

**RENCANA KERJA (RENJA)
BADAN KEPEGAWAIAN & PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG
TAHUN 2022**



KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat, hidayah dan karuniaNya, penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2022 dapat diselesaikan. Renja OPD merupakan dokumen perencanaan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) untuk periode 1 (satu) tahun. Undang-undang No 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah telah mewajibkan setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk menyusun Rencana Kerja (Renja) OPD sebagai pedoman kerja selama periode 1 (satu) tahun dan berfungsi untuk menterjemahkan perencanaan strategis lima tahunan yang dituangkan dalam Renstra OPD kedalam perencanaan tahunan yang sifatnya lebih operasional.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2022, merupakan rencana kerja tahunan penjabaran dari pelaksanaan pembangunan yang telah direncanakan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2018-2023. Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022.

ini disusun dengan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017. Melalui penyusunan Renja ini semoga dapat digunakan sebagai bahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang juga dapat memberikan gambaran penerapan prinsip-prinsip good and clean governance, yaitu dalam rangka terwujudnya transparansi dan akuntabilitas di lingkungan pemerintah.

Pangkajene Sidenreng, 17 Mei 2021
**Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia**

FAIZAL SEHUDDIN, S.STP.,M.Adm.KP
NIP : 198010062000121001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1. Latar Belakang	1
2. Landasan Hukum.....	5
3. Maksud dan Tujuan	7
4. Sistematika Penulisan	7
BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA OPD TAHUN LALU	10
1. Evaluasi Pelaksanaan Renja OPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra OPD.....	11
2. Analisis Kinerja Pelayanan OPD	22
3. Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi OPD	25
4. Review Terhadap Rancangan Awal RKPD	26
5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat.	33
BAB III TUJUAN, SASARAN DAN PROGRAM KEGIATAN	34
1. Telaahaan terhadap Kebijakan nasional dan Proritas Pembangunan Nasional terkait Tupoksi.....	34
2. Tujuan dan Sasaran Renja OPD	34
3. Program dan Kegiatan	35
BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN BKPSDM SIDRAP	43
BAB V PENUTUP	46

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Renja OPD merupakan dokumen perencanaan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) untuk periode 1 (satu) tahun. Undang-undang No 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah telah mewajibkan setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk menyusun Rencana Kerja (Renja) OPD sebagai pedoman kerja selama periode 1 (satu) tahun dan berfungsi untuk menterjemahkan perencanaan strategis lima tahunan yang dituangkan dalam Renstra OPD kedalam perencanaan tahunan yang sifatnya lebih operasional.

Sebagai sebuah dokumen resmi OPD, Renja OPD mempunyai kedudukan yang strategis yaitu menjembatani antara perencanaan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), sebagai implementasi pelaksanaan strategis jangka menengah (RPJMD) daerah dan Renstra OPD yang menjadi satu kesatuan untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi Daerah. Renja OPD disusun oleh masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah secara terpadu, partisipatif dan demokratis. Renja OPD digunakan sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Perangkat Daerah untuk penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan sebagai dasar pengusulan program/kegiatan yang akan dibiayai APBD Propinsi dan APBN.

Dokumen Renja OPD pada dasarnya merupakan suatu proses pemikiran strategis untuk menyikapi isu-isu yang berkembang dan mengimplementasikannya dalam program dan kegiatan OPD. Kualitas dokumen Renja sangat ditentukan oleh kualitas program dan kegiatan yang akan dilaksanakan, sehingga penyusunan Renja OPD sangat ditentukan oleh kemampuan OPD dalam menyusun, mengorganisasikan, mengimplementasikan, mengendalikan dan mengevaluasi capaian program dan kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsi OPD.

Berdasarkan Permendagri No.86 Tahun 2017 tentang tahapan, tata cara perencanaan, pengendalian, tata cara Rancangan Peraturan Daerah tentang rencana pembangunan jangka panjang daerah dan rencana pembangunan jangka menengah daerah, serta tata cara perubahan rencana pembangunan jangka daerah, rencana pembangunan jangka menengah daerah dan rencana kerja pemerintah daerah.

Proses penyusunan Renja OPD terdiri dari tiga tahapan utama yaitu tahap persiapan penyusunan, tahap penyusunan rancangan, dan tahap penetapan renja OPD. Tahapan persiapan meliputi pembentukan tim penyusun RKPD dan Renja OPD, orientasi mengenai RKPD dan Renja OPD, penyusunan agenda kerja, serta penyiapan data dan informasi.

Penyusunan rancangan Renja OPD merupakan tahapan awal yang harus dilakukan sebelum disempurnakan menjadi dokumen Renja OPD yang definitif.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2022, merupakan rencana kerja tahunan penjabaran dari pelaksanaan pembangunan yang telah direncanakan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2018 -2023. Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 ini disusun dengan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017.

Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Sidenreng Rappang tahun 2022 yang berfungsi sebagai dokumen perencanaan tahunan, penyusunannya dengan memperhatikan seluruh aspirasi pemangku kepentingan pembangunan melalui penyelenggaraan Musrenbang tahunan yang diselenggarakan secara berjenjang untuk keterpaduan Rancangan Renja OPD.

Sesuai amanat tersebut maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah pada tahun 2021 ini menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang tahun 2022. Renja OPD merupakan dokumen rencana pembangunan OPD yang berjangka waktu 1 (satu) tahun guna mengoperasionalkan RKPD yang disertai dengan upaya mempertahankan dan meningkatkan capaian kinerja pelayanan masyarakat yang sudah dicapai oleh OPD, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang tahun 2022, merupakan rencana pembangunan tahunan merupakan Renja yang di susun pada Peride RPJMD 2018-2023 sesuai dengan misi kepala daerah yaitu “Terwujudnya Kabupaten Sidenreng Rappang Sebagai Daerah Agribisnis Yang Maju Dengan Masyarakat Religius, Aman, Adil Dan Sejahtera”

Rumusan visi tersebut mencakup lima pokok visi yakni “Sidenreng Rappang Daerah Agribisnis yang Maju”, dengan masyarakat yang Religius, Aman, Adil dan Sejahtera. Kelima pokok visi tersebut, yang menjadi fokus gerakan pembangunan bagi semua unsur untuk mewujudkan kualitas hidup masyarakat yang lebih baik. Selanjutnyadijabarkan pemaknaannya sesuai dengan “Sidenreng Rappang” yang dicita-citakan dan diharapkan kedepan, sebagai berikut :

Pernyataan Visi, Pokok Visi dan Penjelasan Visi

Visi	Pokok-pokok visi	Penjelasan Visi
Terwujudnya Kabupaten Sidenreng Rappang Sebagai Daerah Agribisnis yang Maju Dengan Masyarakat Religius, Aman, Adil dan Sejahtera	Agribisnis yang maju	Pengembangan daerah yang berbasis usaha pertanian terpadu, modern, dan berkelanjutan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Sidenreng Rappang.
Religius		Masyarakat Sidenreng Rappang adalah insan yang bertaqwa, berperilaku taat kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki karakter teguh terhadap nilai-nilai agama, bersikap toleran dan menjalin kerukunan hidup dengan pemeluk agama lain, serta kepekaan sosial yang tinggi.
Aman		Terwujudnya kehidupan sosial masyarakat Sidenreng Rappang yang tenteram dan kondusif yang ditandai dengan menurunnya angka kriminalitas.
Adil		Pembangunan di Kabupaten Sidenreng Rappang tanpa diskriminasi yang ditandai dengan adanya pemberian kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan sehingga terwujud pemerataan pembangunan yang berkeadilan.
Sejahtera		Peningkatan kualitas hidup masyarakat Sidenreng Rappang yang ditandai dengan

Misi

Misi berarti serangkaian tujuan terukur dan terstruktur dalam upaya mewujudkan visi. Untuk mewujudkan visi tersebut maka upaya yang hendak dijalankan dinyatakan dalam rumusan misi sebagai berikut:

1. Memajukan dan meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan dan pendidikan dalam rangka peningkatan kualitas hidup masyarakat.
2. Memajukan usaha agribisnis, UMKM dan industri pengolahan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
3. Mengembangkan kerjasama investasi daerah dan penyediaan lapangan kerja baru.
4. Mewujudkan pembangunan infrastruktur wilayah yang merata dan berwawasan lingkungan.

5. Mengoptimalkan kinerja, kualitas dan profesionalitas birokrasi pemerintah daerah dalam pelayanan publik melalui penerapan good governance dan electronic governance.
6. Mengembangkan dan memajukan kawasan pedesaan melalui penerapan desa cerdas, sehat dan mandiri.
7. Memajukan dan menciptakan kondisi kehidupan beragama serta meningkatkan kualitas budaya lokal sebagai basis nilai dalam menciptakan kehidupan sosial kemasyarakatan yang kondusif.

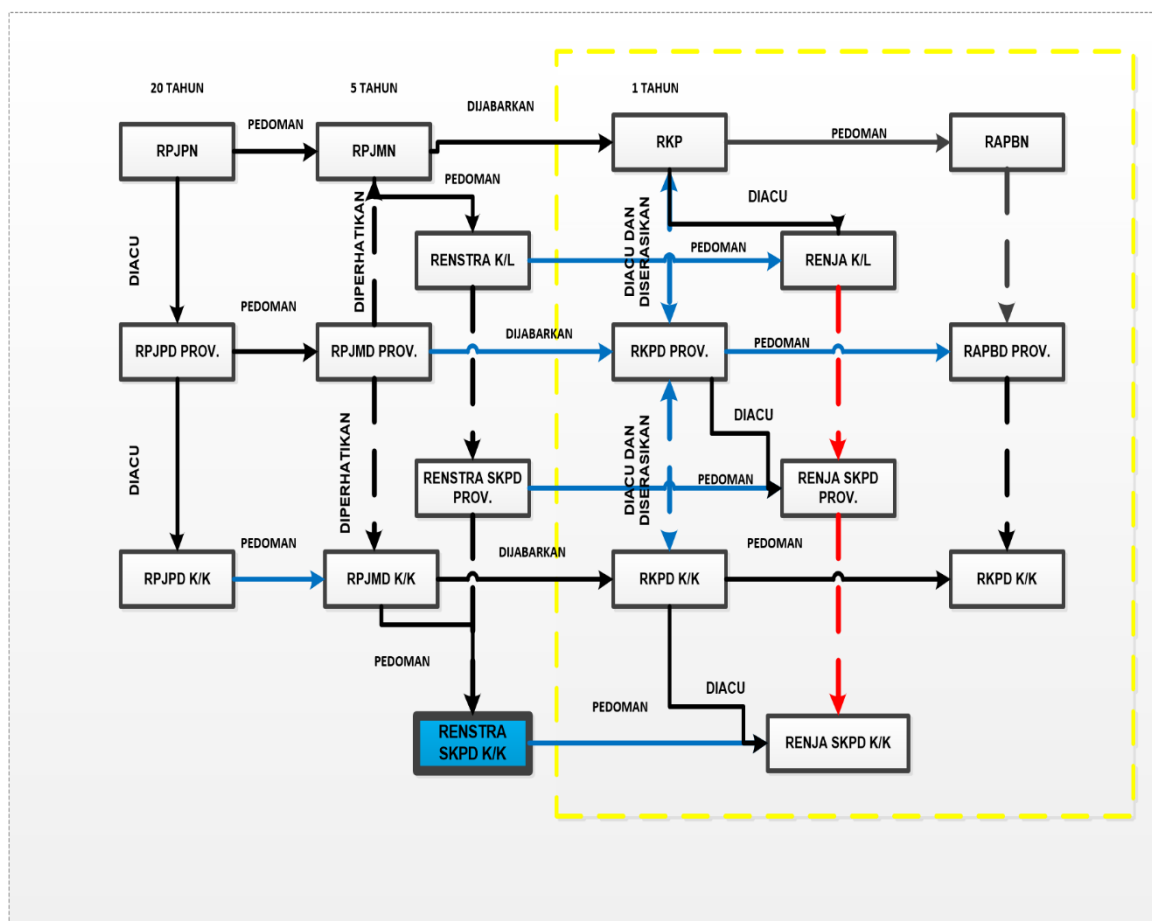
Dari 7 (tujuh) misi sesuai dengan uraian tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ada pada misi 5 yaitu Mengoptimalkan kinerja, kualitas dan professional birokrasi pemerintahan daerah dalam pelayanan publik melalui penerapan good governance dan electronic governance.

Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang tahun 2022 akan dijadikan sebagai pedoman dan rujukan dalam menyusun program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang tahun 2022 yang telah ditetapkan Prioritas Pembangunan Daerah, yang mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran pembangunan yang dalam penyusunannya juga memperhatikan program dan kebijakan dari Pemerintah Pusat yang dilaksanakan di daerah.

Rencana Kerja OPD adalah dokumen perencanaan OPD untuk periode 1 (satu) tahun yang memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh Pemerintah Daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

Dalam prosesnya, penyusunan renja OPD mengacu pada kerangka arahan yang dirumuskan dalam rancangan awal RKPD, oleh karena itu penyusunan rancangan renja OPD dapat dikerjakan secara simultan/paralel dengan penyusunan rancangan awal RKPD, dengan fokus melakukan pengkajian terlebih dahulu terhadap kondisi eksisting OPD, evaluasi pelaksanaan renja OPD tahun-tahun sebelumnya dan evaluasi kinerja terhadap pencapaian renstra OPD.

Keterkaitan antara rencana kerja OPD dengan Dokumen RKPD dapat dilihat dalam bagan tersebut di bawah ini :



Gambar 1.1

2. Landasan Hukum

Dasar Hukum penyusunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang tahun 2022 adalah:

- a. Undang-Undang Nomor 29 tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Sulawesi;
- b. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
- c. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Pengelolaan Keuangan Negara;
- d. Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004, tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- e. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, tentang Pemerintahan Daerah;
- f. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004, tentang Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
- g. Undang-Undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025;

- h. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- i. Peraturan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan Nomor 2 Tahun 2010 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah;
- j. Peraturan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2007 Nomor 26);
- k. Peraturan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang (Lembaran Daerah Tahun 2016 Nomor 15);
- l. Peraturan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 12 Tahun 2017 tentang Anggaran Pendapatan dan belanja Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun Anggaran 2018 (Lembaran Daerah Tahun 2017 Nomor 16);
- m. Peraturan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 06 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2018–2023;
- n. Peraturan Bupati Sidenreng Rappang Nomor 09 Tahun 2019 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan belanja Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun Anggaran 2020 (Berita Daerah Tahun Anggaran 2020 Nomor 09);
- o. Peraturan Bupati Sidenreng Rappang Nomor 56 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang (Berita Daerah Tahun Anggaran 2016 Nomor 56);
- p. Peraturan Bupati Sidenreng Rappang Nomor 46 Tahun 2019 Tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

3. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Kerja (RENJA) ini disusun berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Renja ini memberikan tuntutan kepada semua instansi pemerintah untuk menyiapkan Draft Awal Rencana Kerja sebagai bagian integral dari Rancangan Awal Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) yang utuh yang dikerangkakan dalam suatu sistem Penyusunan Rencana Kerja yang efektif dan efisien.

Esensi dari sistem RENJA bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang adalah Perwujudan dari Implementasi sistem Penyusunan Rencana Kerja Anggaran. Penyusunan Renja Tahun Anggaran 2022 ini tidak

lepas dari Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun Anggaran 2020 yang diperoleh. Penyusunan Renja ini memiliki dua Tujuan utama yaitu :

- a. Rencana Kerja (RENJA) merupakan sarana bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang untuk membuat suatu Program / Kegiatan.
- b. Rencana Kerja (RENJA) merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Tahun sebelumnya sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa datang.

Dua Tujuan utama RENJA tersebut merupakan cerminan dari maksud dan tujuan penyusunan Rencana Kerja (RENJA) oleh setiap instansi pemerintah.

4. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN, pada bagian ini dijelaskan mengenai gambaran umum penyusunan rancangan Renja OPD yang meliputi latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan, sehingga substansi pada bab–bab berikutnya dapat dipahami dengan baik.

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA OPD TAHUN LALU

- 2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja OPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra OPD**, memuat kajian (review) terhadap hasil evaluasi pelaksanaan Renja OPD tahun lalu dan perkiraan capaian tahun berjalan, mengacu pada APBD tahun berjalan yang seharusnya pada waktu penyusunan Renja OPD sudah disahkan. Selanjutnya dikaitkan dengan pencapaian target Renstra OPD berdasarkan realisasi program dan kegiatan pelaksanaan Renja OPD tahun-tahun sebelumnya.
- 2.2 Analisis Kinerja Pelayanan OPD**, berisikan kajian terhadap capaian kinerja pelayanan OPD berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan dalam SPM sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.6 tahun 2008, dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007. Jika indikator yang dikaji, disesuaikan dengan tugas dan fungsi masing-masing OPD, serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kinerja pelayanan.
- 2.3 Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi OPD**, berisikan uraian mengenai : Sejauh mana tingkat kinerja pelayanan OPD dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan OPD, Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi OPD, Dampaknya terhadap capaian visi dan misi kepala daerah, terhadap capaian program nasional/internasional, seperti SPM dan SDGs (Sustainable Development Goals), Tantangan dan peluang serta Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang direncanakan.

2.4 Review Terhadap Rancangan Awal RKPD, Berisikan tentang usul program dan kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2023.

2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat. Dalam bagian ini diuraikan hasil kajian terhadap program/kegiatan yang diusulkan para pemangku kepentingan, baik dari kelompok masyarakat terkait langsung dengan pelayanan provinsi, LSM, asosiasi–asosiasi, perguruan tinggi maupun dari OPD Kabupaten/Kota yang langsung ditujukan kepada OPD maupun berdasarkan hasil pengumpulan informasi OPD dari penelitian lapangan dan pengamatan pelaksanaan musrenbang kecamatan.

BAB III TUJUAN, SASARAN DAN PROGRAM KEGIATAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Renja OPD, perumusan tujuan dan sasaran didasarkan atas rumusan isu–isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi OPD yang dikaitkan dengan sasaran target kinerja Renstra OPD.

3.2 Program dan Kegiatan, berisikan penjelasan mengenai : faktor–faktor yang menjadi bahan pertimbangan terhadap rumusan program dan kegiatan, rekapitulasi program dan kegiatan serta penjelasan jika rumusan program dan kegiatan tidak sesuai dengan rancangan awal RKPD, baik jenis program/kegiatan, pagu indikatif, maupun kombinasi keduanya.

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KAB. SIDRAP

BAB V PENUTUP, menguraikan tentang catatan penting yang perlu mendapat perhatian, baik dalam rangka pelaksanaannya maupun seandainya ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan, kaidah pelaksanaannya serta rencana tindak lanjut.

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENJA OPD TAHUN LALU

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang adalah penjabaran perencanaan tahunan dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang. Tercapai tidaknya pelaksanaan kegiatan-kegiatan atau program yang telah disusun dapat dilihat berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah. Akuntabilitas merupakan suatu bentuk perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Terkait dengan hal tersebut Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang ini menyajikan dasar pengukuran kinerja kegiatan dan Pengukuran Kinerja Sasaran dari hasil apa yang telah diraih atau dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang selama tahun 2020 dan perkiraan target tahun 2022.

Pagu Anggaran Tahun 2020 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar Rp. 4.917.548.000,- (termasuk perubahan) dengan 7 (Tujuh) program dan 37 (Tiga Puluh Tujuh) kegiatan. Dari jumlah dana tersebut terealisasi sebesar Rp 4.796.155.011,- dengan capaian kinerja fisik sebesar 101,86 % dan capaian kinerja keuangan sebesar 97,53 %, beberapa kegiatan tidak terlaksana 100 % dikarenakan proses administari dan keterbatasan waktu dan regulasi.

Pelaksanaan Renja tersebut terintegrasi dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang Rappang disusun sebagai alat kendali dan tolak ukur bagi manajemen dalam penyelenggaraan pembangunan 5 (lima) tahun dan tahunan.

Kegiatan evaluasi hasil pelaksanaan renja OPD tahun lalu dan pencapaian kinerja renstra OPD ditujukan untuk mengidentifikasi bagaimana kemampuan OPD dalam melaksanakan program dan kegiatannya, mengidentifikasi realisasi pencapaian target kinerja program dan kegiatan renstra OPD, serta hambatan dan permasalahan yang dihadapi.

Selain itu, Renja yang disusun juga ditujukan memacu penyelenggaraan pembangunan agar lebih terarah dan menjamin tercapainya sasaran strategis pembangunan tahun mendatang. Bagi manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang. Renja dipandang sebagai :

- Alat bantu penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

- Gambaran visi, misi, persepsi, interpretasi serta strategi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang untuk mengantisipasi tantangan pembangunan yang dihadapi.
- Alat untuk memacu dan memicu aparat serta masyarakat dalam proses pencapaian sasaran yang ditetapkan.

1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020 dan Capaian Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020 mencapai angka persentase 97,53% Sampai Pada Triwulan IV dari Pagu Anggaran yang diberikan. Pelaksanaan Renja tersebut terintegrasi dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang disusun sebagai alat kendali dan tolok ukur bagi manajemen dalam penyelenggaraan pembangunan 5 (lima) tahun dan tahunan.

Dalam melaksanakan tugas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang terdapat 7 (Tujuh) program dan 37 (Tiga Puluh Tujuh) kegiatan, diantara Program dan Kegiatan tersebut ada yang tidak mencapai target disebabkan karena adanya pemotongan Anggaran dan Pemberian Pagu Indikatif sebaiknya perlu dilakukan Kajian secara mendalam, karena menurut kami Pagu yang diberikan sangat terbatas dan hanya habis dipakai dalam biaya administrasi dan biaya operasional. Sebaiknya dari awal Pagu diberikan secara Proporsional sehingga kedepannya target kinerja terhadap pelaksanaan renja tahun kedepannya dapat tercapai.

Rencana Kinerja

Rencana kinerja memuat tentang rencana hasil kerja yang akan dicapai dari pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dirumuskan pada draf penetapan kinerja tahun 2020 termasuk kegiatan yang diusulkan pada perubahan APBD tahun 2020. Rencana Kinerja BKPSDM Tahun 2020 sebagaimana dimuat dalam Rencana Kerja dan Anggaran SKPD BKPSDM Tahun 2020 dengan indikasi keberhasilan dapat diuraikan sebagai berikut:

Dapat dilihat dari tabel diatas perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun

Sasaran Startegis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)	
Meningkatnya Kompetensi Aparatur Daerah disertai dengan Pemberian	1	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	Persentase	1,18	1,16	98,30
	2	Persentase Pejabat ASN yang telah Mengikuti	Persentase	54,22	0	0

2020 untuk setiap indikator kinerja yang mendukung sasaran Meningkatkan Kompetensi

Penghargaan bagi ASN yang Berprestasi		Pendidikan dan Pelatihan Struktural				
	3	Persentase Pejabat ASN yang telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Tekhnis/Fungsional	Persentase	4,28	5,02	117,28
	4	Persentase ASN yang mendapatkan Penghargaan Sesuai Bidanganya	Persentase	0,19	0	0
Skala Capaian						53,89

Aparatur Daerah disertai dengan Pemberian Penghargaan bagi ASN yang Berprestasi terdapat 4 indikator kinerja yang semuanya mempunyai target adapun realisasi dari target 4 indikator tersebut hanya 2 indikator yang menunjukkan target yang bagus serta 2 lainnya tidak ada realisasi dan adapun skala capaiannya sebesar 53,89%.

Penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan Kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2020 untuk sasaran Meningkatnya Kompetensi Aparatur Daerah disertai dengan Pemberian Penghargaan bagi ASN yang Berprestasi :

1. Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal

Untuk indikator ini dapat kita lihat dari capaian antara target dan realisasi yang telah ditetapkan yaitu untuk target sebesar 1,18% sedangkan realisasi kinerja yang dicapai yaitu 1,16% jumlah ini menunjukkan pencapaian Target sudah baik yaitu 98,30%, rinciannya dapat dilihat dibawah ini :

- a. Izin Belajar S2 : 25 Orang
- b. Izin Belajar S1 : 10 Orang
- c. Izin Belajar Profesi : 8 Orang
- d. Tugas Belajar S1/IPDN : 12 Orang
- e. Tugas Belajar S2 : 3 Orang

Jumlah Keseluruhan ASN yang mendapatkan Izin dan Tugas Belajar Lingkup Kabupaten Sidenreng Rappang yaitu sebanyak 58 Orang di tahun 2020 persentase dari indikator di atas didapatkan dari jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal dibagi dengan jumlah keseluruhan total ASN tahun 2020 sebanyak 4.977 Orang, hasilnya sebesar 1,16%. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang memfasilitasi ASN yang ingin melanjutkan pendidikan dan pelatihan formal baik itu berupa izin dan tugas belajar yang diberikan kepada ASN sehingga kompetensi ASN bisa meningkat. Adapun faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian indikator ini tidak terlepas dari Upaya Pemerintah Kabupaten

Sidenreng Rappang melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk terus mewujudkan pengembangan kompetensi ASN agar lebih baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selain itu juga minat ASN sendiri untuk melanjutkan pendidikan formal baik itu izin belajar maupun tugas belajar, serta kemudahan pelayanan administrasi yang diberikan oleh pemangku kepentingan di lingkup Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural

Pada indikator Sasaran ini ditetapkan target sebesar 54,22% sedangkan capaian Realisasi sebesar 0% jumlah ini menunjukkan Tidak terlaksananya kegiatan pendidikan dan pelatihan Struktural dikarenakan adanya Pandemi Covid 19. Pada Tahun 2019, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang telah mengadakan LATPIM III untuk 30 Orang Pejabat. Dari total Keseluruhan Jabatan per 31 Desember 2020 sebanyak 836 Jabatan sementara jumlah pejabat yang telah mengikuti LATPIM 445 orang, sebanyak 391 pejabat lagi yang akan di LATPIM kan untuk bisa memenuhi indikator sasaran ini. Hal yang sangat berpengaruh dalam pencapaian sasaran ini adalah alokasi anggaran yang tersedia untuk mengadakan LATPIM II dan IV. Upaya dalam Pencapaian indikator sasaran ini telah dilakukan dalam bentuk telaahan staff kepada pejabat yang berwenang dalam hal ini bupati untuk memberikan alokasi Anggaran dalam pelaksanaan Kegiatan LATPIM.

3. Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Tekhnis/Fungsional

Target yang ditetapkan dalam pencapaian indikator sasaran Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Tekhnis/Fungsional sebesar 4,28% sedangkan realisasi sebesar 5,02% sehingga dapat dikatakan memenuhi target yang ditetapkan, Jenis Pendidikan dan Pelatihan Tekhnis/Fungsional yang diikuti oleh ASN Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang selama Tahun 2020 diantaranya :

- a. Bimbingan Tekhnis Pengelolaan Barang dan Jasa diikuti : 50 Orang
- b. Ujian sertifikasi Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa diikuti : 50 Orang
- c. Diklat ke Pamongprajaan bagi Camat diikuti : 3 Orang
- d. Diklat Perbendaharaan Keuangan Daerah diikuti :50 Orang
- e. Bimbingan Teknis Perencana Pengelola Pengadaan dan Aplikasi SIRUP diikuti : 4 Orang
- f. Bimbingan Teknis Pembentukan Jabatan Fungsional PBJ diikuti : 3 Orang
- g. Pelatihan Teknis Fungsional Perencana diikuti : 10 Orang
- h. Bimbingan Teknis Manajemen Talenta diikuti : 20 Orang
- i. Bimbingan Teknis Penyajian Data dan Informasi diikuti : 20 Orang
- j. Diklat Teknis Transformasi Tata Kelola Arsip Kepegawaian ASN Digital diikuti : 20 Orang

k. Bimbingan Teknis Teknik Menyajikan data Informasi diikuti : 20 Orang

Jumlah keseluruhan ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional pada tahun 2020 sebanyak 250 Orang, dengan demikian dapat diketahui persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Teknis/fungsional dengan cara jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Tekhnis/Fungsional dibagi dengan jumlah Total ASN Kabupaten Sidenreng Rappang per 31 Desember 2019 hasilnya sebesar 2,90%. Jumlah ASN per 31 Desember 2020 adalah 4.977 Orang.

4. Persentase ASN yang mendapatkan Penghargaan Sesuai Bidangny

Target Indikator sasaran Persentase ASN yang mendapatkan Penghargaan Sesuai Bidangny pada tahun 2020 ditetapkan sebesar 0,19% atau sekitar 10 ASN yang direncanakan mendapatkan Penghargaan sedangkan realisasi untuk tahun ini belum ada, hal yang menjadi kendala utama dalam pelaksanaan pencapaian sasaran ini yaitu belum adanya regulasi turunan level daerah dalam hal ini peraturan bupati untuk menetapkan model penghargaan dan regulasi serta kriteria penilaian yang akan dilaksanakan dalam menetapkan kategori ASN berprestasi, tentunya hal ini menjadi priotitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang untuk tahun depan agar kiranya bisa mendapatkan pencapaian maksimal serta meuntaskan aturan turunan yang akan menjadi dasar penilaian ASN berprestasi.

Realisasi Anggaran

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun Anggaran 2020, di dukung dengan Anggaran Belanja Langsung sebesar Rp. 4.917.548.000,- Terealisasi Sebesar Rp. 4.796.155.011,- atau 97,53% secara ringkas komposisi penggunaan sebagai berikut :

1. Belanja Pegawai sebesar Rp.,-
2. Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp. 3.751.581.985,-
3. Belanja Modal sebesar Rp. 1.044.573.026,-

Penggunaan anggaran tersebut apabila diperinci dalam mendukung pencapaian sasaran adalah sebagai berikut :

Sasaran	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi	% Efisiensi
Meningkatnya Kompetensi aparatur Daerah disertai dengan Pemberian Penghargaan bagi ASN yang Berprestasi	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	2.183.785.500	2.173.006.098	99,51	0,49
Penataan Pegawai sesuai Formasi dan Kompetensi Jabatan	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.967.001.400	1.924.046.677	97,82	2,18

Meningkatnya Kepatuhan Hukum dan Disiplin Aparatur	Peningkatan Disiplin Aparatur	32.386.000	26.654.700	82,30	17,7
Meningkatnya Kualitas Pelayanan di bidang Kepegawaian	Pelayanan Administrasi Perkantoran	514.659.900	476.179.605	92,52	7,48
	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	135.537.000	113.413.031	83,68	16,32
	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	8.935.000	8.935.000	100	0
	Pelayanan Administrasi Kepegawaian	75.243.200	73.919.900	98,24	1,76

REKAPITULASI EVALUASI HASIL PELAKSANAAN RENJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA DAN

PENCAPAIAN RENSTRA S/D TAHUN 2020

KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output)	Target Capaian Kinerja Renstra SKPD Tahun 2023		Realisasi target kinerja hasil program dan Keluaran kegiatan s/d Tahun 2020	Target dan realisasi kinerja Program dan keluaran kegiatan SKPD tahun 2020			Target Program / kegiatan Renja SKPD tahun 2022	Perkiraan realisasi capaian target program / kegiatan Renstra SKPD s/d dengan tahun 2020		Catatan
					Target Renja SKPD tahun 2020	Realisasi Renja SKPD tahun 2020	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan 2022	Tingkat Capaian Realisasi Target renstra (%)	
1	2	3		4	5	6	7=(6/5)	8	9=(4+6+8)	10=(9/3)	11
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Presentase Pelaksanaan Program Penunjan Urusan Pemerintah Daerah	Persentase	95%	0	85%	99%	116%	71%	170%	179%	
Aministarsi Keuangan Daerah	Presentase Realisasi Keuangan Daerah	Persentase	95%	0	90%	99%	110%	100%	199%	209%	
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Waktu ASN yang mendapatkan gaji dan tunjangan	Bulan	36	0	12	12	100%	12	24	67%	

Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen keuangan	Bulan	36	0	12	12	100%	12	24	67%	
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Presentase Pelaksanaan Perjalanan Dinas	Presentase	95	0	85	93	109%	100%	94	99%	
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Pelaksanaan Perjalanan Dinas	Kali	360	0	60	56	93%	100	156	43%	
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Penyedia Jasa Penunjang Urusan		95	0	92	96	104%	100%	97	102%	
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah dokumen bermeterai	Lembar	1.813	0	593	489	82%	600	1089	60%	
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Kwh Rekening Listrik dan penambahan daya listrik	Kwh	173.990	0	42917	41971	98%	12	41983	24%	
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Waktu Pelaksanaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Bulan	36	0	12	12	100%	12	24	67%	
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Presentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah		100	0	100	88	88%	100%	89	89%	
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas yang terpelihara dan diperbaruhi perizinnya	Unit	45	0	14	14	100%	15	29	64%	

Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	Unit	21	0	12	12	100%	7	19	90%	
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah pemeliharaan gedung kantor	Kegiatan	9	0	2	2	100%	2	4	44%	
Penataan Organisasi	Cakupan Penyelesaian Laporan Kinerja SKPD	Presentase	100	0	100	100	100%	100%	101	101%	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Kinerja Pemerintah Daerah	Jumlah Laporan pendukung dan laporan kinerja instansi	Laporan	6	0	7	7	100%	6	13	217%	
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Presentase Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Seluruh OPD	Persentase	48.344	0	12.826	11060	86%	9685	20745	43%	
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Presentase Pengadaan ASN, ASN yang Pensiun/berhenti dan Updating Informasi data kepegawaian	Persentase	16.936	0	2.366	2352	99%	2933	5285	31%	
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPTK	Jumlah pengadaan CASN dan PPPK	Orang	431	0	92	87	95%	150	237	55%	
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah ASN yang melakukan pengurusan pensiun	Orang	925	0	183	183	100%	331	514	56%	
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah ASN yang difasilitasi dan yang mendapatkan bimbingan persiapan masa pensiun	Orang	1.642	0	183	183	100%	544	727	44%	

Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah pengelolaan sistem informasi kepegawaian	Orang	13.938	0	1908	1899	100%	1908	3807	27%	
Mutasi dan Promosi	Presentasi Pelaksanaan mutasi dan promosi ASN	Persentase	10.887	0	1.938	1833	95%	5132	6965	64%	
Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah penempatan ASN sesuai dengan kompetensi dan pendidikan	Orang	1.400	0	1038	1025	99%	1988	3013	215%	
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Bimbingan Persiapan Masa Pensiun	Orang	9.487	0	900	808	90%	3144	3952	42%	
Pengembangan Kompetensi ASN	Presentase Pengembangan Kompetensi ASN	Presentase	797	0	76	76	100%	284	360	45%	
Pengelolaan Assessment center	Jumlah jabatan yang diuji kompetensi serta seleksi JPT	Orang	12	0	8	8	100%	4	12	100%	
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Orang	85	0	22	22	100%	30	52	61%	
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti ujian dinas dan penyesuaian ijazah	Orang	700	0	46	46	100%	250	296	42%	
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Cakupan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Presentase	19.724	0	8.446	6799	80%	6789	13588	69%	

Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang diukur kinerjanya	Orang	16.238	0	4896	3398	69%	5369	8767	54%	
Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang mendapatkan kenaikan berkala	Orang	21	0	2367	2365	100%	10	2375	11310%	
Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang mendapatkan Satyalencana	Orang	750	0	447	447	100%	250	697	93%	
Pembinaan Disiplin	Jumlah ASN yang mendapatkan cuti	Orang	2.250	0	500	358	72%	1000	1358	60%	
Pengelolaan Penyelesaian Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN dan mendapatkan pembinaan	Orang	89	0	100	100	100%	30	130	146%	
Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah ASN yang terfasilitasi dalam proses izin cerai/permasalahan keluarga	Orang	55	0	20	15	75%	30	45	82%	
Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah CASN Kab. SIDRAP yang disumpah menjadi ASN	Orang	321	0	116	116	100%	100	216	67%	
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Presentase	556	0	131	121	92%	101	222	40%	
Pengembangan Kompetensi Teknis	Presentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis/fungsional	Presentase	35	0	10	0	0%	4	4	11%	

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan teknis dan fungsional	Orang	35	0	10	0	0%	4	4	11%	
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Presentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Presentase	521	0	121	121	100%	97	218	42%	
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural dan prajabatan	Orang	521	0	121	121	100%	97	218	42%	

2. Analisis Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara umum dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang telah dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Keberhasilan ini terlihat dari capaian indikator sasaran yang mencapai target yang diharapkan. Di sisi lain, keberhasilan pencapaian kinerja kegiatan pada masing-masing bagian organisasi yang bersentuhan langsung dengan masyarakat sudah mengalami peningkatan dari tahun – tahun sebelumnya hal ini dapat dilihat dalam Program dan Kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun rincian penjelasan tercantum dalam Tabel dibawah ini:

**PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

NO	INDIKATOR	SPM / STANDAR NASIONAL	IKK	TARGET RENSTRA SKPD					REALISASI CAPAIAN					PROYEKSI TAHUN 2024	CATATAN ANALISIS
				TAHUN 2019	TAHUN 2020	TAHUN 2020	TAHUN 2022	TAHUN 2023	TAHUN 2019	TAHUN 2020	TAHUN 2020	TAHUN 2022	TAHUN 2023		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	INDIKATOR KINERJA KUNCI (Meningkatnya Kualitas Pelayanan di bidang Kepegawaian)														
	a. Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian yang Terselesaikan			-	-	89%	90%	95%	-	-	99,68%				
	INDIKATOR KINERJA OPD (Program Kepegawaian Daerah)														
	a. Rata-rata Nilai SKP ASN			-	-	87,40%	88,40%	88,50%	-	-	-				
	b. Persentase Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Seluruh OPD					62,55%	62,70%	63,00%	-	-	62,21%				
2	INDIKATOR KINERJA KUNCI (Meningkatnya Kompetensi Aparatur Daerah)														
	a. Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan			-	-	4,55%	5,00%	6,39%	-	-	12,23%				
	INDIKATOR KINERJA OPD (Program Pengembangan Sumberdaya Manusi)														

	a. Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)			-	-	59,60%	62,91%	66,22	-	-	19,48%				
3	INDIKATOR KINERJA KUNCI (Meningkatnya Tata Kelola Kinerja dan Keuangan)														
	a. Predikat Nilai Sakip			-	-	62 (B)	63 (B)	64 (B)	68,13(B)	62,48(B)	-				
	INDIKATOR KINERJA OPD (Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota)														
	a. Persentase Pelaksanaan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			-	-	85%	90%	95%	-	-	102,78				

3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sebelum menguraikan isu-isu penting dalam Penyelenggaraan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kami akan menguraikan dulu Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah nomor 29 Tahun 2008, tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, yang merupakan penjabaran dari Peraturan Pemerintah Nomor : 46 tahun 2009 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah dan Undang-Undang No.32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah pengganti Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999.

Kepala Badan mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah. Sedangkan Fungsi Kepala Badan adalah sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang pendidikan dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. Pelaksanaan administrasi badan; dan
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang mempunyai struktur organisasi yang tercantum dalam susunan perangkat dan tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat;
 1. Subbagian Perencanaan dan Keuangan
 2. Subbagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Mutasi Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Pendidikan Pelatihan
 1. Sub bidang Mutasi dan Promosi;
 2. Sub bidang Pengembangan Kompetensi;
 3. Sub bidang Pendidikan dan Pelatihan;
- d. Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
 1. Sub bidang Pengadaan;

2. Sub bidang Pemberhentian;
3. Sub bidang Data dan Informasi;
- e. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
 1. Sub bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 2. Sub bidang Pembinaan Disiplin;
 3. Sub bidang Penghargaan;
- f. Jabatan Fungsional.
- g. UPT Badan

Adapun Isu-isu yang dimaksud adalah

- 2.3.1 Terbatasnya dana Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi Pegawai Negeri Sipil Lingkup Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang.
- 2.3.2 Peningkatan Kemampuan dan Keterampilan Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

4. Review Terhadap Rancangan Awal RKPD

Rancangan awal RKPD untuk Tahun 2022 sudah mengalami perubahan dengan Rancangan Awal tahun-tahun sebelumnya, kami berharap supaya kedepan nanti tidak istilah kenapa usulan atau Program/Kegiatan tidak terakomodir dalam Pemberian Pagu Indikatif sebaiknya perlu dilakukan Kajian secara mendalam, karena menurut kami Pagu yang diberikan sangat terbatas dan hanya habis dipakai dalam biaya administrasi dan biaya operasional. Adapun hasil analisis terhadap Review terhadap rancangan awal RKPD Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

REVIEW TERHADAP RANCANGAN AWAL RKPD TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

NO.	RANCANGAN AWAL					ANALISIS KEBUTUHAN					Catatan Penting		
	Kode	Program/Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp.)	Program/Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian		Pagu Indikatif (Rp.)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Rata-rata Nilai SKP ASN	88,4 Poin	854.773.000	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Rata-rata Nilai SKP ASN	88,4 Poin	854.773.000			
			Persentase Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Seluruh OPD	62,7 %	364.115.000			Persentase Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Seluruh OPD	62,7 %	364.115.000			
5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Persentase pengadaan ASN	98,5 %	364.115.000	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Persentase pengadaan ASN	98,5 %	364.115.000			
			Persentase ASN yang pensiun/berhenti	3,62 %					Persentase ASN yang pensiun/berhenti		3,62 %		
			Persentase Updating Informasi Data Kepegawaian	100 %					Persentase Updating Informasi Data Kepegawaian		100 %		
5.03.02.2.01.03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jakarta, Makassar	Jumlah Pengadaan Calon ASN dan Pengangkatan Pegawai Perjanjian Kontrak	150 Orang	206.855.000	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jakarta, Makassar	Jumlah Pengadaan Calon ASN dan Pengangkatan Pegawai Perjanjian Kontrak	150 Orang	206.855.000			

5.03.02.2 .01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Makassar, Jakarta, Sidrap	Jumlah ASN yang melakukan pengurusan Pensiun	331 Orang	13.050.000	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Makassar, Jakarta, Sidrap	Jumlah ASN yang melakukan pengurusan Pensiun	331 Orang	13.050.000	
5.03.02.2 .01.08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Sidrap, Makassar	Jumlah ASN yang difasilitasi dan yang Mendapatkan Bimbingan Persiapan Masa Pensiun	544 Orang	6.210.000	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Sidrap, Makassar	Jumlah ASN yang difasilitasi dan yang Mendapatkan Bimbingan Persiapan Masa Pensiun	544 Orang	6.210.000	
5.03.02.2 .01.10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Sidrap, Makassar	Jumlah Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	4.637 Data Pegawai	138.000.000	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Sidrap, Makassar	Jumlah Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	4.637 Data Pegawai	138.000.000	
5.03.02.2 .02	Mutasi dan Promosi ASN		Persentase pelaksanaan Mutasi ASN	8,9 %	65.400.000	Mutasi dan Promosi ASN		Persentase pelaksanaan Mutasi ASN	8,9 %	65.400.000	
			Persentase Pelaksanaan promosi ASN	80 %				Persentase Pelaksanaan promosi ASN	80 %		
5.03.02.2 .02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Makassar, Jakarta, Sidrap	Jumlah Penempatan ASN sesuai dengan Kompetensi dan Pendidikan	470 Orang	15.000.000	Pengelolaan Mutasi ASN	Makassar, Jakarta, Sidrap	Jumlah Penempatan ASN sesuai dengan Kompetensi dan Pendidikan	470 Orang	15.000.000	
5.03.02.2 .02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Sidrap, Makassar	Jumlah ASN yang Naik Pangkat	3.144 Orang	50.400.000	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Sidrap, Makassar	Jumlah ASN yang Naik Pangkat	3.144 Orang	50.400.000	
5.03.02.2 .03	Pengembangan Kompetensi ASN		Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	100 %	593.877.000	Pengembangan Kompetensi ASN		Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	100 %	593.877.000	
5.03.02.2 .03.02	Pengelolaan Assessment Center	Sidrap	Jumlah Jabatan yang diuji kompetensi serta seleksi JPT	4 Jabatan	269.250.000	Pengelolaan Assessment Center	Sidrap	Jumlah Jabatan yang diuji kompetensi serta seleksi JPT	5 Jabatan	269.250.000	

5.03.02.2 .03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Sidrap	Jumlah ASN Yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	30 Orang	266.500.000	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Sidrap	Jumlah ASN Yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	35 Orang	266.500.000	
5.03.02.2 .03.14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Sidrap, Makassar	Jumlah ASN yang mengikuti Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	250 Orang	58.127.000	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Sidrap, Makassar	Jumlah ASN yang mengikuti Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	300 Orang	58.127.000	
5.03.02.2 .04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Cakupan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100 %	195.496.000	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Cakupan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100 %	195.496.000	
5.03.02.2 .04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Sidrap	Jumlah ASN yang diukur kinerjanya	5.369 Orang	141.680.000	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Sidrap	Jumlah ASN yang diukur kinerjanya	5500 Orang	141.680.000	
5.03.02.2 .04.04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Sidrap	Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan kenaikan berkala	10 Orang	7.400.000	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Sidrap	Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan kenaikan berkala	10 Orang	7.400.000	
5.03.02.2 .04.05	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Sidrap, Makassar	Jumlah ASN yang mendapatkan satyalencana	250 Orang	3.475.000	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Sidrap, Makassar	Jumlah ASN yang mendapatkan satyalencana	300 Orang	3.475.000	
5.03.02.2 .04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Sidrap, Makassar	Jumlah ASN yang mendapatkan cuti	1000 Orang	1.966.000	Pembinaan Disiplin ASN	Sidrap, Makassar	Jumlah ASN yang mendapatkan cuti	1000 Orang	1.966.000	
5.03.02.2 .04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Sidrap, Makassar	Jumlah Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN dan mendapatkan pembinaan	30 Orang	30.012.000	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Sidrap, Makassar	Jumlah Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN dan mendapatkan pembinaan	25 Orang	30.012.000	
5.03.02.2 .04.09	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Sidrap	Jumlah ASN yang terfasilitasi dalam proses izin Cerai/ Permasalahan Keluarga	20 Orang	2.346.000	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Sidrap	Jumlah ASN yang terfasilitasi dalam proses izin Cerai/ Permasalahan Keluarga	15 Orang	2.346.000	

5.03.02.2 .04.10	Evaluasi Disiplin ASN	Sidrap, Makassar	Jumlah CASN Kab. Sidenreng Rappang yang disumpah menjadi ASN	100 Orang	8.617.000	Evaluasi Disiplin ASN	Sidrap, Makassar	Jumlah CASN Kab. Sidenreng Rappang yang disumpah menjadi ASN	100 Orang	8.617.000	
..01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Persentase Pelaksanaan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	90 Persen	3.552.301.560	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Persentase Pelaksanaan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	90 Persen	3.552.301.560	
..01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Cakupan Penyelesaian Laporan Perencanaan SKPD	100 %	12.000.000	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Cakupan Penyelesaian Laporan Perencanaan SKPD	100 %	12.000.000	
			Cakupan Penyelesaian Laporan Penganggaran SKPD	100				Cakupan Penyelesaian Laporan Penganggaran SKPD	100		
			Cakupan Penyelesaian Laporan Kinerja SKPD	100				Cakupan Penyelesaian Laporan Kinerja SKPD	100		
..01.2.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Sidrap	Jumlah Laporan Pendukung dan Laporan Kinerja Instansi	6 Laporan	12.000.000	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Sidrap	Jumlah Laporan Pendukung dan Laporan Kinerja Instansi	6 Laporan	12.000.000	
..01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Persentase Realisasi Keuangan Perangkat Daerah	92 Persen	2.992.748.560	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Persentase Realisasi Keuangan Perangkat Daerah	92 Persen	2.992.748.560	

..01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Sidrap	Jumlah ASN yang mendapatkan gaji dan tunjangan	45 Orang	2.978.748.560	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Sidrap	Jumlah ASN yang mendapatkan gaji dan tunjangan	Orang	2.978.748.560	
..01.2.02.03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Sidrap	Jumlah dokumen Keuangan	20 Dokumen	14.000.000	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Sidrap	Jumlah dokumen Keuangan	20 Dokumen	14.000.000	
..01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah		Persentase Pelaksanaan Perjalanan Dinas	90 %	227.000.000	Administrasi Umum Perangkat Daerah		Persentase Pelaksanaan Perjalanan Dinas	90 %	227.000.000	
..01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Sidrap, Makassar, Jakarta	Jumlah Pelaksanaan Perjalanan Dinas	110 kali	227.000.000	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Sidrap, Makassar, Jakarta	Jumlah Pelaksanaan Perjalanan Dinas	150 kali	227.000.000	
..01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Cakupan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan	95 %	195.257.000	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Cakupan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan	95 %	195.257.000	
..01.2.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Sidrap	Jumlah Dokumen bermaterai	600 Dokumen	3.798.000	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Sidrap	Jumlah Dokumen bermaterai	650 Dokumen	3.798.000	
..01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Sidrap	Jumlah Kwh Rekening Listrik dan penambahan daya listrik	66.667 Kwh	60.984.000	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Sidrap	Jumlah Kwh Rekening Listrik dan penambahan daya listrik	66.667 Kwh	60.984.000	
..01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Sidrap	Waktu Pelaksanaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	12 Bulan	130.475.000	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Sidrap	Waktu Pelaksanaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	12 Bulan	130.475.000	
..01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase Pemeliharaan Barang milik Daerah	100 %	125.296.000	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase Pemeliharaan Barang milik Daerah	100 %	125.296.000	
..01.2.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Sidrap	Jumlah Kendaraan Dinas yang terpelihara dan diperbaharui Perizinannya	15 Unit	80.396.000	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Sidrap	Jumlah Kendaraan Dinas yang terpelihara dan diperbaharui Perizinannya	15 Unit	80.396.000	

..01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Sidrap	Jumlah Peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	7 Unit	4.900.000	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Sidrap	Jumlah Peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	7 Unit	4.900.000	
..01.2.09.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Sidrap	jenis pemeliharaan gedung kantor	3 Kegiatan	40.000.000	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Sidrap	jenis pemeliharaan gedung kantor	3 Kegiatan	40.000.000	
5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				1.452.972.000	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				142.000.000	
5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	62,91 %	1.452.972.000	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	62,91 %	1.452.972.000	
5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis		Persentase ASN Yang Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan Teknis/Fungsional	4,5 %	218.816.000	Pengembangan Kompetensi Teknis		Persentase ASN Yang Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan Teknis/Fungsional	4,5 %	218.816.000	
5.04.02.2.01.04	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Sidrap, Makassar, Jakarta	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan teknis dan fungsional	35 Orang	218.816.000	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Sidrap, Makassar, Jakarta	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan teknis dan fungsional	35 Orang	218.816.000	

5.04.02.2 .02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti pendidikan dan Pelatihan Struktural	53,6 %	1.234.156.000	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti pendidikan dan Pelatihan Struktural	53,6 %	1.234.156.000	
5.04.02.2 .02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Sidrap, Makassar	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural dan Prajabatan	200 Orang	1.234.156.000	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Sidrap, Makassar	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural dan Prajabatan	200 Orang	1.234.156.000	

5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat.

Mengevaluasi dan mencermati Program dan Kegiatan dalam Penyusunan Rencana Kerja Tahun-tahun sebelumnya khususnya dalam pelaksanaan Musrembang SKPD kami mendapatkan usulan dari kecamatan yang khususnya menyangkut kedisiplinan Pegawai.

Tabel 4

Usulan Program Dan Kegiatan Dari Para Pemangku Kepentingan Tahun 2022

Badan Kepegawaiandan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Program/Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Besaran/Volume	Catatan
	NIHIL				

BAB III

TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN

Sebagai sebuah organisasi sektor publik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang mempunyai Rencana Kerja yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) tahun, yaitu untuk dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Selanjutnya hasil yang ingin dicapai dalam evaluasi Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun yang lalu adalah sebagai pedoman dasar dalam penyusunan draf awal Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2022.

1. Telaahaan terhadap Kebijakan nasional dan Proritas Pembangunan Nasional terkait Tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Mengacu pada tema, fokus, dan sasaran pembangunan tahun 2022, maka arah kebijakan yang akan ditempuh pada RKP 2022 adalah percepatan pemulihan ekonomi dan reformasi sosial dengan menitikberatkan pelaksanaan pembangunan pada pemulihan industri dan perdagangan, pariwisata, dan investasi; reformasi sistem kesehatan nasional melalui penguatan Gerakan Masyarakat Hidup Sehat (Germas), health security, dan sumber daya sektor kesehatan; reformasi sistem perlindungan sosial melalui peningkatan akurasi penyaluran dan integrasi berbagai program bantuan dan jaminan sosial; serta reformasi sistem ketahanan bencana melalui peningkatan kesiapsiagaan di masa prabencana dan penguatan sistem operasi tanggap darurat, bencana alam maupun bencana non alam. Untuk mendukung arah kebijakan tersebut, strategi pembangunan dituangkan ke dalam tujuh Prioritas Nasional (PN) sebagai berikut:

- a. Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas dan Berkeadilan
- b. Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan dan Menjamin Pemerataan
- c. Meningkatkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dan Berdaya Saing
- d. Revolusi Mental dan Pembangunan Kebudayaan
- e. Memperkuat Infrastruktur untuk Mendukung Pengembangan Ekonomi dan Pelayanan Dasar
- f. Membangun Lingkungan Hidup, Meningkatkan Ketahanan Bencana, dan Perubahan Iklim
- g. Memperkuat Stabilitas Politik, Hukum, Pertahanan, dan Keamanan (Polhukhankam) dan Transformasi Pelayanan Publik.

Adapun yang relevan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia sebagai berikut : “Meningkatkan Sumber Daya

Manusia Berkualitas dan Berdaya Saing Kebijakan peningkatan SDM berkualitas dan berdaya saing tahun 2022 diarahkan pada pengendalian penduduk dan penguatan tata kelola kependudukan; penguatan pelaksanaan perlindungan sosial melalui integrasi program bantuan sosial; peningkatan pelayanan kesehatan dan penguatan health security; peningkatan pemerataan layanan berkualitas; penyediaan dan pengembangan teknologi digital untuk mendukung pembelajaran virtual; peningkatan kualitas anak, perempuan dan pemuda; perluasan akses dan ketahanan ekonomi penduduk miskin, rentan, dan terdampak Covid-19 terhadap aset produktif; serta peningkatan produktivitas dan daya saing angkatan kerja, dengan mengutamakan perlindungan bagi pekerja dan pencari kerja yang terdampak pandemi Covid-19.”

2. Tujuan dan Sasaran Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumberdaya Manusia.

Berdasarkan susunan organisasi, tugas dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang maka rumusan tujuan dan sasaran yang terdapat pada Renstra tahun 2018-2023. rumusan tujuan dan sasaran Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022.

Berikut merupakan rumusan tujuan dan sasaran Rencana Kerja (Renja) atas isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

a. Tujuan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan RPJMD Tahun 2018-2023 yang merupakan penjabaran visi misi Bupati khususnya misi ke 5 : **Mengoptimalkan kinerja, kualitas dan profesionalitas birokrasi pemerintah daerah dalam pelayanan publik melalui penerapan good governance dan elektronik governance. dan adapun tujuan instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki Tujuan sebagai berikut : Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Daerah dan Prima dalam Pelayanan**

b. Sasaran Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sasaran merupakan rencana menyeluruh dan terpadu mengenai upaya yang meliputi penetapan kebijakan dan program. Adapun sasaran Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Meningkatnya Kapasitas dan pendayagunaan sumber daya aparatur pemerintah yang berkesinambungan. Sasaran dan indikator Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat di tabel dibawah ini:

NO.	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/ SASARAN PADA TAHUN KE-				
					2019	2020	2020	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Daerah dan Prima dalam Pelayanan	Indeks Profesionalitas ASN			81	82	83	84	85
			Meningkatnya Kualitas Pelayanan di bidang Kepegawaian	Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian yang Terselesaikan			89%	90%	95%
			Meningkatnya Kompetensi Aparatur Daerah	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan			4,55%	5,00%	6,39%
			Meningkatnya Tata Kelola Kinerja dan Keuangan	Predikat Nilai Sakip			62 (B)	63 (B)	64 (B)

3. Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2022

Program dan kegiatan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 disusun dengan beberapa pertimbangan sebagai berikut:

- a) Mendukung Pencapaian Visi dan Misi Kepala Daerah Terpilih yang tertuang dalam RPJMD Tahun 2018-2023 yaitu **“Terwujudnya Kabupaten Sidenreng Rappang Sebagai Daerah Agribisnis yang Maju Dengan Masyarakat Religius, Aman, Adil dan Sejahtera”**
- b) Mewujudkan Misi ke 5 Bupati kabupaten Sidenreng Rappang Yaitu : **“Mengoptimalkan kinerja, kualitas dan profesionalitas birokrasi pemerintah daerah dalam pelayanan publik melalui penerapan good governance dan elektronik governance.**
- c) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten sidenreng Rappang memiliki tujuan **Meningkatkan Profesionalisme Apartur Daerah dan Prima dalam Pelayanan.**

**Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Tahun 2022 dan Prakiraan Maju Tahun 2023 Kabupaten Sidenreng Rappang**

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KODE	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)	Rencana Tahun 2022				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rata-rata Nilai SKP ASN		88,4 Poin	854.773.000			88,5 Poin	879.267.300
		Persentase Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Seluruh OPD		62,7 %	364.115.000			63 %	398.265.800
5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase pengadaan ASN		98,5 %	364.115.000			100 %	398.265.800
		Persentase ASN yang pensiun/berhenti		3,62 %				3,85 %	
		Persentase Updating Informasi Data Kepegawaian		100 %				100 %	
5.03.02.2.01.01	Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Sidrap	Laporan	-	APBD II		3 Laporan	5.000.000
5.03.02.2.01.02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Kebutuhan jenis dan jumlah jabatan Pengadaan ASN	Sidrap	Laporan	-	APBD II		3 Laporan	19.680.000
5.03.02.2.01.03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Pengadaan Calon ASN dan Pengangkatan Pegawai Perjanjian Kontrak	Jakarta, Makassar	150 Orang	206.855.000	APBD II		160 Orang	209.296.400
5.03.02.2.01.05	Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Jumlah Laporan bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Sidrap	Laporan	-	APBD II		5 Laporan	4.000.000

5.03.02.2.01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah ASN yang melakukan pengurusan Pensiun	Makassar, Jakarta, Sidrap	331 Orang	13.050.000	APBD II		314 Orang	12.420.000
5.03.02.2.01.08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah ASN yang difasilitasi dan yang Mendapatkan Bimbingan Persiapan Masa Pensiun	Sidrap, Makassar	544 Orang	6.210.000	APBD II		564 Orang	18.240.000
5.03.02.2.01.09	Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	Jumlah Laporan Bahan kebijakan Pengelolaan data dan informasi ASN	Sidrap, Makassar	Laporan	-	APBD II		5 Laporan	7.000.000
5.03.02.2.01.10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	Sidrap, Makassar	4.637 Data Pegawai	138.000.000	APBD II		4483 Data Pegawai	102.629.400
5.03.02.2.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Pengelolaan data Kepegawaian	Sidrap	Berkas	-	APBD II		2000 Berkas	20.000.000
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase pelaksanaan Mutasi ASN		8,9 %				9 %	
		Persentase Pelaksanaan promosi ASN		80 %	65.400.000			81 %	215.486.800
5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Penempatan ASN sesuai dengan Kompetensi dan Pendidikan	Makassar, Jakarta, Sidrap	470 Orang	15.000.000	APBD II		480 Orang	94.302.300
5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah ASN yang Naik Pangkat	Sidrap, Makassar	3.144 Orang	50.400.000	APBD II		3018 Orang	106.184.500
5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Pengelolan data Promosi ASN	Sidrap, Makassar	Berkas	-	APBD II		200 Berkas	15.000.000
5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN		100 %	593.877.000			100 %	444.370.300
5.03.02.2.03.01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah Laporan Koordinasi peningkatan kapasitas kinerja ASN	Sidrap	Laporan	-	APBD II		5 Laporan	9.737.500
5.03.02.2.03.02	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Jabatan yang diuji kompetensi serta seleksi JPT	Sidrap	4 Jabatan	269.250.000	APBD II		5 Jabatan	230.496.300
5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN Yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Sidrap	30 Orang	266.500.000	APBD II		35 Orang	127.095.000

5.03.02.2.03.05	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Sidrap, Makassar	Kali	-	APBD II		10 Kali	1.483.500
5.03.02.2.03.06	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Sidrap, Makassar	Jabatan	-	APBD II		30 Jabatan	2.088.500
5.03.02.2.03.08	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Jumlah Laporan Administrasi diklat dan sertifikasi Jabatan Fungsional	Sidrap, Makassar	Laporan	-	APBD II		3 Laporan	4.226.000
5.03.02.2.03.10	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Jumlah Fasilitasi Sertifikasi Jabatan Fungsional	Sidrap, Makassar	Jabatan	-	APBD II		30 Jabatan	2.054.600
5.03.02.2.03.13	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Sidrap, Makassar	Jabatan	-	APBD II		30 Jabatan	24.821.000
5.03.02.2.03.14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	Sidrap, Makassar	250 Orang	58.127.000	APBD II		300 Orang	42.367.900
5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Cakupan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		100 %	195.496.000			100 %	219.410.200
5.03.02.2.04.01	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Laporan Penyusunan Kebijakan dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Sidrap, Makassar	Laporan	-	APBD II		3 Laporan	6.231.000
5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang diukur kinerjanya	Sidrap	5.369 Orang	141.680.000	APBD II		5500 Orang	74.033.400
5.03.02.2.04.03	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Laporan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Sidrap	Laporan	-	APBD II		5 Laporan	6.195.000
5.03.02.2.04.04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan kenaikan berkala	Sidrap	10 Orang	7.400.000	APBD II		10 Orang	24.922.400
5.03.02.2.04.05	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang mendapatkan satyalencana	Sidrap, Makassar	250 Orang	3.475.000	APBD II		300 Orang	46.157.000
5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan cuti	Sidrap, Makassar	1000 Orang	1.966.000	APBD II		1000 Orang	7.010.000
5.03.02.2.04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN dan mendapatkan pembinaan	Sidrap, Makassar	30 Orang	30.012.000	APBD II		25 Orang	38.624.500

5.03.02.2.04.09	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah ASN yang terfasilitasi dalam proses izin Cerai/ Permasalahan Keluarga	Sidrap	20 Orang	2.346.000	APBD II		15 Orang	3.298.900
5.03.02.2.04.10	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah CASN Kab. Sidenreng Rappang yang disumpah menjadi ASN	Sidrap, Makassar	100 Orang	8.617.000	APBD II		100 Orang	12.938.000
..01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase Pelaksanaan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		95 Persen	3.552.301.560			95 Persen	4.009.135.800
..01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Cakupan Penyelesaian Laporan Perencanaan SKPD		100 %	12.000.000			100 %	17.361.300
		Cakupan Penyelesaian Laporan Penganggaran SKPD		100				100	
		Cakupan Penyelesaian Laporan Kinerja SKPD		100				100	
..01.2.01.02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKASKPD	Jumlah Laporan RKASKPD	Sidrap	Laporan	-	APBD II		10 Laporan	2.000.000
..01.2.01.03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKASKPD	Jumlah Laporan Perubahan RKASKPD	Sidrap	Laporan	-	APBD II		10 Laporan	2.000.000
..01.2.01.04	Koordinasi dan Penyusunan DPASKPD	Jumlah Laporan Penyusunan DPASKPD	Sidrap	Laporan	-	APBD II		10 Laporan	1.968.000
..01.2.01.05	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPASKPD	Jumlah Laporan Penyusunan Perubahan DPASKPD	Sidrap	Laporan	-	APBD II		10 Laporan	9.201.300
..01.2.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Pendukung dan Laporan Kinerja Instansi	Sidrap	6 Laporan	12.000.000	APBD II		6 Laporan	2.192.000
..01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Realisasi Keuangan Perangkat Daerah		92 Persen	2.992.748.560			95 Persen	3.412.486.200
..01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan gaji dan tunjangan	Sidrap	45 Orang	2.978.748.560	APBD II		Orang	3.387.718.400
..01.2.02.03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen Keuangan	Sidrap	20 Dokumen	14.000.000	APBD II		20 Dokumen	20.000.000

..01.2.02.05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan	Sidrap	Laporan	-	APBD II		10 Laporan	3.000.000
..01.2.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Bulanan/Triwulan dan semester	Sidrap	Laporan	-	APBD II		20 Laporan	1.767.800
..01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pelaksanaan Perjalanan Dinas		90 %	227.000.000			95 %	162.803.000
..01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Pelaksanaan Perjalanan Dinas	Sidrap, Makassar, Jakarta	110 kali	227.000.000	APBD II		150 kali	162.803.000
..01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pengadaan Barang milik Daerah yang diadakan		100 %	-			100 %	51.954.400
..01.2.07.05	Pengadaan Mebel	jumlah barang mebeleur yang diadakan	Sidrap	Buah	-	APBD II		5 Buah	18.288.000
..01.2.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Sidrap	Unit	-	APBD II		15 Unit	33.666.400
..01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan		95 %	195.257.000			95 %	260.090.900
..01.2.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Dokumen bermaterai	Sidrap	600 Dokumen	3.798.000	APBD II		650 Dokumen	5.000.000
..01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Kwh Rekening Listrik dan penambahan daya listrik	Sidrap	66.667 Kwh	60.984.000	APBD II		66.667 Kwh	67.476.000
..01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Waktu Pelaksanaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Sidrap	12 Bulan	130.475.000	APBD II		12 Bulan	187.614.900
..01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang milik Daerah		100 %	125.296.000			100 %	104.440.000
..01.2.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas yang terpelihara dan diperbaharui Perizinannya	Sidrap	15 Unit	80.396.000	APBD II		15 Unit	68.490.000
..01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	Sidrap	7 Unit	4.900.000	APBD II		7 Unit	5.950.000

..01.2.09.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	jenis pemeliharaan gedung kantor	Sidrap	3 Kegiatan	40.000.000	APBD II		3 Kegiatan	30.000.000
5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				1.452.972.000				143.285.000
5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		62,91 %	1.452.972.000			66,22 %	143.285.000
5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN Yang Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan Teknis/Fungsional		4,5 %	218.816.000			5 %	90.899.000
5.04.02.2.01.04	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan tehnis dan fungsional	Sidrap, Makassar, Jakarta	35 Orang	218.816.000	APBD II		35 Orang	90.899.000
5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti pendidikan dan Pelatihan Struktural		53,6 %	1.234.156.000			54 %	52.386.000
5.04.02.2.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural dan Prajabatan	Sidrap, Makassar	200 Orang	1.234.156.000	APBD II		200 Orang	52.386.000

BAB IV

**RENCANA KERJA DAN PENDANAAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

Berpedoman pada 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, diuraikan bahwa pada Bab IV fokus perhatiannya adalah terkait dengan rencana kerja dan pendanaan dokumen rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Tahun 2022.

Dokumen Rencana Kerja Perangkat Daerah merupakan penjabaran dari dokumen rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia yang berpedoman pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Rencana Kerja (Renja) disusun untuk satu tahun yang memuat program, kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran yang disertai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia yang ditransformasikan melalui Kebijakan Umum Anggaran dan Prioritas Plafon Anggaran Sementara (KUAPPAS). Rumusan program dan kegiatan pembangunan daerah menghasilkan rencana pembangunan yang konkrit dalam bentuk program prioritas yang secara khusus berhubungan dengan capaian sasaran pembangunan daerah. Dalam Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2022 terdapat 3 (Tiga) program, 11 (Sebelas) kegiatan dan 28 (Dua Puluh Delapan) Sub Kegiatan, baik program dan kegiatan utama yang merupakan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam rangka pemenuhan visi dan misi kepala daerah, maupun program dan kegiatan rutin yang dilaksanakan setiap tahun. Untuk menilai pencapaian kegiatan, maka pada setiap kegiatan dirumuskan indikator kinerja kegiatan. Perumusan kegiatan juga telah diarahkan untuk mendukung pencapaian kinerja pada setiap program

Adapun Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Renja Tahun Anggaran 2022 adalah sebagai berikut:

PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
		Fasilitasi Lembaga Profesi ASN

		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaia
	Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
	Pengembangan Kompetensi ASN	Pengelolaan Assessment Center
		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
		Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
		Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai
		Pembinaan Disiplin ASN
		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
		Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
		Evaluasi Disiplin ASN
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
		Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Surat Menyurat
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

Seluruh program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2022 yang tertuang dalam Rancangan Awal Rencana Kerja ini didanai melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Sidenreng Rappang yang bersumber dari Dana Alokasi Umum (DAU).

BAB V

P E N U T U P

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun Anggaran 2022 merupakan wujud pertanggungjawaban atas pengelolaan sumber daya publik yang diamanatkan kepada organisasi. Di sisi lain, Rencana Kerja merupakan sarana evaluasi atas pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa datang.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang pada tahun sebelumnya secara umum telah berhasil mencapai target kinerja sasaran. Dari 3 (Tiga) sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang dengan 3 (Tiga) Indikator yang telah ditetapkan umumnya mencapai kinerja sasaran.

Untuk meningkatkan capaian kinerja di masa mendatang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang akan menetapkan beberapa strategi, antara lain dengan meningkatkan kualitas perencanaan kegiatan, peningkatan kemampuan pengelola kegiatan, penyempurnaan Implementasi anggaran berbasis kinerja dan perluasan jangkauan pengawasan atas pelaksanaan kegiatan. Di samping itu perlu penyusunan perencanaan awal/Renja yang lebih komprehensif dan efektif.

Semoga Penyusunan Renja ini memberikan arti bagi peningkatan pencapaian kinerja sasaran dan lebih mendorong upaya untuk mewujudkan cita-cita, citra dan harapan pemerintah dan masyarakat. Implementasi anggaran berbasis kinerja dan perluasan jangkauan pengawasan atas pelaksanaan kegiatan.

Pangkajene Sidenreng, 17 Mei 2020
**Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia**

FAIZAL SEHUDDIN, S.STP., M.Adm.KP
N I P : 198010062000121001