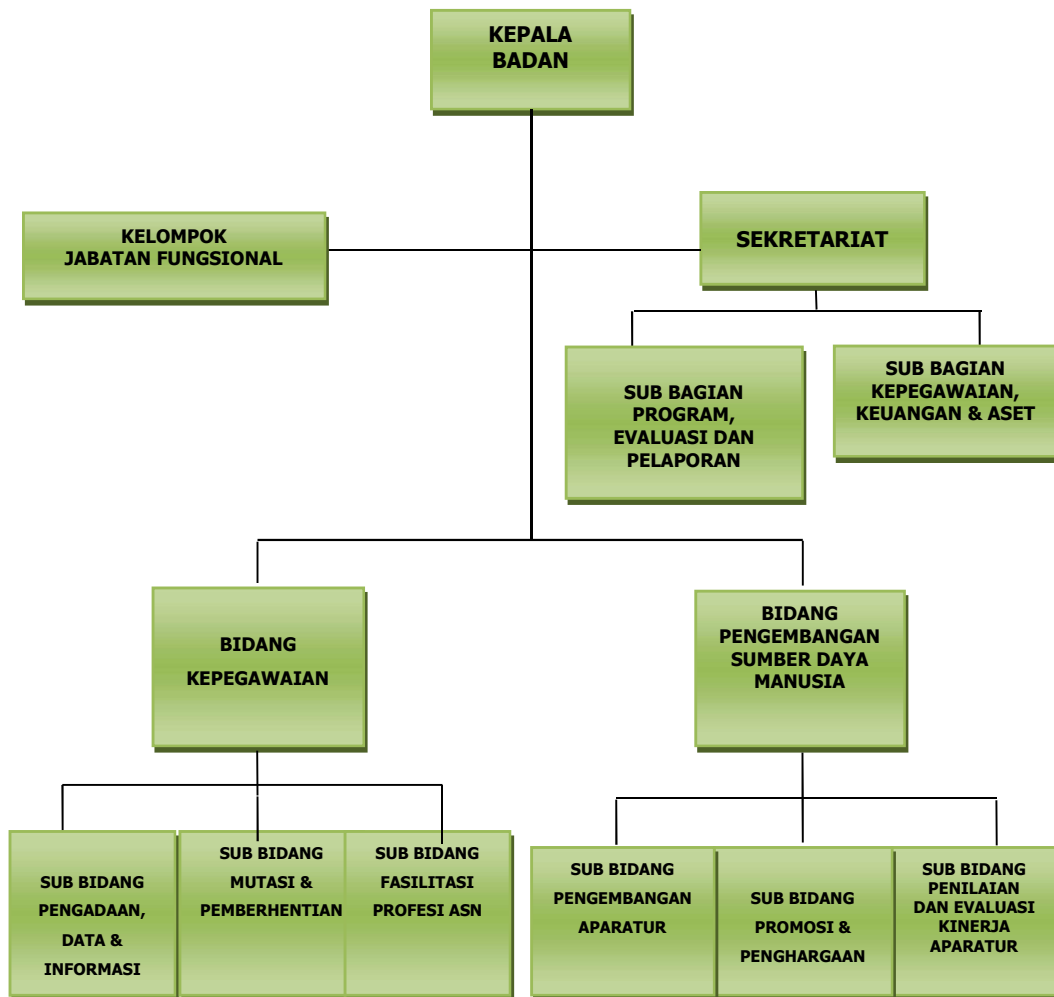
- Penyusunan konsep pelaksanaan seleksi jabatan;
- Perencanaan dan melaksanakan pembinaan aparatur;
- Melaksanakan verifikasi tingkat kehadiran aparatur;
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

4.3 Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur mempunyai tugas dan fungsi :

- Perencanaan dan pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
- Penyusun informasi terkait indikator penilaian kinerja aparatur;
- Pelaksanaan analisa hasil penilaian kinerja aparatur;
- Pengkajian penjatuhan hukuman disiplin aparatur;
- Penyusunan dan pemrosesan usulan pemberian penghargaan;
- Melaksanakan evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan;
- Melaksanakan evaluasi dan pelaporan hasil penilaian kinerja aparatur;
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan.

Adapun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka berdasarkan 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 :

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



2.2 Sumber Daya BKD dan PSDM dan Kab. Sikka

2.2.1. Kondisi Sumber Daya Manusia BKD dan PSDM

Disamping sumber daya berupa ketersediaan anggaran, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kab. Sikka didukung oleh sumber daya manusia dan asset (sarana dan prasarana). Adapun jumlah dan persentase sumber daya manusia yang ada di Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kab. Sikka tahun 2018 dapat dilihat pada tabel 2.1

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

TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
SD	-	-
SMP/Sederajat	1	3,57
SMA/Sederajat	6	21,43
DIII	1	3,57
S1	20	71,43
S2	-	-
S3	-	-
JUMLAH	28	100

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa komposisi yang paling banyak dari ASN Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kab. Sikka adalah ASN dengan tingkat pendidikan Strata 1, dan selanjutnya diikuti oleh ASN dengan pendidikan DIII. Dari gambaran ini dapat menunjukkan bahwa secara kualitas kondisi ASN BKD dan PSDM sudah sangat baik, tetapi dinilai dari segi kuantitas, jumlah ASN BKD dan PSDM sebanyak 28 orang, maka jumlah ini masih belum optimal dalam pelayanan urusan bidang kepegawaian terhadap 5.441 orang ASN di lingkungan pemerintah Kabupaten Sikka. Jika dibandingkan jumlah ASN pada BKD dan PSDM dan jumlah ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka maka 1 orang ASN pada BKD dan PSDM harus melayani lebih dari 194 orang. Berdasarkan perbandingan diatas, agar pelayanan di Bidang Kepegawaian lebih optimal, maka perlu adanya penambahan jumlah ASN pada Badan Kepegawaian Daerah Pengembangan SDM Kab. Sikka.

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

PANGKAT/ GOLONGAN	RUANG					JUMLAH
	A	B	C	D	E	
I	0	0	0	0	0	0
II	0	3	1	1	0	5
III	7	5	7	2	0	21
IV	0	2	0	0	0	2
	7	10	8	3	0	28

Tabel 2.2 menunjukkan bahwa jumlah ASN terbanyak pada BKD dan PSDM Kab. Sikka adalah ASN dengan golongan III. Dimana golongan golongan/ruang III/d dan III/c menduduki jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas .

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

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Laki – laki	16	57
Perempuan	12	43
JUMLAH	28	100

Tabel 2.3 menunjukkan bahwa jumlah ASN terbanyak pada BKD dan PSDM Kab. Sikka adalah ASN dengan jenis kelamin laki - laki.

Tabel 2.4
ASN Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kab. Sikka
Berdasarkan Diklat Struktural

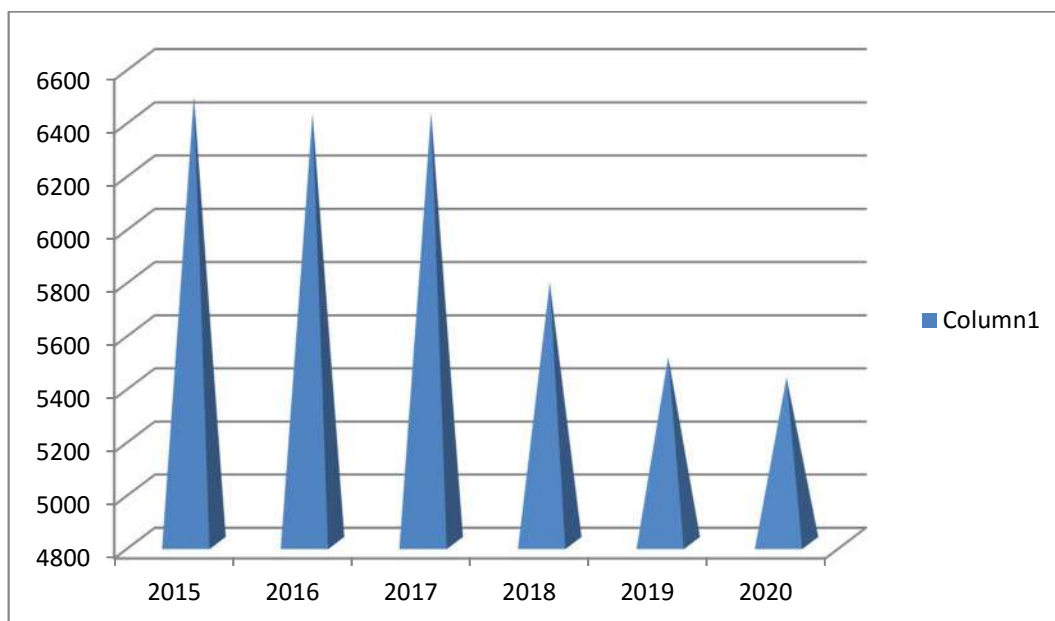
Jenis Diklat	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Diklat Pim II	-	-
Diklat Pim III	2	7
Diklat Pim IV	-	-
JUMLAH	2	100

Tabel 2.4 menunjukkan ASN pada BKD dan PSDM Kab. Sikka yang telah mengikuti diklat kepemimpinan. Diklat kepemimpinan dilaksanakan sebagai syarat kompetensi aparatur. Jabatan struktural pada BKD dan PSDM terdiri dari 1 Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, 3 Jabatan Administrator dan 8 Jabatan Pengawas. Berdasarkan data tabel diatas, 2 pejabat telah mengikuti diklat Kepemimpinan Tingkat III sedangkan 2 Pejabat Administrator dan 8 Pejabat pengawas belum mengikuti diklat kepemimpinan tingkat IV.

2.2.2 Kondisi SDM ASN Kabupaten Sikka

Kinerja pelayanan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang / organisasi dalam rangka pelayanan terhadap kelompok sasaran suatu program / kegiatan. Kelompok sasaran BKD dan PSDM Kab. Sikka adalah seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka dan *stakeholders* yang berhubungan dengan pelayanan di bidang kepegawaian. Perkembangan jumlah ASN yang ada dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka dapat dilihat pada grafik berikut :

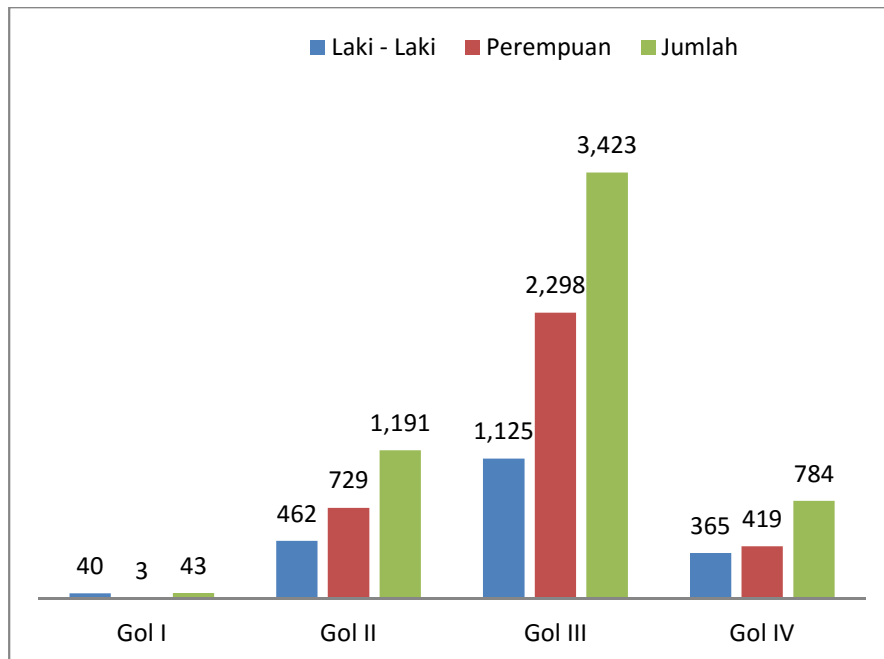
Gambar 2.2
Perkembangan Jumlah ASN 2015-2020



Pada grafik diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah ASN dari Tahun 2015 s/d 2020 cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2015 grafik jumlah ASN Kabupaten Sikka menunjukkan peningkatan, hal ini disebabkan karena proses penerimaan ASN yang meliputi Formasi Tenaga Honor Kategori 2, Formasi Umum dan Formasi Khusus Bidan dan Dokter. Pada Tahun 2016 jumlah ASN mengalami sedikit penurunan dari tahun 2015. Tahun 2017 jumlah ASN tidak mengalami kenaikan ataupun penurunan, sedangkan pada tahun 2018, 2019 dan 2020 grafik jumlah ASN Kabupaten Sikka mengalami penurunan yang signifikan. Penurunan Jumlah ASN ini disebabkan oleh beberapa hal yaitu ASN yang mencapai batas usia pensiun, ASN yang mutasi tempat tugas ke luar wilayah kabupaten Sikka, & ASN yang pindah alih status kepegawaian dari pemerintah Daerah ke Pemerintah Provinsi maupun Kementerian. Pengalihan status kepegawaian dari pemerintah daerah ke pemerintah provinsi mencakup Dinas Kehutanan & Tenaga Pendidik Sekolah Menengah Atas / Sekolah Menengah Kejuruan sedangkan pengalihan status ke Kementerian mencakup Pegawai Penyuluh perikanan & Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana. Jika diasumsikan tidak ada pengangkatan pegawai tenaga honorer menjadi Calon ASN & jumlah formasi pelamar umum lebih sedikit

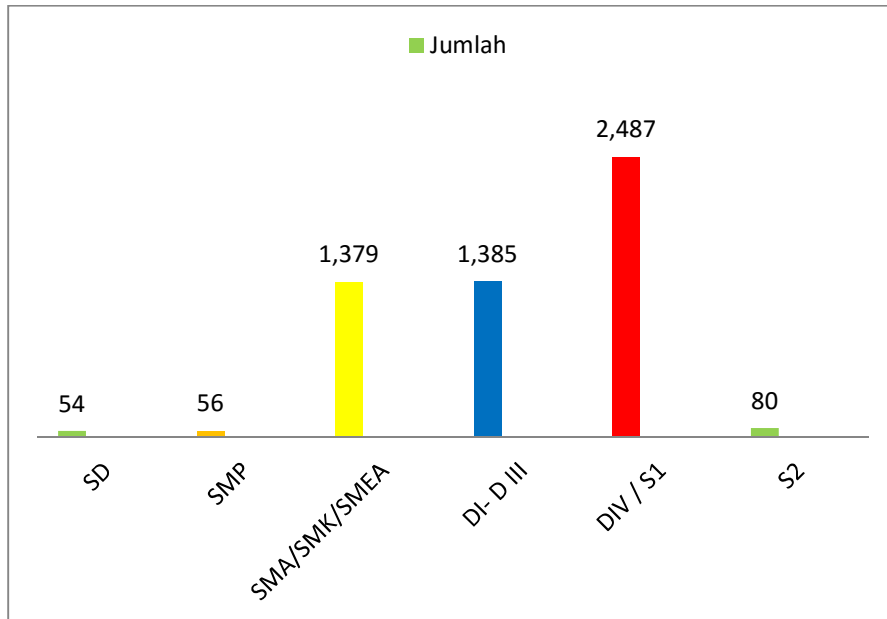
dibandingkan jumlah ASN yang mencapai batas usia pensiun, maka diprediksikan jumlah ASN di lingkungan pemerintah Kabupaten Sikka akan mengalami penurunan sampai tahun 2023.

Gambar 2.3
Jumlah ASN Lingkup Pemkab. Sikka Menurut Gol.I,II, III dan IV
berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2020



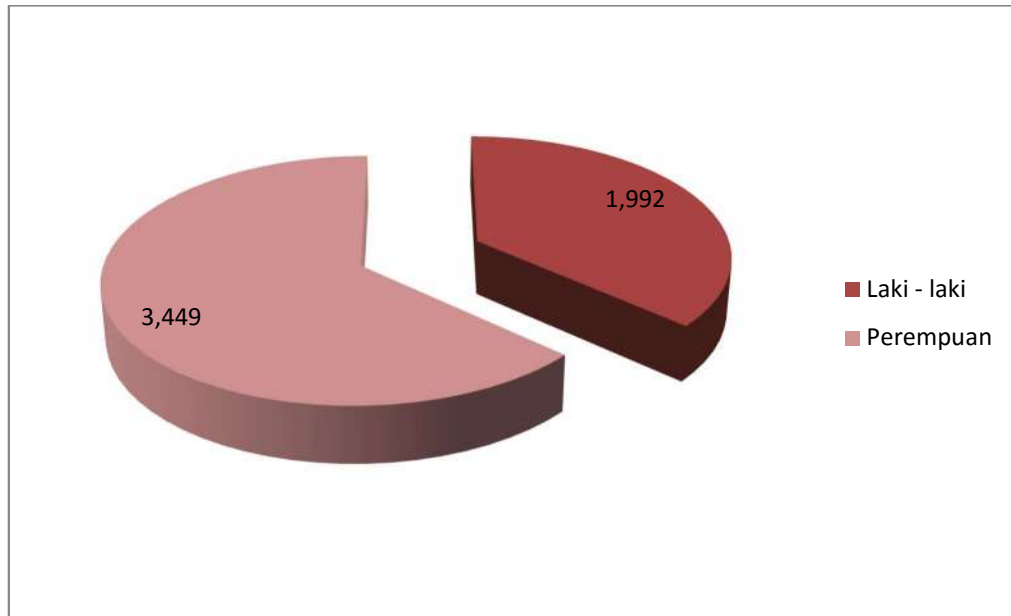
Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa jumlah ASN terbanyak berdasarkan Golongan yaitu ASN Golongan III dengan jumlah 3.423 orang (63%) dan jumlah ASN terendah yaitu ASN Golongan I dengan Jumlah 43 Orang (8%). Sedangkan jumlah ASN berdasarkan jenis kelamin yaitu ASN Golongan III dengan jenis kelamin perempuan sejumlah 2.298 orang (66%) & ASN golongan I sejumlah 3 Orang (0,8%).

Gambar 2.4
Jumlah ASN Lingkup Pemkab. Sikka Menurut Tingkat Pendidikan
Tahun 2020



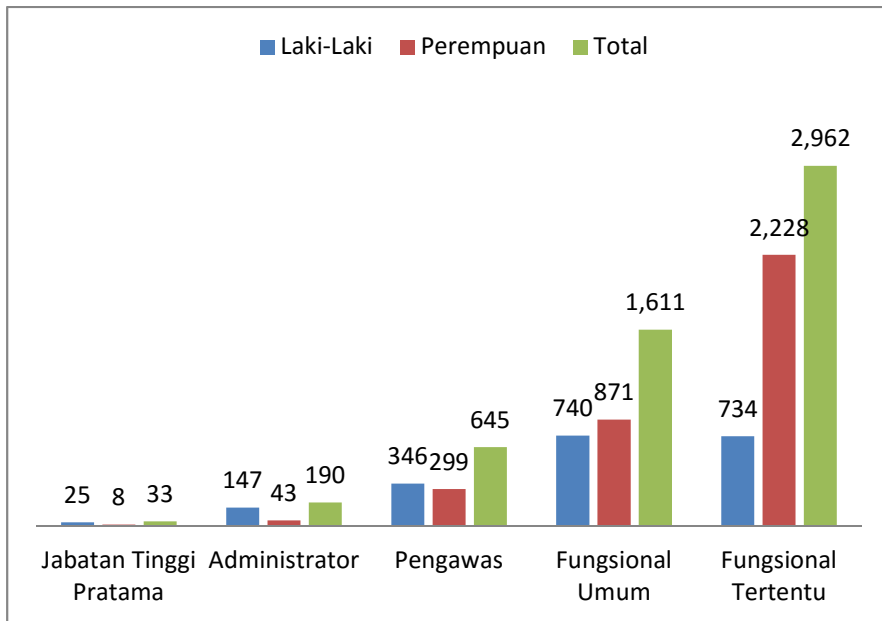
Dari data diatas diketahui bahwa ASN terbanyak adalah jenjang Pendidikan D IV / S1, yaitu sejumlah 2.487 orang (46 %). Dengan demikian program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur ASN perlu ditingkatkan khususnya pendidikan formal yang disesuaikan dengan kebutuhan daerah sehingga tidak tertumpuk pada jurusan yang sama.

Gambar 2.5
Jumlah ASN Lingkup Pemkab. Sikka Menurut Jenis Kelamin
Tahun 2020



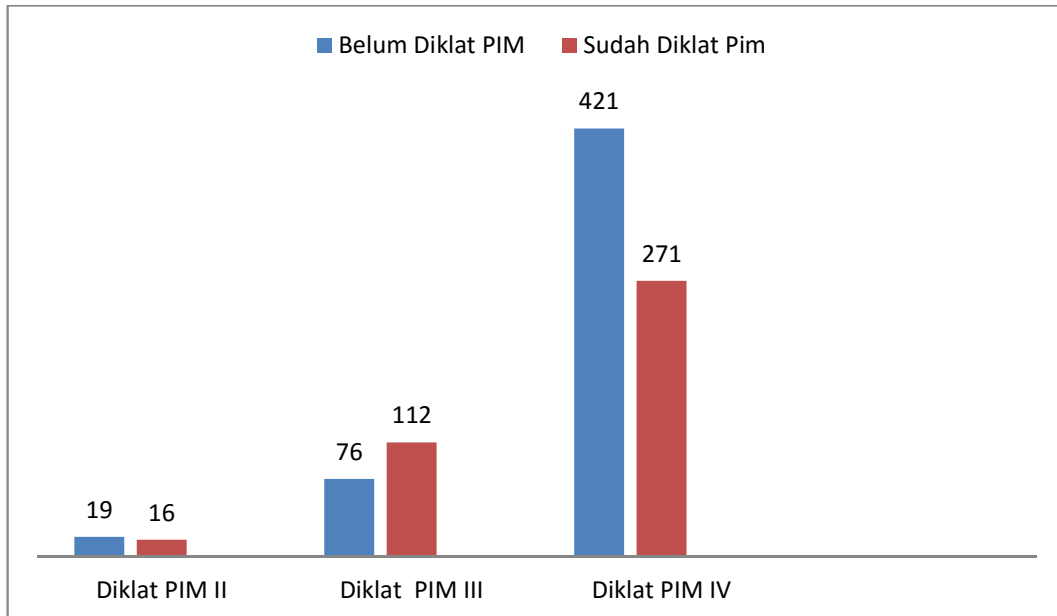
Dari data diatas menunjukkan bahwa ASN terbanyak di lingkungan pemerintah kabupaten sikka adalah ASN dengan jenis kelamin perempuan, yaitu sejumlah 3.449 orang (63 %).

Gambar 2.6
Jumlah ASN Lingkup Pemkab. Sikka Menurut Jabatan per
Desember Tahun 2020



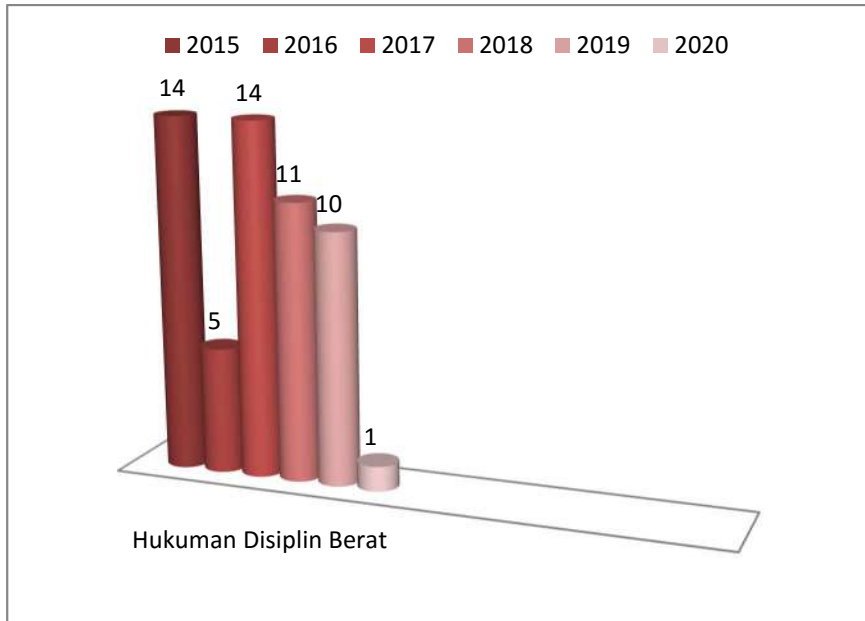
Dari data di atas diketahui bahwa untuk jabatan fungsional tertentu terbanyak adalah jenis kelamin perempuan, yaitu sejumlah 2.228 orang (41 %).

Gambar 2.7
Jumlah ASN Lingkup Pemkab. Sikka Data ASN berdasarkan diklat penjenjangan Tahun 2020



Diklat kepemimpinan dilaksanakan sebagai syarat kompetensi kepemimpinan Aparatur pemerintahan sesuai dengan jenjang Jabatan struktural. Diklat kepemimpinan diperuntukan bagi jenjang jptp, jabatan Administrator dan jabatan pengawas. BKD dan Pengembangan SDM telah melaksanakan kegiatan diklat tersebut dengan menggunakan pola baru yaitu dengan sistem on/off campus. Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa belum semua pejabat struktural yang menduduki jabatan, telah mengikuti diklat kepemimpinan. Pada jenjang jabatan pengawas dengan jumlah 692 pejabat, sebanyak 271 pejabat (39%) telah mengikuti diklat kepemimpinan Tingkat IV sedangkan 421 pejabat (61%) belum mengikuti diklat. Pada jenjang jabatan Administrator, 76 pejabat (40%) telah mengikuti diklat kepemimpinan tingkat III sedangkan 112 pejabat (60%) belum mengikut diklat. Sementara itu pada jenjang jabatan pimpinan tinggi pratama dengan jumlah 35 pejabat, 16 pejabat (46%) telah mengikuti diklat kepemimpinan tingkat II dan 19 pejabat (54%) belum mengikuti diklat.

Gambar 2.8
Jumlah ASN Lingkup Pemkab. Sikka berdasarkan Penjatuhan
Hukuman Disiplin Berat Tahun 2015 - 2020



Penjatuhan Hukuman disiplin terhadap ASN terdiri dari hukuman disiplin tingkat ringan, sedang dan hukuman disiplin tingkat berat. Penjatuhan Hukuman disiplin terhadap ASN berpedoman pada peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang hukuman disiplin pegawai negeri sipil. Penjatuhan Hukuman disiplin tingkat sedang & ringan ditangani oleh Perangkat daerah yang bersangkutan sedangkan penjatuhan hukuman disiplin tingkat berat ditangani oleh BKD dan Pengembangan SDM kabupaten sikka berkoordinasi dengan instansi – instansi terkait seperti Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK), Badan Kepegawaian Negara (BKN), Badan Kepegawaian Negara Regional X, Kejaksaan, Pengadilan, Kepolisian dan rumah tahanan. Berdasarkan data pada grafik di atas, penjatuhan hukuman disiplin tingkat berat terhadap ASN yang dilaksanakan oleh BKD dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka dalam kurun waktu 2015 s/d 2019, tahun 2015 dan 2017 menempati urutan terbanyak yaitu 14 kasus.

2.2.3. Kondisi Sarana dan Prasarana

Sarana pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kab. Sikka seperti perlengkapan kantor, akses internet dan kendaraan dinas roda empat dalam kondisi baik sedangkan kendaraan dinas roda dua dalam kondisi rusak. Prasarana berupa gedung kantor yang saat ini digunakan untuk melayani urusan bidang kepegawaian di lingkungan pemerintah kabupaten sikka sangat tidak layak.

Tabel 2.6
Kondisi Aset BKD dan PSDM Tahun 2020

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	2 Unit	-	3 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 Proyektor	3 Unit	-	-	3 Buah
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 dan Anggaran BKD dan PSDM

Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan program dan kegiatan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis sesuai indikator kinerja pelayanan perangkat daerah.

Kinerja anggaran adalah tingkat pencapaian perbandingan antara tugas pokok, fungsi dan kewenangan perangkat daerah.

Kinerja pelayanan dan kinerja anggaran Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kab. Sikka dapat dilihat dari tabel – tabel berikut :

Tabel T - C.23
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM
Kabupaten Sikka TA. 2014-2019

	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Renstra PERANGKAT DAERAH Tahun ke -						Realisasi Capaian Tahun ke-						Rasio Capaian Tahun Ke- (%)					
					2014	2015	2016	2017	2018	2019	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Struktural				24	12	35	40	45	33	11	12	4	-	7	12	45,8	40	93,62	-	15,00	36
2	Jumlah ASN yang mengikuti Sumpah Janji ASN				150	418	420	500	550	300	232	-	420	-	154	-	154	100	100	-	36	-
3	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Prajabatan				41	227	190	200	200	150	41	226	37	-	112	-	100	97,66	100	-	56	-
4	Jumlah ASN yang mengikuti Bimtek Tata Cara Penanganan Kasus – kasus				40	45	40	78	88	30	40	40	40	-	40	-	100	88	100	-	45	-
5	Jumlah ASN yang mengikuti Sosialisasi				40	-	40	-	-		40	-	40	-	-		100		100	-	-	

	Peraturan di Bidang Kepegawaian																						-
6.	Jumlah ASN yang mengikuti Bimtek Jabatan Fungsional				30	40	40	40	40	-	40	40	42	-	40		133	114,2	100	-	105	-	
6.	Jumlah ASN yang mengikuti Bimtek Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah				-	-	-	-	40	41	-	-	-	-	40	22	-	-	-	-	100	53	
7.	Dokumen Rencana Pembinaan Karier				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100	93,99	100	98,6	100	100	
8.	Jumlah Peserta seleksi CASN				200	237	150	121	100	350	535	189	104	112	139	277	100	94,70	-	49,9	100	79	
9.	Jumlah Sk Kenaikan Pangkat				1500	1500	1500	1500S	1500	1500	1500	1500	832	975	1575	1141	100	99,80	93	99,9	105	76	
10.	Dokumen Sistem Informasi Kepegawaian Daerah				1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	100	98,06	100	95,9	100	100	
11.	Jumlah Dokter Umum dan ASN yang Mengikuti Seleksi				5	86	86	67	10	10	86	8	2	19	10	100	100	100	65	100	100	100	

	Untuk TUBEL																					
12.	Jumlah Penanganan kasus Pelanggaran Disiplin ASN				1	12	1	20	1	1	1	1	49	19	1	1	100	97,61	100	94,14	97,31	100
13.	Jumlah Pemberian Bantuan Tubel ,Ibel dan Ikatan Dinas untuk Dokter Umum dan ASN				263	147	381	116	94	104	46	147	103	154	94	60	100	100	98,29	97,14	100	57
14.	Dokumen Perencanaan Kebutuhan Formasi CASND				1	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	100	90,2	100	95,4	100	100
15.	Jumlah Dokumen Pensiun, TASPEN, TAPERUM dan Karis / Karsu				4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	100	94,76	99,5	100	100
16.	Jumlah Pemberian Penghargaan bagi ASN (Satya Lencana Karya Satya)				1	1	1	200	100	100	1 Pkt	1 Pkt	1Pkt	162	100	74	100	100	95,34	97,6	100	74
17.	Jumlah ASN yang Mengikuti Tes Kompetensi Jabatan				200 Org	-	-	1 Dok	-	-	200 Org	-	-	-	-	-	100	-	-	-	-	-

18.	Jumlah Penilaian Kinerja Pejabat Struktural				-	200	-	-	-	-	-	200 Org	-	-	-	-	-	100	-	-	-	-
19.	Jumlah ASN yang Mengikuti Tes Kompetensi Jabatan				200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100	-	-	-	-	-
20	Workshop Undang – Undang ASN dan SKP				-	-	1 Pkt	1 Pkt	-	-	-	-	1 Pkt	1 Pkt	-	-	-	-	100	100	-	-

Tabel T - C.23
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM
Kabupaten Sikka TA. 2015-2020

	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Renstra PERANGKAT DAERAH Tahun ke -						Realisasi Capaian Tahun ke-						Rasio Capaian Tahun Ke- (%)					
					2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	Jumlah Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat structural pim II, III & IV				12	35	40	45	33		12	4	-	7	12		40	93,62	-	15,00	36	
	Jumlah Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat prajabatan CPNSD				227	190	200	200	150		226	37	-	112	-		97,66	100	-	56	-	
2	Jumlah pendidikan lanjutan				147	381	116	94	104		147	103	154	94	60		100	98,29	97,14	100	57	
3	Jumlah Pengelolaan administrasi diklat				85	120	118	168	71													

	dan sertifikasi ASN																					
4	Dokumen Pengelola Sistem informasi				1	1	1	1	-		1	1	1	1	1		98,06	100	95,9	100	100	
5	Jumlah analisis kebutuhan formasi dan pelaksanaan pengadaan ASN				4	1	4	4	4		4	1	1	4	4		90,2	100	95,4	100	100	
	Jumlah seleksi ASN				237	150	121	100	350		189	104	112	139	277		94,70	-	49,9	100	79	
6	Jumlah Penyelesaian Pemberhentian dan pemberian pensiun				4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		100	94,76	99,5	100	100	
7	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat				1500	1500	1500	1500	1500		1500	832	975	1575	1141		99,80	93	99,9	105	76	
8	Dokumen penyusun Pola Pengembangan Karier				1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		93,99	100	98,6	100	100	
9	Jumlah Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN				12	1	20	1	1		1	49	19	1	1		97,61	100	94,14	97,31	100	

10.	Jumlah Penegakan Disiplin, Pemberian Penghargaan dan Perlindungan				1	1	200	100	100		1 Pkt	1Pkt	162	100	74		100	95,34	97,6	100	74	
-----	---	--	--	--	---	---	-----	-----	-----	--	-------	------	-----	-----	----	--	-----	-------	------	-----	----	--

Dari tabel diatas, terdapat 2 Indikator Kinerja Utama pada Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kab. Sikka yaitu :

1. Nilai SAKIP;
2. Cakupan Layanan

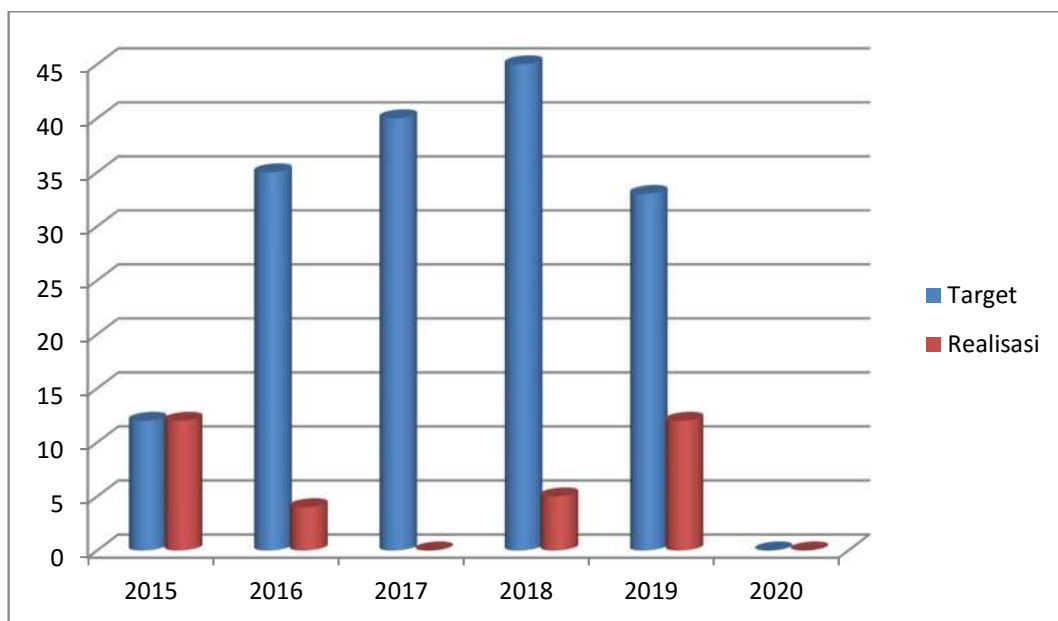
Capaian dari masing-masing indikator kinerja utama yang menunjukkan peningkatan profesionalitas ASN dari tahun 2015 s/ d 2020 secara rinci adalah sebagai berikut:

1) Jumlah ASN 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 BKD dan PSDM Kab. Sikka dalam kurun waktu 2014-2019 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 2.9

Perkembangan Target dan Realisasi Diklat PIM Tahun 2015-2020



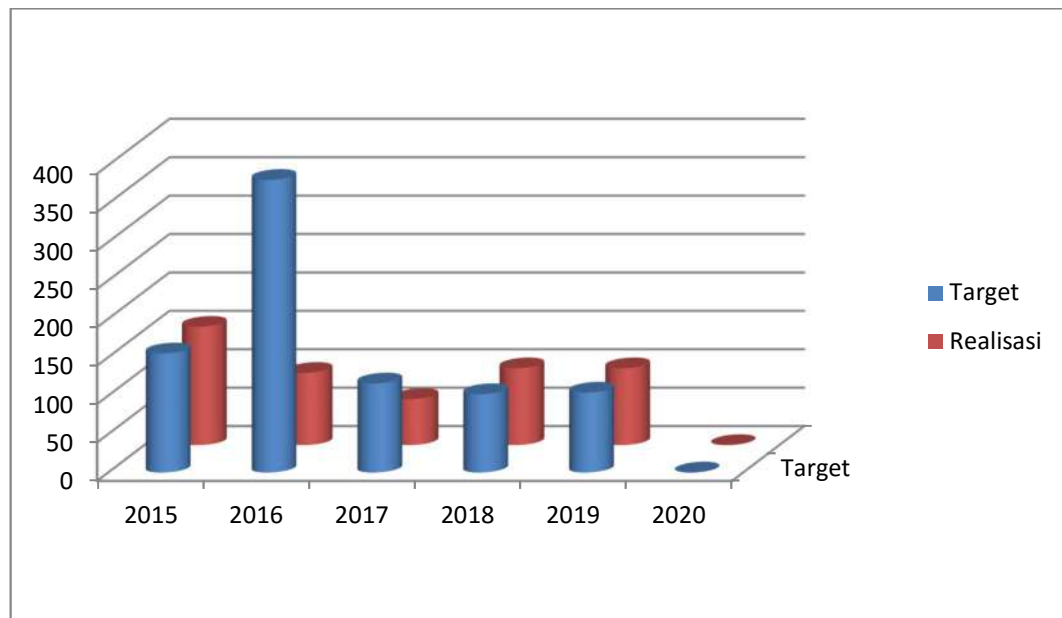
Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan yang cukup signifikan terhadap jumlah realisasi dari yang ditargetkan terhadap ASN yang mengikuti diklat kepemimpinan baik itu yang sudah

ataupun yang belum menduduki jabatan struktural. Artinya dalam kurun waktu 5 tahun Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kab. Sikka dari target 165 orang, yang mengikuti diklat sebanyak 33 orang atau sebesar 20%. Jika dilihat dari grafik di atas maka target dan realisasi pada tahun 2015 mencapai 100 %. Dalam tahun 2016, 2017 dan 2018, 2019 realisasi capaian lebih kecil dari target yang ditetapkan sedangkan tahun 2020 anggarannya dirasionalisasi karena adanya pandemik covid 19.

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

Tugas Belajar ASN bertujuan untuk mengembangkan potensi ASN dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka dengan meningkatkan pengetahuan dan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatnya profesionalisme dibidang tugasnya masing-masing. Indikator ini diukur dengan membandingkan jumlah ASN yang mengikuti Tugas Belajar DIII, S1, dan S2 maupun pendidikan kedinasan lainnya setiap tahun. Berikut perkembangan target dan realisasinya dari tahun 2015-2020 :

Gambar 2.10
Perkembangan Target dan Realisasi ASN
Yang Mengikuti Tugas Belajar DIII, S1, dan S2 Tahun 2015-2020

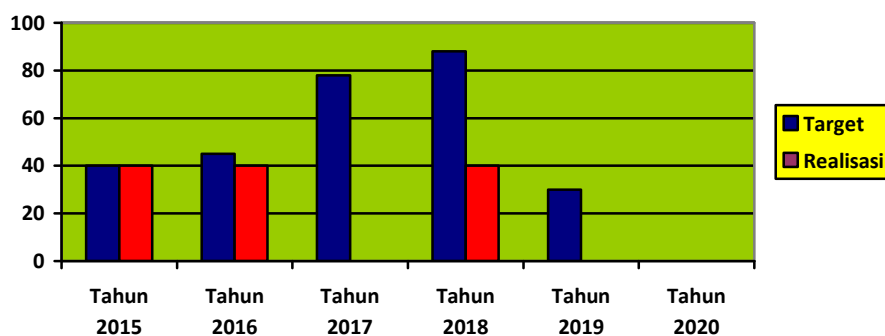


Grafik diatas mendeskripsikan perkembangan jumlah ASN yang mengikuti Tugas Belajar Program D III, S1 dan S2 maupun Pendidikan Kedinasan lainnya. Artinya dalam kurun waktu 5 (lima) tahun Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kab. Sikka dari target 336 orang, sudah diberikan Bantuan Tugas Belajar dan Pendidikan Kedinasan lainnya sebanyak 255 orang atau 75%. Oleh karena itu untuk meningkatkan kompetensi ASN dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang baik membutuhkan anggaran yang memadai.

3) Jumlah ASN yang mengikuti Bimtek

Bimbingan Teknis dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan ASN dibidang ilmu pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas secara professional sehingga dapat mewujudkan ASN yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan dan tupoksinya masing-masing. Grafik dibawah ini menggambarkan capaian pelaksanaan kegiatan Bimtek ASN yang diselenggarakan oleh BKD dan PSDM Kab. Sikka selama rentang waktu lima tahun dari 2015-2020.

Gambar 2.11
Perkembangan Target dan Realisasi Pelaksanaan Bimtek ASN
dilingkungan Pemkab. Sikka Tahun 2015-2020

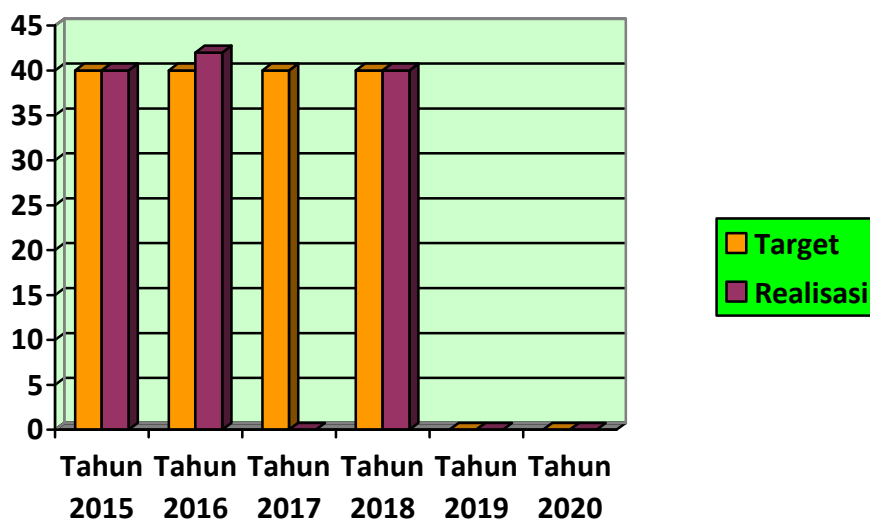


Dari grafik diatas menunjukan bahwa pelaksanaan Bimtek ASN dalam tahun 2015 mencapai 100 % dan pada tahun 2017 dan tahun 2019 tidak ada pelaksanaan Bimtek bagi ASN pemerintah kabupaten Sikka. Artinya dari target selama lima tahun sebanyak 215 orang, dan realisasinya sebanyak 120 orang atau 50 % dari target yang ditetapkan.

4) *Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Fungsional*

Dalam rentang waktu 5 tahun ini, BKD dan PSDM Kab. Sikka telah menyelenggarakan Diklat Fungsional. Dalam kurun waktu 5 tahun target yang ditetapkan sebanyak 160 orang dengan realisasi mencapai 122 orang. Capaian ini menunjukkan tingkat keberhasilan penyelenggaraan Diklat Fungsional ASN dilingkungan Kabupaten Sikka sebesar 76% dari target yang ditetapkan. Hal ini dikarenakan tuntutan aturan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta wawasan berfikir ASN sesuai dengan jabatan fungsional ASN dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka.

Gambar 2.12
Perkembangan Jumlah ASN dilingkungan Pemkab. Sikka yang mengikuti Diklat Fungsional Tahun 2015-2020



Dari penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Realisasi ASN yang mengikuti Diklat Fungsional belum sesuai dengan target yang ditetapkan.

Adapun faktor yang mempengaruhi program / kegiatan ini belum mencapai target karena keterbatasan anggaran.

2) ASN yang menempati jabatan belum sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan.

Tabel T-C.24
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM
Kabupaten Sikka Tahun 2014-2019

No	Uraian	Anggaran Pada Tahun ke-						Realisasi Anggaran Pada Tahun ke-						Rasio antara Realisasi dan Anggaran tahun ke-						Rata-Rata Pertumbuhan (%)	
		1 (2014)	2 (2015)	3 (2016)	4 (2017)	5 (2018)	6 (2019)	1 (2014)	2 (2015)	3 (2016)	4 (2017)	5 (2018)	6 (2019)	1 (2014)	2 (2015)	3 (2016)	4 (2017)	5 (2018)	6 (2019)	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
1	Program pelayanan administrasi perkantoran	328.588.250	274.908.700	270.317.074	241.589.965	294.956.200	308.500.000	328.588.250	257.691.860	262.528.101	236.609.761	287.500.821	302.411.702	100%	93,7%	97,14%	97,9%	97%	98 %	28,2	27,4
2	Program Peningkatan sarana dan prasarana kantor	169.600.000	372.560.000	78.621.000	36.829.529	41.715.000	57.967500	169.600.000	356.904.800	72.994.000	35.849.900	38.551.500	57.967.500	100%	95 %	92,84%	97,3%	92,41%	98,6 %	13,98	13,4
3	Program pendidikan kedinasan	574.447.800	10.000.000	10.900.000	0	2.300.000		574.447.800	10.000.000	10.900.000	0	2.162.500	0	100%	100%	100%	0	94,02%	0	1,61	11,95
4	Program peningkatan	560.855.000	1.963.390.988	1.208.066.800	0	992.281.840	1.203.210	438.455.300	1.748.470.638	1.168.062.760	0	991.735.689	1.108.200	78%	89 %	92,11%	0	99,94%		94,49	106,7

	n kapasitas Sumber daya aparatur						2.018						1.868						92,1 %		
5	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	3.272.6 80.200	3.936.28 6.700	3.187.36 7.321	2.448. 322.69 3	2.022.89 0.699	2.617.54 7.900	3.191.6 80.200	3.568.18 3.100	3.101.3 10.365	2.410.78 0.798	1.929.6 47.973	2.352.10 0.937	97 %	90%	97,3%	92,71%	95,4	89,9 %	248	284
	JUMLAH	4.906.1 71.250	6.6557. 146.38 8	4.755.2 72.195	2.726. 742.1 87	3.354.1 43.739	4.187.2 27.418	4.702. 771.55 0	5.702.4 84.787	4.615. 795.22 6	2.637.4 77.959	3.249. 598.48 3	3.819.8 44.507	95%	88%	97,1%	91,6%	96,88 %	91,24 %	386	443

Tabel T-C.24
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM
Kabupaten Sikka Tahun 2015-2020

No	Uraian	Anggaran Pada Tahun ke-						Realisasi Anggaran Pada Tahun ke-						Rasio antara Realisasi dan Anggaran tahun ke-						Rata-Rata Pertumbuhan (%)	
		1 (2014)	2 (2015)	3 (2016)	4 (2017)	5 (2018)	6 (2019)	1 (2014)	2 (2015)	3 (2016)	4 (2017)	5 (2018)	6 (2019)	1 (2014)	2 (2015)	3 (2016)	4 (2017)	5 (2018)	6 (2019)	Ang gara n	Realis asi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
1	Program pelayanan administrasi perkantoran	328.588.250	274.908.700	270.317.074	241.589.965	294.956.200	308.500.000	328.588.250	257.691.860	262.528.101	236.609.761	287.500.821	302.411.702	100%	93,7%	97,14%	97,9%	97%	98 %	28,2	27,4
2	Program Peningkatan sarana dan prasarana kantor	169.600.000	372.560.000	78.621.000	36.829.529	41.715.000	57.967500	169.600.000	356.904.800	72.994.000	35.849.900	38.551.500	57.967.500	100%	95 %	92,84%	97,3%	92,41 %	98,6 %	13,98	13,4
3	Program pendidikan kedinasan	574.447.800	10.000.000	10.900.000	0	2.300.000	0	574.447.800	10.000.000	10.900.000	0	2.162.500	0	100%	100%	100%	0	94,02 %	0	1,61	11,95
4	Program peningkatan	560.855.000	1.963.390.988	1.208.066.800	0	992.281.840	1.203.210	438.455.300	1.748.470.638	1.168.062.760	0	991.735.689	1.108.200	78%	89 %	92,11%	0	99,94 %	0	94,49	106,7

	n kapasitas Sumber daya aparatur						2.018						1.868						92,1 %		
5	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	3.272.6 80.200	3.936.28 6.700	3.187.36 7.321	2.448. 322.69 3	2.022.89 0.699	2.617.54 7.900	3.191.6 80.200	3.568.18 3.100	3.101.3 10.365	2.410.78 0.798	1.929.6 47.973	2.352.10 0.937	97 %	90%	97,3%	92,71%	95,4	89,9 %	248	284
	JUMLAH	4.906.1 71.250	6.6557. 146.38 8	4.755.2 72.195	2.726. 742.1 87	3.354.1 43.739	4.187.2 27.418	4.702. 771.55 0	5.702.4 84.787	4.615. 795.22 6	2.637.4 77.959	3.249. 598.48 3	3.819.8 44.507	95%	88%	97,1%	91,6%	96,88 %	91,24 %	386	443

Tabel 2.4 menginterpretasikan pendanaan dan realisasi program/kegiatan BKD dan PSDM Kab. Sikka selama tahun 2015-2020. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa rasio antara realisasi dan target pada tahun 2015, 2016 dan 2017 dan 2018 dapat dikatakan baik dengan rasio realisasi sebesar 95 %, 97,01% 91,6 % dan 96,88% dari anggaran. Dari perkembangan realisasi anggaran pada tahun 2014 sebesar Rp. 4.702.771.550,- meningkat di tahun 2015 menjadi sebesar Rp. 5.702.484.787,- atau sebesar 82 %. Secara umum, efektifitas anggaran terhadap capaian misi Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kab. Sikka tahun 2014-2018 dapat disimpulkan bahwa anggaran yang digunakan cukup efektif terhadap capaian kinerja misi organisasi.

Adapun capaian kinerja keuangan paling rendah adalah ditahun 2015 dan 2017, yaitu hanya terealisasi sebesar 88% dan 91,6% dari total anggaran. Beberapa hal yang mempengaruhi hal tersebut adalah sbb:

1. Adanya beberapa kegiatan yang tidak dilaksanakan kebijakan pemerintah pusat seperti di Tahun 2015 terjadi moratorium sehingga tidak terlaksananya Kegiatan seleksi CASN sehingga distor kembali ke Kas Daerah.
2. Adanya kekurangan dana sehingga di Tahun 2017 Kegiatan – kegiatan pada Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur tidak dapat berjalan dari 2 program strategis yang dilaksanakan di BKD dan PSDM Kab. Sikka hanya satu Program strategis yaitu Pembinaan dan Pengembangan Aparatur yang dilaksanakan.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kab. Sikka

Dalam perencanaan jangka menengah, BKN berkomitme nuntuk membangun sistem manajemen ASN yang dituangkan dalam visi BKN, yaitu: “Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”. Penentuan visi tersebut didasarkan pada landasan yuridis dan lingkungan strategis dan arah kebijakan pembangunan Nasional. Adapun yang menjadi kewenangan dan tanggung jawab BKN diorientasikan pada revitalisasi sistem dan

manajemen birokrasi publik secara efisien, responsif dan fokus pada pencapaian kinerja serta melakukan pengembangan SDM aparatur sebagai pendorong reformasi.

Dari analisis tersebut dapat disimpulkan beberapa tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan BKD dan PSDM Kab. Sikka dalam 5 (lima) tahun mendatang yaitu sbb :

A. Tantangan pengembangan pelayanan

- Perubahan dan perkembangan peraturan dibidang kepegawaian yang harus ditangani secara cepat dan tepat.
- Kesiapan aparatur daerah dalam memberikan pelayanan dan kinerja publik yang dapat memenuhi aspek transparansi, akuntabilitas dan kualitas prima.
- Dinamika dan tuntutan perubahan yang mengharuskan aparatur untuk meningkatkan kompetensi dengan melakukan inovasi-inovasi atas pelayanan publik menjadi lebih efektif dan efisien.
- Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang dapat dimanfaatkan untuk menunjang peningkatan pelayanan dibidang kepegawaian.
- Masih rendahnya tingkat disiplin dan kepatuhan hukum ASN.

B. Peluang pengembangan pelayanan

- Adanya komitmen dari pemerintah untuk mewujudkan profesionalisme aparatur yang memacu Pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas SDM aparturnya.
- Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi untuk menunjang peningkatan pelayanan kepegawaian.
- Banyaknya lembaga pendidikan & pelatihan lokal maupun nasional yang dapat diajak kerjasama diindikasikan dengan kerja sama penyelenggaraan diklat.
- Banyaknya tawaran kegiatan peningkatan SDM (diklat fungsional, beasiswa, pendidikan formal) dari instansi yang berkompeten.
- Adanya kerjasama dalam proses pelayanan kepegawaian (Taspen, Askes dll)

- Adanya pengembangan sistem karir berdasarkan prestasi kerja ASN.

Penyusunan Renstra BKD dan PSDM Kab. Sikka tahun 2018- 2023 juga memperhatikan kesesuaian dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 2 Tahun 2012 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabuapten Sikka tahun 2012-2032. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM yaitu kaitannya dengan pembangunan dan pelayanan masyarakat tentunya tidak bisa dilepaskan adanya faktor-faktor Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Senantiasa memperhatikan RTRW dan KLHS perlu dilakukan, agar pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat tidak menjadi sia-sia dan merusak lingkungan. Sebenarnya apabila dilihat dari tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kab. Sikka hubungannya dengan RTRW dan KLHS secara langsung tidak terdapat hubungan yang cukup signifikan. Namun dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kab. Sikka, khususnya dalam penyusunan perumusan kebijakan pemerintahan daerah, maka perlu diperhatikan analisis RTRW dan KLHS agar hasil-hasil rumusan kebijakan pemerintah daerah khususnya yang berkaitan dengan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia tidak bertentangan dengan hasil RTRW dan KLHS selama 5 (lima) tahun kedepan.

Adapun pelayanan yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kab. Sikka khususnya di bidang kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia adalah sbb :

1. Pelayanan di bidang arsip, data dan informasi kepegawaian
2. Penempatan dan distribusi ASN sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi
3. Penyusunan formasi, mutasi dan pengembangan karir ASN daerah
4. Pembinaan dan kesejahteraan pegawai
5. Pemberian bantuan tugas belajar dan tugas kedinasan lainnya

6. Peningkatan kualitas dan kompetensi sumber daya aparatur daerah melalui Diklat Struktural, Bimtek, Sosialisasi dan Diklat Teknis / Fungsional
7. Pelayanan administrasi kenaikan pangkat ASN, pensiun ASN, kenaikan gaji berkala, penghargaan Satyaencana Karya Satya, penerbitan surat cuti ASN, pengurusan kartu pegawai (KARPEG), kartu istri pegawai (KARIS), kartu suami pegawai (KARSU), dan urusan kepegawaian lainnya.

Untuk masa kedepan yang perlu diupayakan dalam rangka mewujudkan kepuasan atas kebutuhan terkait pelayanan di bidang kepegawaian, maka Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kab. Sikka perlu melakukan perubahan mindset dan kesadaran aparatur pada BKD dan PSDM Kab. Sikka kearah perbaikan pelayanan dengan memberikan pelayanan yang cepat, mudah, tepat dan terstandarisasi. Perbaikan pelayanan BKD dan PSDM Kab. Sikka dapat diindikasikan dengan semakin meningkatnya kecepatan dan ketepatan pelayanan kepegawaian dengan menggunakan pelayanan yang berbasis teknologi informasi dan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Dengan terlaksananya hal ini secara konsisten, maka pelayanan prima dibidang kepegawaian akan dapat tercapai.

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN
SDM KAB. SIKKA

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKD dan PSDM Kab. Sikka

Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka dapat diperoleh dengan memperhatikan capaian atau kondisi saat ini serta faktor internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap aspek-aspek dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan.

Dalam RPJMD Kabupaten Sikka Tahun 2018-2023, disebutkan bahwa salah satu masalah pokok adalah Kapasitas dan akuntabilitas kinerja dan keuangan yang masih rendah, yang selanjutnya dijabarkan dalam 3 masalah, yaitu :

1. Masih Rendahnya Profesionalitas ASN;
2. Masih rendahnya profesionalitas ASN BKDPSM; dan
3. Masih rendahnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik.

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka melaksanakan tugas dan fungsi untuk mencapai tujuan, sasaran yang sudah rencanakan selama 5 tahun dari tahun 2015 s/d 2020 dengan melaksanakan 5 Program kegiatan dengan capaian kinerja dari tahun ke tahun mengalami peningkatan khusus di tahun 2017 Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur mengalami penurunan karena kekurangan dana sehingga kegiatan yang sudah direncanakan tidak dapat dilaksanakan.

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

Visi Kabupaten Sikka yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sikka tahun 2018-2023 adalah:

"TERPENUHINYA HAK-HAK DASAR MASYARAKAT MENUJU SIKKA BAHAGIA 2023".

Formulasi visi diatas tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pemenuhan Hak-hak Dasar;

Pemenuhan hak dasar adalah upaya untuk memenuhi hak pokok yang dibawa oleh manusia sejak lahir yang secara kodrat melekat pada setiap manusia dan tidak dapat diganggu gugat yang merupakan anugerah Tuhan Yang Maha Esa yang meliputi : Hak atas pendidikan, Hak atas kesehatan, Hak perempuan dan anak, Hak atas kependudukan, Hak atas pekerjaan, Hak atas perumahan, Hak atas lingkungan yang berkelanjutan.

2. Bahagia

Bahagia adalah keadaan atau perasaan senang dan tentram dari masyarakat Sikka karena terpenuhinya aspek kesehatan, pendidikan, pekerjaan, pendapatan rumah tangga, keharmonisan keluarga, ketersediaan waktu luang, hubungan sosial, kondisi rumah dan aset, keadaan lingkungan dan kondisi keamanan.

Untuk mencapai visi ditetapkan misi sebagai upaya untuk memperjelas arah atau langkah dengan mempertimbangkan lingkungan strategis. Misi harus mengacu pada masalah pokok daerah. Misi Kabupaten Sikka Tahun 2018-2023 adalah :

1. Mewujudkan Kehidupan Masyarakat Yang Berkualitas
2. Mewujudkan Reformasi Birokrasi

Dalam mewujudkan visi dan misi Kabupaten Sikka ditetapkan sejumlah 2 tujuan pembangunan dengan 2 indikator kinerja tujuan. Dalam mendukung perwujudan tujuan-tujuan tersebut, ditetapkan 6 sasaran pembangunan daerah dengan 12 indikator sasaran. Selanjutnya ditetapkan 10 strategi dan 19 arah kebijakan untuk mencapai tujuan dan

sasaran pembangunan daerah tersebut.

Sebagai Perangkat Daerah yang bertanggungjawab dalam pengkoordinasian proses perencanaan pembangunan, Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka bertanggungjawab dalam upaya mewujudkan visi dan misi Kabupaten Sikka. Namun secara khusus, sesuai tugas dan fungsinya serta sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan pada bidang kepegawaian yang diselenggarakan, maka tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kab. Sikka terkait erat dengan pencapaian Misi Kedua, yaitu Mewujudkan Reformasi Birokrasi.

Dalam mewujudkan Misi 2 tersebut, terdapat 1 tujuan pembangunan, yaitu Terwujudnya Reformasi Birokrasi dengan indikator tujuan adalah Indeks Reformasi Birokrasi. Dalam mendukung pencapaian tujuan tersebut terdapat 3 sasaran pembangunan yaitu (a) Pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN dengan indikator sarannya adalah Opini BPK dan Jumlah Temuan BPK dan APIP, (b) Meningkatnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik dengan indikator sarannya adalah Indeks Pelayanan Publik, (c) Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi dengan indikator sarannya adalah Hasil Evaluasi SAKIP.

Selanjutnya dalam pencapaian sasaran tersebut terdapat 4 strategi yaitu (a) Peningkatan kinerja sistem pengendalian internal pemerintah, (b) Peningkatan profesionalitas ASN, (c) Peningkatan ketersediaan sarana dan prasarana publik yang memadai, (d) Peningkatan ketersediaan sistem informasi pelayanan publik yang memadai, dan (e) Peningkatan kualitas perencanaan kinerja, pengukuran, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan kinerja, dimana Badan Kepegawaian daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka mendukung pencapaian 5 strategi RPJMD pada Misi 2.

Dalam menjalankan strategi tersebut terdapat 3 arah kebijakan, yaitu (a) Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, (b) Peningkatan kualitas penetapan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja, melalui Pengembangan sistem informasi Pemerintah Daerah, dan (c) Peningkatan Maturitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah. Sesuai dengan tugas dan fungsinya, maka Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka memiliki peran dalam mendukung arah kebijakan

RPJMD.

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

Tabel 3.2.
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka Terhadap Pencapaian Visi dan Misi Kabupaten Sikka

Visi : TERPENUHINYA HAK-HAK DASAR MASYARAKAT MENUJU SIKKA BAHAGIA 2023				
No.	Misi KDH dan Wakil KDH Terpilih	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Misi 2 : Mewujudkan Reformasi Birokrasi	Masih Rendahnya Profesionalitas ASN	1. Rendahnya Kompetensi ASN	1. Peningkatan pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan sikap ASN
			2. Kurangnya kapasitas ASN	2. Peningkatan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal
			3. Kurangnya SDM ASN yang sesuai dengan kompetensi	3. pendistribusian ASN yang sesuai dengan pemetaan
			4. Belum optimalnya pengelolaan informasi kepegawaian	4. Penyediaan sistem informasi kepegawaian berbasis IT
		Masih rendahnya profesionalitas ASN BKDPSDM	Masih rendahnya kompetensi aparatur	Peningkatan Keterampilan Dasar. Sosial dan Mental ASN
		Masih rendahnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik	Belum terpenuhinya standarisasi sarana dan prasarana kerja	Peningkatan Sarana dan Prasarana yang memadai

Sumber : Olahan BKD dan PSDM Kabupaten Sikka, 2020

3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi

3.3.1 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara

Melalui Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara, BKN ditetapkan sebagai lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional. Hal ini diwujudkan dengan manajemen pengembangan sumberdaya manusia aparatur negara dengan harapan aparatur negara selalu terdepan dan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi dalam menjawab tantangan pembangunan yang dihadapi.

Komitmen BKN untuk membangun sistem manajemen ASN dituangkan dalam visi BKN dalam renstra 2020-2024, yaitu:

“Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”

Profesional artinya, (a) pengelola ASN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan maksimalisasi sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, (b) pengelola ASN memiliki kapabilitas dan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku serta selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.

Berintegritas itu ada dua dimensi arti, yaitu 1) berintegritas yang berarti dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya, pengelola ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme; 2) pengelola ASN itu terpercaya yang berarti pengelola ASN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel,

adil, dan setara.

Misi adalah pernyataan tentang hal yang akan dilakukan untuk mencapai visi yang mengacu kepada tugas dan kewenangan yang diberikan. Misi BKN dalam Renstra 2020-2024 adalah:

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN,
2. Penyelenggaraan manajemen ASN,
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN,
4. Pengawasan Dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN.dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal BKN

Menjabarkan misi pembangunan Badan Kepegawaian Negara, maka tujuan pembangunan Badan Kepegawaian Negara adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan PNS yang baik, yang meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan serta pengadaan PNS; pengembangan PNS (mutasi, promosi, penilaian kinerja dan pola karir); kompensasi (penggajian, tunjangan dan penghargaan); kesejahteraan PNS (Tabungan Hari Tua/THT dan perlindungan sosial).
2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai sarana Mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh keberhasilan pengelolaan atau manajemen kepegawaian yang sesuai dengan norma, standar dan prosedur (NSP) kepegawaian di lingkungan instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, meningkatnya kinerja PNS dalam melaksanakan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi unit kerjanya;
3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh Sistem Informasi ASN yang terpadu dan terintegrasi secara nasional (meliputi pengelolaan data ASN yang handal dan terkini serta penyajian informasi kepegawaian secara

akurat dan penyusunan talent pool); serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (on-line);

4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN. Indikasi tercapainya tujuan ini adalah penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Lebih jauh dari itu, indikasi keberhasilan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN akan membuat manajemen ASN berjalan sesuai NSPK yang akan mendorong terciptanya reformasi birokrasi dan **good governance**; dan
5. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, Dan Akuntabel dalam rangka mewujudkan visi & misi organisasi. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang Baik, Opini WTP BPK, tingkat kepuasan publik terhadap pelayanan internal BKN, ketersediaan layanan informasi publik, penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi serta pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor.

Beberapa unsur yang terkandung dalam visi dan misi BKN tersebut di atas telah selaras dengan visi misi Bupati dan Wakil Bupati Sikka sebagaimana tertuang dalam dokumen RPJMD Kabupaten Sikka Tahun 2018-2023 khususnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kab. Sikka dalam rangka mewujudkan manajemen kepegawaian yang berkualitas yang didukung oleh aparatur yang profesional.

Tabel 3.3.
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM 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	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	1. Masih Rendahnya Profesionalitas ASN	1. Rendahnya Kompetensi ASN	Bekerja sama dengan BKN dalam Peningkatan pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan sikap ASN
			2. Kurangnya kapasitas ASN	Bekerja sama dengan BKN dalam Peningkatan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal
			3. Kurangnya SDM ASN yang sesuai dengan kompetensi	Bekerja sama dengan BKN dalam pendistribusian ASN yang sesuai dengan pemetaan
			4. Belum optimalnya pengelolaan informasi kepegawaian	Bekerja sama dengan BKN dalam Penyediaan sistem informasi kepegawaian berbasis IT
		2. Masih rendahnya profesionalitas ASN BKDPSDM	2. Masih rendahnya kompetensi aparatur	Bekerja sama dengan BKN dalam Peningkatan Keterampilan Dasar. Sosial dan Mental ASN
		3. Masih rendahnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik	3. Belum terpenuhinya standarisasi sarana dan prasarana kerja	Bekerja sama dengan BKN dalam Peningkatan Sarana dan Prasarana yang memadai

Sumber : Olahan BKD dan PSDM Kabupaten Sikka, 2020

3.4 Telaahan Terhadap Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Analisis lingkungan internal dan eksternal Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM dilakukan untuk mengidentifikasi berbagai kekuatan dan kelemahan yang ada seperti posisi geografis, sumber daya alam, sumber daya manusia, prasarana dan sarana, serta berbagai kelemahan yang dapat menghambat upaya mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan Kabupaten Sikka dalam lima tahun mendatang. Kajian dan telaahan terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis daerah dilakukan untuk mengidentifikasi perubahan lingkungan strategis baik lingkungan eksternal maupun lingkungan internal yang dapat mempengaruhi upaya mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan Kabupaten Sikka dalam 5 (lima) tahun mendatang yang harus diantisipasi, seperti kecenderungan regionalisasi dan globalisasi kesejahteraan ASN, tuntutan tata pemerintahan yang baik, harapan masyarakat untuk menjadikan Kabupaten Sikka yang maju dan modern dengan kemiskinan yang rendah, berkontribusi mempertahankan persatuan dan kesatuan berdasarkan wawasan nusantara serta ketahanan nasional dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan harapan untuk dapat mengejar ketertinggalan dari kota-kota yang telah lebih dahulu maju secara regional maupun internasional.

Tabel 3.4.

**Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan
Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kabupaten Sikka Terhadap
Pencapaian Tujuan dan Arah Kebijakan RTRW Kabupaten Sikka**

Tujuan : Kabupaten Sikka sebagai pusat perdagangan dan pengembangan industri pengolahan yang berwawasan lingkungan, pusat pengembangan pendidikan dan pelayanan kesehatan berkualitas, serta pariwisata di kawasan Flores pada tahun 2025				
No.	Arah Kebijakan RTRW	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
a.	perwujudan konstelasi pusat kegiatan yang berhirarki, melalui pengembangan sistem pusat pertumbuhan perdagangan dan jasa, industri pengolahan hasil pertanian dan pariwisata di perkotaan dan perdesaan guna meningkatkan produktivitas dan daya saing wilayah;	1. Masih Rendahnya Profesionalitas ASN	1. Rendahnya Kompetensi ASN	Peningkatan pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan sikap ASN
			2. Kurangnya kapasitas ASN	Peningkatan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal
			3. Kurangnya SDM ASN yang sesuai dengan kompetensi	pendistribusian ASN yang sesuai dengan pemetaan
			4. Belum optimalnya pengelolaan informasi kepegawaian	Penyediaan sistem informasi kepegawaian berbasis IT
b.	peningkatan kinerja dan jangkauan pelayanan prasarana utama yang diprioritaskan untuk mendukung pusat pertumbuhan pertanian dan pariwisata;	2. Masih rendahnya profesionalitas ASN BKDPSDM	Masih rendahnya kompetensi aparatur	Peningkatan Keterampilan Dasar Sosial dan Mental ASN
c.	peningkatan jangkauan pelayanan sistem prasarana lainnya untuk mendukung pengembangan pusat pertumbuhan wilayah;		Masih rendahnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik	Peningkatan Sarana dan Prasarana yang memadai
d.	pelestarian fungsi kawasan lindung diwilayah darat dan laut untuk menjaga keseimbangan flora dan fauna, keseimbangan hidrologis dan keseimbangan cagar budaya, sehingga memperkecil dampak kerusakan lingkungan dan meminimalkan resiko bencana;			
e.	pengoptimalan pengembangan kawasan budidaya darat dan laut sebagai aset wilayah yang pemanfaatan kawasan tidak melampaui daya dukung dan daya tampung lingkungan guna mendukung pengembangan pusat pertumbuhan berbasis perdagangan jasa, industri pengolahan hasil pertanian dan pariwisata; dan			
f.	pengembangan kawasan prioritas berkembang, dan kawasan strategis sebagai pusat pertumbuhan baru dengan pengembangan berbasis pada perdagangan jasa, industri pengolahan hasil pertanian dan pariwisata.			

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

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 Daerah dan PSDM Kab. Sikka serta berpengaruh dalam pengembangan kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sikka untuk 5 (lima) tahun mendatang, diantaranya :
 “Masih Rendahnya Profesionalitas ASN”.

Tabel 3.5.
 Faktor Penghambat dan Pendorong
 Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM
 Kabupaten Sikka
 Berdasarkan Program dan Dikaji dan Analisis Permasalahan KLHS

No.	Program Yang Dikaji	Analisis Permasalahan Berdasarkan KLHS	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong	Implikasi Terhadap Pelayanan PD
1	2	3	4	5	6
1	Program Kepegawaian Daerah	1. Masih rendahnya Profesionalitas ASN	1. Rendahnya Kompetensi ASN	Peningkatan pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan sikap ASN	Peningkatan pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan sikap ASN dengan memperhatikan aspek lingkungan hidup
			2. Kurangnya kapasitas ASN	Peningkatan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Peningkatan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal dengan memperhatikan aspek lingkungan hidup
			3. Kurangnya SDM ASN yang sesuai dengan kompetensi	pendistribusian ASN yang sesuai dengan pemetaan	pendistribusian ASN yang sesuai dengan pemetaan dengan memperhatikan aspek lingkungan hidup
			4. Belum optimalnya pengelolaan informasi kepegawaian	Penyediaan sistem informasi kepegawaian berbasis IT	Penyediaan sistem informasi kepegawaian berbasis IT dengan memperhatikan aspek lingkungan hidup
		2. Masih rendahnya profesionalitas ASN BKDPSDM	Masih rendahnya kompetensi aparatur	Peningkatan Keterampilan Dasar Sosial dan Mental ASN	Peningkatan Keterampilan Dasar Sosial dan Mental ASN dengan memperhatikan aspek lingkungan hidup
		3. Masih rendahnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik	Masih rendahnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik	Peningkatan Sarana dan Prasarana yang memadai	Peningkatan Sarana dan Prasarana yang memadai dengan memperhatikan aspek lingkungan hidup

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kab. Sikka

Berdasarkan visi misi Bupati dan Wakil Bupati yang tertuang dalam rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sikka Tahun 2018-2023 yaitu misi kedua "*mewujudkan reformasi birokrasi*" maka Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kab. Sikka telah menetapkan tujuan organisasi yaitu :

1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kapasitas organisasi birokrasi
2. Meningkatnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik BKDPSDM

Aparatur daerah yang profesional, maksudnya adalah suatu kondisi yang diharapkan dimana ASN dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka diharapkan mampu mengemban tugas-tugas yang diberikan kepadanya, baik itu tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan tugas-tugas kemasyarakatan, sehingga dimanapun ia berada akan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari. Dalam hal ini tentunya ASN dituntut untuk selalu meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan tingkat perkembangan zaman.

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. Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi. Tujuan disini adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kabupaten Sikka pada jangka waktu 5 (lima) tahun. Tujuan Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kab. Sikka konsisten dengan tugas pokok dan fungsinya, yang secara kolektif menggambarkan arah strategis badan dan perbaikan-perbaikan yang ingin dicapai sesuai tugas pokok dan fungsinya tersebut.

Adapun tujuan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kab. Sikka selama 5 (lima) tahun kedepan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kapasitas organisasi birokrasi

Tujuan meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kapasitas organisasi birokrasi dengan indikator nilai SAKIP.

2. Meningkatnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik BKDPSDM

Tujuan meningkatnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik bkdpsdm dengan indicator 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 Daerah dan Pengembangan SDM Kab. Sikka yang ingin dicapai untuk 5 (lima) tahun kedepan adalah sbb :

1. Meningkatnya Profesionalitas ASN

Sasaran meningkatnya profesionalitas ASN dengan indeks profesionalitas ASN.

2. Meningkatnya SDM Aparatur yang berkualitas dan Berkompetesi

Sasaran meningkatnya SDM Aparatur yang berkualitas dan berkompetesi dengan indeks Profesionalitas ASN dan indeks sarana dan prasarana pelayanan BKDPSDM.

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 Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Tahun			
				2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	6	7	8	9
1.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kapasitas organisasi birokrasi		Nilai SAKIP	100	100	100	100
		Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	100	100	100	100
2.	Meningkatnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik BKDPSDM		Cakupan Layanan BKDPSDM	100	100	100	100
		1. Meningkatkan Profesionalitas ASN BKDPSDM	Indeks Profesionalitas ASN BKDPSDM	100	100	100	100
		2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik	Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKDPSDM	100	100	100	100

Sumber : Olahan BKD dan PSDM Kabupaten Sikka, 2020

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana mencapai tujuan dan sasaran dengan efektif dan efisien. Strategi dan arah kebijakan juga merupakan respon terhadap tujuan dan sasaran yang ditetapkan yang akan menjadi rujukan dalam perumusan program dan kegiatan.

Strategi dan arah kebijakan dalam Renstra BKD dan PSDM Kab. Sikka adalah strategi dan kebijakan BKD dan PSDM Kab. Sikka untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah yang selaras dengan strategi dan kebijakan daerah serta rencana program prioritas yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Sikka TA. 2018-2023. Strategi dan kebijakan jangka menengah BKD dan PSDM Kab. Sikka menunjukkan bagaimana cara untuk mencapai tujuan, sasaran jangka menengah, dan target kinerja hasil (outcome) program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi BKD dan PSDM Kab. Sikka. Strategi dan kebijakan dalam Renstra selanjutnya menjadi dasar perumusan kegiatan bagi setiap program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi BKD dan PSDM Kab. Sikka.

Dalam upaya pencapaian sasaran Renstra BKD dan PSDM Kab. Sikka tahun 2018 -2023 maka dirumuskan Strategi sebagai berikut :

1. Peningkatan Kompetensi ASN

Upaya yang dilakukan yaitu dengan peningkatan pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan sikap ASN.

2. Peningkatan kapasitas ASN

Upaya yang dilakukan yaitu dengan peningkatan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal.

3. Peningkatan SDM ASN yang sesuai dengan kompetensi

Upaya yang dilakukan yaitu dengan pendistribusian ASN yang sesuai dengan pemetaan.

4. Peningkatan pengelolaan informasi kepegawaian

Upaya yang dilakukan yaitu dengan penyediaan sistem informasi kepegawaian berbasis IT.

5. Peningkatan kompetensi aparatur

Upaya yang dilakukan yaitu dengan peningkatan Keterampilan Dasar Sosial dan Mental ASN.

6. Peningkatan Standariasasi Sarana dan Prasarana Kerja

Upaya yang dilakukan yaitu dengan peningkatan Sarana dan Prasarana yang memadai.

Tabel 5.1 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

Visi : PEMENUHAN HAK-HAK DASAR MASYARAKAT MENUJU SIKKA BAHAGIA 2023				
Misi 2 : Mewujudkan Reformasi Birokrasi				
Tujuan	Sasaran		Strategi	Arah Kebijakan
1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kapasitas organisasi birokrasi	Meningkatnya Profesionalitas ASN	1.	Peningkatan Kompetensi ASN	1. Peningkatan pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan sikap ASN
		2.	Peningkatan kapasitas ASN	2. Peningkatan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal
		3.	Peningkatan SDM ASN yang sesuai dengan kompetensi	3. Pendistribusian ASN yang sesuai dengan pemetaan
		4.	Peningkatan pengelolaan informasi kepegawaian	4. Penyediaan sistem informasi kepegawaian berbasis IT
2. Meningkatnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik BKDPSDM	1. Meningkatkan Profesionalitas ASN BKDPSDM		Peningkatan kompetensi aparatur BKDPSDM	Peningkatan Keterampilan Dasar Sosial dan Mental ASN
	2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik BKDPSDM		Peningkatan Standariasasi Sarana dan Prasarana Kerja BKDPSDM	Peningkatan Sarana dan Prasarana yang memadai

Sumber : Olahan BKD dan PSDM Kabupaten Sikka, 2020

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN INDIKATIF

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 harus menyesuaikan tugas dan fungsi dari setiap komponen organisasi perangkat daerah dengan memperhatikan prinsip efektivitas dan efisiensi.

Selanjutnya dalam penentuan indicator 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 2018-2023 disertai pagu indikatif anggaran sebagaimana tabel berikut :

Tabel 6.1.
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM 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 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Target	Rp		
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp				
1	2	3	4	5	6	7	8	10	11	12	13	14	17	18	19	20	
MISI 2 : MEWUJUDKAN REFORMASI BIROKRASI																	
(1). Meningkatnya Profesionalitas ASN	(1). Meningkatnya SDM Aparatur yang Berkualitas dan			Indeks Profesionalitas ASN													
				Persentase Pejabat struktural yang mengikuti Diklat	75.50%	75.50%		76%		76.50%		77%		85%			
		5.03.01	Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pejabat struktural yang mengikuti Diklat Struktural			2,729,548,400		3,400,742,000		3,628,756,840		3,701,331,976			BKD dan PSDM Kab. Sikka	
			Kegiatan Peningkatan Kapasitas ASN	Persentase Kegiatan Peningkatan Kapasitas ASN	65%	70,5 %		75,5 %		80,5%		85,5 %		90,5 %		BKD dan PSDM Kab. Sikka	
			Sub Kegiatan Pengembangan Penilaian Kinerja ASN	Dokumen Pengembangan Penilaian Kinerja ASN	-	-	0	-	0	1 Dokumen	10,000,000	1 Dokumen	10,200,000			BKD dan PSDM Kab. Sikka	
			Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Prajabatan CPNSD	Jumlah Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Prajabatan CPNSD	-	138 Orang	1,979,548,400	278 Orang	2,725,742,000	300 Orang	2,780,256,840	325 Orang	2,835,861,976			BKD dan PSDM Kab. Sikka	
			Kegiatan Peningkatan Kapasitas ASN	Persentase PNS yang mengikuti pendidika dan pelatihan formal	75%	75,5 %		76%		76,5%		78%		78%		BKD dan PSDM Kab. Sikka	
			Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Pendidikan Lanjutan	102 Orang	78 Orang	750,000,000	100 Orang	675,000,000	110 Orang	688,500,000	120 Orang	702,270,000			BKD dan PSDM Kab. Sikka	
			Sub Kegiatan Fasilitasi Kelembagaan Profesi ASN (KORPRI) dan lembaga Profesi ASN	Dokumen Fasilitasi Kelembagaan Profesi ASN (KORPRI) dan lembaga profesi lainnya	-	-	0	-	0	1 Dokumen	50,000,000	1 Dokumen	51,000,000			BKD dan PSDM Kab. 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 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Target	Rp		
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	17	18	19	20
MISI 2 : MEWUJUDKAN REFORMASI BIROKRASI																	
			Sub Kegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Pengelolaan administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	70 Orang	-	0	-	0	50 Orang	100,000,000	55 Orang	102,000,000			BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka
				Persentase PNS yang didistribusikan sesuai hasil Pemetaan	75%			75,5		76%		76,5%		85%		BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka
			Kegiatan Pengelolaan Data dan Informasi	Persentase Akurasi Data Kepegawaian	70%	74%		78		82%		86%		90%			
			Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Dokumen Pengelolaan Sistem Informasi	1 Dokumen	1 Dokumen	33,615,000	1 Dokumen	27,550,200	1 Dokumen	28,101,204	1 Dokumen	28,663,228			BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka
			Kegiatan Administrasi Kepegawaian	Persentase Kepuasan Masyarakat / Penerima Layanan Administrasi Kepegawaian	65%	70%	864,802,850	75%	952,476,200	80%	971,525,724	85%	990,956,238				
			Sub Kegiatan Penyusunan Analisa Kebutuhan, Formasi dan pelaksanaan ASN	Jumlah Analisis Kebutuhan, Formasi dan Pelaksanaan Pengadaan ASN	257 Orang	150 orang	217,564,750	300 Orang	325,000,000	310 Orang	331,500,000	320 Orang	338,130,000			BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka
				Jumlah Pelaksanaan ASN													
			Sub Kegiatan Penyelesaian Pemberhentian dan Pemberian Pensiun	Jumlah Penyelesaian Pemberhentian Pensiun	220 Orang	225 Orang	28,687,000	239 Orang	60,000,000	256 Orang	61,200,000	273 Orang	62,424,000			BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka
				Jumlah Pengurusan Karis / Karsu	112 Orang	217 Orang		300 Orang		350 Orang		400 Orang					
				Jumlah Pengurusan TASPEN	148 Orang	148 Orang		277 Orang		400 Orang		410 Orang					
			Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat	Jumlah Pengelolaan Kenaikan pangkat	1575 Sk	1580 Sk	69,079,100	1500 SK	180,000,000	1600 SK	183,600,000	1650 SK	187,272,000			BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. 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 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Target	Rp					
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
MISI 2 : MEWUJUDKAN REFORMASI BIROKRASI																				
			Kegiatan Pengembangan Karier ASN	Cakupan Penyusunan Rencana Pembinaan Karier ASN	60%	65%		70%		75%		80%		85%				BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka	
			Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan, Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar,	Dokumen Penyusunan Pedoman Pola Pengembangan	1 Dokumen	1 Dokumen	549,472,000	1 Dokumen	387,476,200	1 Dokumen	395,225,724	1 Dokumen	403,130,238					BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka	
			Kegiatan Pembinaan ASN	Cakupan Penyusunan Pembinaan Karier ASN	50%	55%		60%		65%		70%		75%				BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka	
			Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	10 Orang	5 Orang	35,240,000	5 Orang	39,388,100	3 Orang	40,175,862	2 Orang	40,979,379					BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka	
			Sub Kegiatan Penegakan Disiplin, Pemberian Penghargaan dan Perlindungan	Jumlah Penegakan Disiplin, Pemberian Penghargaan dan Perlindungan	50 Orang	60 Orang	0	70 Orang	31,060,600	80 Orang	31,681,812	90 Orang	32,315,448							
			Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Presentase Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	70%	75%	2,296,787,082	80%	2,663,401,782	85%	5,381,669,817	90%	3,247,311,396	100%				BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka dan Luar Kab. Sikka	
			Kegiatan Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Evaluasi	70%	75%		80%		85%		90%		100%				BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka dan Luar Kab. Sikka	
			Sub Kegiatan Koordinasi dan Sinkronisasi Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Laporan Kinerja ASN yang disusun	1 Dok	1 Dok	14,904,400	1 Dok	19,900,000	1 Dok	20,298,000	1 Dok	20,703,690					BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka	
			Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Evaluasi yang disusun	4 Dok	4 Dok	16,875,000	4 Dok	20,510,800	4 Dok	20,921,016	4 Dok	21,339,436					BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. 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 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Target	Rp		
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	17	18	19	20
MISI 2 : MEWUJUDKAN REFORMASI BIROKRASI																	
			Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Pelaksanaan Keuangan	86.53%	86.55%		86.62%		86.65%		86.72%		100%		BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka dan Luar Kab. Sikka
			Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang dibayarkan Gaji dan tunjangan	31 Orang	31 Orang	2,039,216,282	32 Orang	2,245,537,702	33 Orang	2,290,448,456	34 Orang	2,626,705,881			BKD dan PSDM Kab. Sikka	BKD dan PSDM Kab. Sikka
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulan / Semesteran	Jumlah Dokumen Laporan Keuangan dan Aset yang disusun	-	-	0	-	0	-	20,000,000	0	20,400,000			BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka
			Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian	75%	70%	-	73%		75%		76%				BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka
			Sub Kegiatan Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin	Jumlah Mesin Absensi yang diadakan	-	-	0	1 Unit	7,478,500	0	7,628,070	-	7,780,631			BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka dan Luar Kab. Sikka
			Sosialisasi Peraturan Perundang - Undangan	Jumlah ASN yang mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang - undangan	30 Orang	-	0	-	0	35 Orang	50,000,000	40 Orang	51,000,000			BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka
			Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang - undangan	Jumlah ASN BKD dan PSDM Mengikuti Bimbingan Teknis tentang aturan Kepegawaian	-	-	0	4 Orang	19,731,000	0	20,125,620	0	20,528,132			BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka dan Luar Kab. Sikka
			Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Pelaksanaan Administrasi Umum	60%	60%		65%		70%		75%				BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka
			Sub Kegiatan penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah komponen instalasi listrik/penerangan kantor yang tersedia	-	-	0	5 Jenis	2,492,500	5 Jenis	2,542,350	5 Jenis	2,593,197			BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka dan Luar Kab. 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 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Target	Rp				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
MISI 2 : MEWUJUDKAN REFORMASI BIROKRASI																			
			Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Alat Tulis Kantor yang Tersedia	12 Bulan	12 Bulan	16,400,000	12 Bulan	21,873,200	12 Bulan	22,310,664	12 Bulan	22,756,877						
			Sub Kegiatan Bahan Logistik	Jumlah Bahan Kegiatan Logistik	12 Bulan	12 Bulan	23,000,000	12 Bulan	24,750,000	12 Bulan	25,245,000	12 Bulan	25,749,900						
			Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	12 Bulan	12 Bulan	14,000,000	12 Bulan	18,000,000	12 Bulan	18,360,000	12 Bulan	18,727,200						
			Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Surat Kabar / Majalah	12 Bulan	12 Bulan	2,292,000	12 Bulan	1,930,000	12 Bulan	1,968,600	12 Bulan	19,667,972						
			Sub Kegiatan Penyelenggaraan rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Koordinasi dan Konsultasi Rapat Ke Luar Daerah	15 Kali	1 Kali	14,904,400	12 kali	111,541,000	13 kali	113,771,820	14 kali	116,047,256						
			Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang diadakan	-	-	-	-	-	-	-	75%					BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kabupaten Sikka	
			Belanja Modal Bangunan Gedung Kantor	Jumlah Gedung Kantor yang dibangun	-	-	0	-	0	1 Unit	2,500,000,000	-	0						
			Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional	Jumlah Kendaraan Roda Dua yang diadakan	-	-	0	-	0	2 Unit	35,000,000	2 Unit	35,700,000				BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kabupaten Sikka	
			Pengadaan Mebel	Jumlah Mebel yang diadakan	-	-	-	3 unit	10,838,300	6 unit	11,055,066	7 Unit	11,276,167				BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kabupaten Sikka	
			Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Komputer, Laptop, Printer dan LCD yang diadakan	7 Unit	4	5,800,000	-	0	4 unit	30,000,000	5 Unit	30,600,000				BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kabupaten Sikka	
			Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan yang diadakan	-	-	0	-	0	1 unit	15,000,000	1 unit	15,300,000				BKD dan PSDM Kab. Sikka	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 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Target	Rp		
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	17	18	19	20
MISI 2 : MEWUJUDKAN REFORMASI BIROKRASI																	
			Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan yang diadakan	-	-	0	-	0	1 unit	10,000,000	1 unit	10,200,000			BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kabupaten Sikka
			Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	75%	75%		76,5%		78,5%		79%				BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kabupaten Sikka
			Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Surat yang Terkirim melalui Pos Kilat dan Expedisi	3600 Surat	3600 Surat	750,000	300 Surat	600,000	310 Surat	612,000	320 Surat	624,240			BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kabupaten Sikka
			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Tersedianya Pembayaran Jasa Komunikasi Sumber Daya Air, Listrik dan Internet	12 Bulan	12 Bulan	37,800,000	12 Bulan	43,646,880	12 Bulan	44,519,817	12 Bulan	45,410,213			BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kabupaten Sikka
			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum kantor	Jumlah pengelola keuangan yang dibayarkan honorinya, tersedianya Bahan dan Peralatan Kebersihan dan tenaga kebersihan yang dibayarkan honorinya	12 Bulan	12 Bulan	74,745,000	12 Bulan	69,111,100	12 Bulan	70,493,322	12 Bulan	71,903,188			BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kabupaten Sikka
			Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah	Persentase pemeliharaan Barang Milik Daerah	75%	75%		76,5%		78,5%		79%		90%		BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kabupaten Sikka
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Pengemudi Mobil Dinas yang dibayarkan Honorinya	12 Bulan	12 Bulan	6,100,000	12 Bulan	6,100,000	12 Bulan	6,222,000	12 Bulan	6,346,440			BKD dan PSDM Kab. 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 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Target	Rp							
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	17	18	19	20					
MISI 2 : MEWUJUDKAN REFORMASI BIROKRASI																						
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Pemeliharaan Kendaraan Roda Empat dan Dua	6 Unit	6 Unit	25,000,000	6 Unit	30,560,800	6 Unit	31,172,016	7 Unit	31,795,456			BKD dan PSDM	Kab. Sikka					
			Pemeliharaan Mebel	Jumlah Meja, Kursi, Lemari yang diperbaiki	-	-	0	-	0	4 Unit	5,000,000	4 Unit	5,000,000			BKD dan PSDM	Kab. Sikka					
			Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Pemeliharaan Komputer, Printer	12 Bulan	12 Bulan	4,000,000	12 Bulan	6,500,000	12 Bulan	6,630,000	12 Bulan	6,762,600			BKD dan PSDM	Kab. Sikka					
			Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Perlengkapan Gedung Kantor yang diservice	2 Unit	2 Unit	1,000,000	7 Unit	2,300,000	8 Unit	2,346,000	9 Unit	2,392,920			BKD dan PSDM Kab. Sikka	Kab. Sikka dan Luar Kab. Sikka					
JUMLAH BELANJA									5,969,588,932			7,234,676,882			10,081,911,259			8,041,557,665			BKD dan PSDM	Kab. Sikka

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Penetapan indikator kinerja daerah bertujuan untuk memberi gambaran tentang ukuran keberhasilan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM dalam pencapaian visi dan misi Kabupaten Sikka Tahun 2018-2023 yang ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka yang ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Kunci (IKK) pada akhir Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka.

Penetapan indikator kinerja daerah selanjutnya disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 7.1.
Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka Tahun 2018-2023

No.	Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode Renstra	Target Capaian Setiap Tahun				Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode
			2020	2021	2022	2023	
1	Nilai SAKIP	76,39	78,39	80,39	82,39	85	85
2	Indeks Profesionalitas ASN	75,50	76	76,50	78	85	85
3	Cakupan Layanan BKDPSPDM	75,50	76	76,5	78	85	85
4	Indeks Profesionalitas ASN BKDPSPDM	75,50	76	76,5	78	85	85
5	Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKDPSPDM	0,34	0,64	1,34	1,68	2,1	2,1

Sumber : Olahan BKD dan PSDM Kabupaten Sikka, 2020

BAB VIII PENUTUP

Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka ini merupakan penjabaran dan implementasi dari program-program pembangunan yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Sikka Tahun 2018-2023 yang terukur, berkesinambungan, realistis, dan akuntabel dalam kurun waktu tertentu yang disertai dengan pendanaan indikatif pada masing-masing kegiatan, dan merupakan implementasi dari pencapaian indikator tujuan dan indikator sasaran Perangkat Daerah yang merupakan *key performance indicator* yang merupakan indikator kunci untuk mengukur keberhasilan kinerja Perangkat Daerah.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka dilaksanakan dengan memperhatikan kaidah-kaidah sebagai berikut :

- a. Renstra Perangkat Daerah disusun berdasarkan kondisi terkini dan proyeksi lima tahun kedepan.
- b. Renstra Perangkat Daerah diarahkan dan dikendalikan sesuai kewenangan, tugas dan fungsi Perangkat Daerah.
- c. Renstra Perangkat Daerah akan dijabarkan kedalam Renja dan RKA sebagai dokumen perencanaan program/kegiatan dan anggaran tahunan.
- d. Renstra Perangkat Daerah akan dijadikan dasar untuk pengendalian dan evaluasi kinerja setiap tahun dan jangka menengah guna penyusunan Renstra periode selanjutnya
- e. Sumber pendanaan untuk mengimplementasikan Renstra.
- f. Renstra dalam implementasinya memperhatikan prinsip-prinsip good governance.

Guna tercapainya indikator kinerja tujuan dan sasaran Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka dan memperhatikan kaidah-kaidah pelaksanaannya maka dibutuhkan komitmen, kesadaran dan sikap positif untuk mempedomani Rencana Strategis sebagai alat manajemen dan peta jalan yang digunakan untuk mengelola organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kab. Sikka dari kondisi saat ini menuju ke kondisi yang akan datang.