



**BUPATI BONE  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**RANCANGAN  
PERATURAN BUPATI BONE  
NOMOR 17 TAHUN 2019**

**TENTANG**

**RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH  
KABUPATEN BONE TAHUN 2018 - 2023**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI BONE,**

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 123 ayat (2) dan Pasal 124 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 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, maka perlu menetapkan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bone Tahun 2018-2023;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a di atas maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bone Tahun 2018-2023;

- Mengingat :
1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II Di Sulawesi ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
  3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
  4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4720);
  5. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
  6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) Sebagaimana Telah Diubah Beberapa Kali Terakhir Dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik

- Indonesia Nomor 4817);
8. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
  9. 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);
  10. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 7 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2008-2028 (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2015 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 283);
  11. Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 9 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bone Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Bone Tahun 2016 Nomor 9);
  12. Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 2 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Bone 2012-2032 (Lembaran Daerah Kabupaten Bone Tahun 2013 Nomor 2);



13. Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 7 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintah Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bone Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bone Nomor 5);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bone Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bone Nomor 6);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Bone Tahun 2019 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bone Nomor 3);

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KABUPATEN BONE TAHUN 2018 -2023**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan Menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Daerah adalah Kabupaten Bone.
3. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Bupati adalah Bupati Kabupaten Bone.



5. Urusan Pemerintahan adalah kekuasaan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden yang pelaksanaannya dilakukan oleh Kementerian Negara dan penyelenggara Pemerintahan Daerah untuk melindungi, melayani, memberdayakan dan menyejahterakan masyarakat.
6. Urusan Pemerintahan Wajib adalah urusan pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh semua daerah.
7. Urusan Pemerintahan Pilihan adalah urusan pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh daerah sesuai dengan potensi yang dimiliki daerah.
8. Kepala Daerah dan Wakil Kepala daerah adalah gubernur dan wakil gubernur untuk provinsi, bupati dan wakil bupati untuk kabupaten, walikota dan wakil wali kota untuk kota.
9. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
10. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang selanjutnya disebut Bappeda adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan tugas dan mengkoordinasikan penyusunan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah.
11. Peraturan Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Perkada adalah Peraturan Gubernur dan Peraturan Bupati/Walikota
12. Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia.
13. Pembangunan daerah adalah usaha yang sistematis untuk pemanfaatan sumber daya yang dimiliki daerah untuk peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing daerah sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya.
14. Perencanaan Pembangunan Daerah adalah suatu proses untuk menentukan kebijakan masa depan melalui urutan pilihan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam jangka waktu tertentu.
15. Pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah suatu proses pemantauan dan supervisi dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan pembangunan serta menilai hasil

realisasi kinerja dan keuangan untuk memastikan tercapainya target secara ekonomis, efisien dan efektif.

16. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 5 (lima) tahun terhitung sejak dilantik sampai dengan berakhirnya masa jabatan Kepala Daerah.
17. Rencana Pembangunan Tahunan Daerah yang selanjutnya disebut Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
18. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
19. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
20. Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan daerah.
21. Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi.
22. Tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.
23. Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan daerah/Perangkat daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) program Perangkat Daerah.
24. Strategi adalah langkah berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan daerah/Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran.
25. Arah Kebijakan adalah rumusan kerangka pikir atau kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan dan mengantisipasi isu strategis daerah/Perangkat Daerah yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran strategi.
26. Program adalah penjabaran kebijakan Perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi.



27. Indikator kinerja adalah tanda yang berfungsi sebagai alat ukur pencapaian kinerja suatu kegiatan, program atau sasaran dan tujuan dalam bentuk keluaran (*output*), hasil (*outcome*), dan dampak (*impact*).

## **BAB II**

### **UMUM**

#### **Pasal 2**

- (1) Renstra Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
- (2) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

## **BAB III**

### **MAKSUD DAN TUJUAN**

#### **Pasal 3**

Maksud penyusunan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023 adalah menjabarkan RPJMD Tahun 2018-2023 kedalam tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan Perangkat Daerah untuk periode waktu 5 (lima) tahun.

#### **Pasal 4**

Tujuan penyusunan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023 adalah :

- a. memberi arah dan pedoman bagi Perangkat Daerah dalam menetapkan tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan berdasarkan target kinerja sasaran pembangunan dalam RPJMD Tahun 2018-2023;
- b. menjadi pedoman penyusunan Renja Perangkat Daerah untuk menjamin kesesuaian antara program, kegiatan, indikator kinerja, lokasi kegiatan, kelompok sasaran serta prakiraan maju dalam periode waktu 1 (satu) tahun.



**BAB IV**  
**SISTEMATIKA PENULISAN**  
**Pasal 5**

- (1) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I	: Pendahuluan
BAB II	: Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah
BAB III	: Permasalahan dan Isu-isu Strategis Perangkat Daerah
BAB IV	: Tujuan dan Sasaran
BAB V	: Strategi dan Arah Kebijakan
BAB VI	: Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan
BAB VII	: Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan
BAB VIII	: Penutup

- (2) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :

Lampiran I	: Dinas Pendidikan
Lampiran II	: Dinas Kesehatan
Lampiran III	: BLUD Rumah Sakit Umum Daerah
Lampiran IV	: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
Lampiran V	: Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air
Lampiran VI	: Satuan Polisi Pamong Praja
Lampiran VII	: Badan Penanggulangan Bencana Daerah
Lampiran VIII	: Dinas Pemadam Kebakaran
Lampiran IX	: Dinas Sosial
Lampiran X	: Dinas Ketenagakerjaan
Lampiran XI	: Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
Lampiran XII	: Dinas Ketahanan Pangan
Lampiran XIII	: Dinas Lingkungan Hidup
Lampiran XIV	: Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan
Lampiran XIV	: Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
Lampiran XVI	: Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
Lampiran XVII	: Dinas Pengendalian Penduduk dan

	Keluarga Berencana
Lampiran XVIII	: Dinas Perhubungan
Lampiran XIX	: Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian
Lampiran XX	: Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah
Lampiran XXI	: Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Lampiran XXII	: Dinas Kepemudaan dan Olahraga
Lampiran XXIII	: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Lampiran XXIV	: Dinas Kebudayaan
Lampiran XXV	: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
Lampiran XXVI	: Dinas Pariwisata
Lampiran XXVII	: Dinas Pertanian, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan
Lampiran XXVIII	: Dinas Peternakan
Lampiran XXIX	: Dinas Perindustrian
Lampiran XXX	: Dinas Perdagangan
Lampiran XXXI	: Dinas Kelautan dan Perikanan
Lampiran XXXII	: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Lampiran XXXIII	: Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
Lampiran XXXIV	: Badan Pendapatan Daerah
Lampiran XXXV	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Lampiran XXXVI	: Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah
Lampiran XXXVII	: Inspektorat Daerah
Lampiran XXXVIII	: Sekretariat DPRD
Lampiran XXXIX	: Sekretariat Daerah
Lampiran XL	: Kecamatan Lamuru
Lampiran XLI	: Kecamatan Dua Boccoe
Lampiran XLII	: Kecamatan Sibulue
Lampiran XLIII	: Kecamatan Barebbo
Lampiran XLIV	: Kecamatan Cina
Lampiran XLV	: Kecamatan Mare
Lampiran XLVI	: Kecamatan Awangpone
Lampiran XLVII	: Kecamatan Tellu Siattinge

Lampiran XLVIII	: Kecamatan Cenrana
Lampiran XLIX	: Kecamatan Ajangale
Lampiran L	: Kecamatan Amali
Lampiran LI	: Kecamatan Palakka
Lampiran LII	: Kecamatan Ulaweng
Lampiran LIII	: Kecamatan Bengo
Lampiran LIV	: Kecamatan Tellu Limpoe
Lampiran LV	: Kecamatan Lappariaja
Lampiran LVI	: Kecamatan Patimpeng
Lampiran LVII	: Kecamatan Ponre
Lampiran LVIII	: Kecamatan Libureng
Lampiran LIX	: Kecamatan Bontocani
Lampiran LX	: Kecamatan Kahu
Lampiran LXI	: Kecamatan Kajuara
Lampiran LXII	: Kecamatan Tonra
Lampiran LXIII	: Kecamatan Salomekko
Lampiran LXIV	: Kecamatan Tanete Riattang
Lampiran LXV	: Kecamatan Tanete Riattang Barat
Lampiran LXVI	: Kecamatan Tanete Riattang Timur

## **BAB V**

### **PENGENDALIAN DAN EVALUASI**

#### **Pasal 6**

Pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah merupakan salah satu bagian dari proses pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan RPJMD.

#### **Pasal 7**

- (1) Pengendalian terhadap pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, mencakup tujuan, sasaran, indikator kinerja Perangkat Daerah serta rencana program, kegiatan, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif, yang dilakukan melalui pemantauan dan supervisi.
- (2) Hasil pemantauan dan supervisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), digunakan untuk mengevaluasi dan memastikan bahwa indikator kinerja Perangkat Daerah, rencana program, kegiatan, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam upaya mencapai visi,



misi, tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah, telah dilaksanakan melalui Renja Perangkat Daerah.

- (3) Kepala Perangkat Daerah melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah dan melaporkan hasil pengendalian dan evaluasi Renstra Perangkat Daerah kepada Bupati melalui Kepala Bappeda.

#### **Pasal 8**

- (1) Kepala Bappeda menggunakan laporan hasil pengendalian dan evaluasi pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (3) sebagai bahan evaluasi pelaksanaan RPJMD.
- (2) Dalam hal evaluasi terhadap laporan hasil pengendalian dan evaluasi pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditemukan adanya ketidaksesuaian/penyimpangan, Bupati melalui Kepala Bappeda menyampaikan rekomendasi langkah-langkah penyempurnaan untuk ditindaklanjuti oleh Kepala Perangkat Daerah.
- (3) Kepala Perangkat Daerah menyampaikan hasil tindaklanjut perbaikan/penyempurnaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Bupati melalui Kepala Bappeda.

### **BAB VI**

#### **KETENTUAN PERALIHAN**

##### **Pasal 9**

Dalam hal pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah terdapat kebijakan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah yang berimplikasi terhadap dokumen Renstra Perangkat Daerah ini, maka akan dilakukan perbaikan dan penyesuaian pada dokumen Renstra Perangkat Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

**BAB VII**  
**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 10**

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Bone.

Ditetapkan di Watampone  
pada tanggal 16 April 2019

**BUPATI BONE,**



**A. FAHSAR M. PADJALANGI**

Diundangkan di Watampone  
pada tanggal 16 April 2019

**SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BONE**



**A.SURYA DARMA**

BERITA DAERAH KABUPATEN BONE TAHUN 2019 NOMOR 17

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia dan atas izinNya Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018-2023 merupakan dokumen perencanaan yang menjadi dasar dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama kurun waktu 5 (lima) tahun. Melalui Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini ditetapkan, Tujuan, Sasaran, Strategi, Kebijakan, program dan rencana kegiatan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu Tahun 2018-2023. Dengan demikian, Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini dapat menjadi parameter atau tolok ukur kinerja bagi keberhasilan kinerja jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama periode tersebut.

Semoga dokumen Renstra ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta pedoman bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk konsisten menjalankan fungsinya sebagai pengelola Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang selalu berupaya mengedepankan inovasi dan kreasi guna meningkatkan kinerjanya dalam melayani publik. Masukan mengenai penyempurnaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018-2023 sangat diharapkan agar kinerja lembaga ini di masa yang akan datang dapat meningkat, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi keberhasilan program dan kegiatan Pemerintah Kabupaten Bone yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Bone Tahun 2018- 2023.

Watampone , 16 April 2019

  
Kepala BKPSDM

Drs. H. ANDI ISLAMUDDIN  
Pangkat : Pembina Utama Madya  
NIP.19701020 199603 1 004



## DAFTAR ISI

BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Landasan Hukum .....	3
1.3 Maksud dan Tujuan.....	6
1.4 Sistematika Penulisan .....	7
BAB II PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA .....	9
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi .....	9
2.2 Sumber Daya .....	20
2.3 Kinerja Pelayanan .....	31
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan .....	35
BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	37
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi ..	38
3.2 Telaah Visi Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih .....	43
3.3 Telaah Renstra K/L .....	44
3.4 Telaah RTRW dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis .....	45
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN .....	47
4.1 Tujuan Jangka Menengah Perangkat Daerah .....	47
4.2 Sasaran Jangka Menengah Daerah .....	49
BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....	
5.1 Strategi .....	54
5.2 kebijakan.....	56
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	
6.1 Program dan Kegiatan .....	57
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN .....	60
BAB VIII PENUTUP.....	
LAMPIRAN	

Daftar Tabel

Tabel 2.1	Tabel Jumlah PNS menurut Pangkat dan Golongan Ruang .....	25
Tabel 2.2	Tabel Jumlah Pejabat berdasarkan Eselon .....	25
Tabel 2.3	Tabel Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin .....	26
Tabel 2.4	Tabel Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	26
Tabel 2.5	Tabel Jumlah Sarana dan Prasarana .....	27
Tabel 2.6	Tabel Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bone .....	31
Tabel 2.7	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bone .....	34
Tabel 3.1	Tabel Keterkaitan Antara Rumusan Misi dengan Pokok Visi .....	44
Tabel 4.1	Tabel Tujuan, Sasaran, Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah .....	49
Tabel 5.1	Tabel Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan .....	53
Tabel 6.1	Tabel Rencana Program Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Bone .....	58
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacuh pada Tujuan dan Sasaran RPJMD .....	68

**BAB I****PENDAHULUAN****1.1. Latar Belakang**

Pembangunan Aparatur Sipil Negara mencakup aspek yang luas. Dimulai dari peningkatan fungsi utama, kelembagaan yang efektif dan efisien dengan tata laksana yang jelas dan transparan, dilaksanakan oleh Sumber Daya Manusia Aparatur yang profesional serta berakuntabilitas kepada mitra kerja (*stakeholders*).

Pendayagunaan aparatur pada hakekatnya merupakan upaya pembinaan, penyempurnaan dan pengendalian manajemen pemerintahan secara terencana, sistematis, bertahap, komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja seluruh Aparatur Sipil Negara dalam rangka menuju tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Upaya reformasi aparatur ditempuh dengan penataan kepegawaian.

Dalam kurun waktu lima tahun periode (2013-2018), upaya pengembangan kepegawaian telah dilaksanakan dengan penyempurnaan manajemen di bidang kepegawaian, penyusunan pedoman pelaksanaan manajemen kepegawaian, peningkatan penyelenggaraan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian kepegawaian, serta pembangunan system informasi manajemen kepegawaian.

Berbagai upaya tersebut di atas belum mampu membangun suatu Sistem Manajemen Kepegawaian yang dapat mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagaimana diharapkan oleh masyarakat pada umumnya. Disamping itu terdapat adanya perubahan dan perkembangan lingkungan strategis baik diluar lingkup kepegawaian, seperti arah kebijakan nasional di bidang kepegawaian, kondisi politik pemerintahan dan derasnya tuntutan masyarakat atas pelayanan aparatur serta kondisi global dan teknologi.



Diharapkan pada kondisi lingkungan sebagai tersebut di atas dipandang perlu untuk segera disikapi satuan kerja perangkat daerah khususnya dibidang kepegawaian melalui berbagai upaya yang mengarah pada penciptaan kondisi Sistem Manajemen Kepegawaian yang mampu mewujudkan Aparatur Sipil Negaral sebagaimana diharapkan oleh Pemerintah Kabupaten Bone.

Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang- Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta Peraturan Dalam Negeri Nomor 68 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang RPJPD dan RPJMD serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD dan RKPD, mengamanatkan bahwa setiap Perangkat Daerah menyusun rencana strategis (RENSTRA) sebagai bagian integral dari proses perencanaan pembangunan daerah. Rentra Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode waktu 5 tahun.

Renstra Perangkat Daerah berfungsi sebagai dokumen perencanaan yang dijadikan acuan bagi Perangkat Daerah dalam menetapkan tujuan, sasaran, strategi serta arah kebijakan bagi Perangkat Daerah dalam menentukan program dan kegiatan yang akan digunakan untuk mendukung Visi Misi Pemerintah Kabupaten Bone.

Proses dan tahapan penyusunan Renstra Perangkat Daerah terdiri atas beberapa langkah sebagai berikut :

1. Kepala Bappeda menyiapkan rancangan awal RPJM Daerah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan program Kepala Daerah ke dalam strategi pembangunan daerah, kebijakan umum, program prioritas Kepala Daerah, dan arah kebijakan keuangan daerah (Pasal 14 Ayat 2);
2. Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah menyiapkan rancangan Renstra-SKPD sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman pada rancangan awal RPJM Daerah (Pasal 15 Ayat 3);

3. Kepala Bappeda menyusun rancangan RPJM Daerah dengan menggunakan rancangan Renstra-SKPD dengan berpedoman pada RPJP Daerah (Pasal 15 Ayat 4);
4. Kepala Bappeda menyelenggarakan Musrenbang Jangka Menengah Daerah (Pasal 16 Ayat 4);
5. Musrenbang Jangka Menengah Daerah dilaksanakan paling lambat 2 (dua) bulan setelah Kepala Daerah dilantik (Pasal 17 Ayat 2);
6. Kepala Bappeda menyusun rancangan akhir RPJM Daerah berdasarkan hasil Musrenbang Jangka Menengah Daerah (Pasal 18 Ayat 2);
7. RPJM Daerah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah paling lambat 3 (tiga) bulan setelah Kepala Daerah dilantik (Pasal 19 Ayat 3);
8. Renstra-SKPD ditetapkan dengan peraturan pimpinan satuan kerja perangkat daerah setelah disesuaikan dengan RPJM Daerah (Pasal 19 Ayat

Berdasarkan tahapan-tahapan pokok dalam penyusunan dan penetapan Rencana Pembangunan Jangka Menengah tersebut, dapat diambil suatu pemahaman bahwa penyusunan dan penetapan Renstra-SKPD merupakan suatu proses yang sejalan dan timbal balik dengan penyusunan dan penetapan RPJM Daerah.

Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD) merupakan dokumen perencanaan yang merupakan penjabaran dari visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan dan program kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), dengan memperhatikan dan berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJM Nasional).

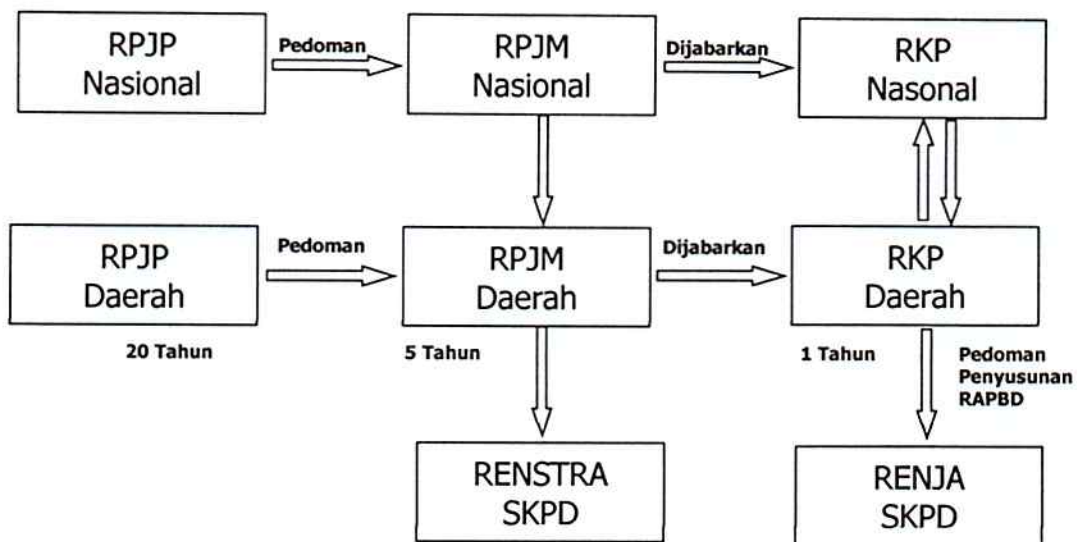
Sejalan dengan itu menyatukan persepsi dan arah tindakan, maka pelaksanaan tugas dan fungsi harus dilandasi dengan visi, misi dan tujuan serta strategi yang jelas dirumuskan dalam rencana strategis Badan



Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone. penyusunan renstra Perangkat Daerah juga harus memperhatikan keterkaitannya dengan dokumen perencanaan lainnya sebagai mana dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1.1

Hubungan Keterkaitan antara Renstra Perangkat Daerah dengan Dokumen Perencanaan lainnya



## 1.2. LANDASAN HUKUM

Dasar hukum yang menjadi landasan dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone Tahun 2018-2023 adalah:

1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);



2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
7. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
8. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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);;

10. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 228);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2);
19. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2007 tentang Pengesahan, Pengundangan dan Penyebarluasan Peraturan Perundang-Undangan;



20. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor3);
21. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah;
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang RPJPD dan RPJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD, dan RKPD.
25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 98 Tahun 2018 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah;
27. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimum;
28. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 09 Tahun 2009 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2009);.
29. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 2 tahun 2010 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah;



30. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 7 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2005-2025;
31. Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 2 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Bone Tahun 2012 – 2032;
32. Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 7 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan Daerah;
33. Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
34. Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 9 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bone Tahun 2005-2025;
35. Peraturan Daerah Kabupeten Bone Nomor 4 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah.
36. Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah.
37. Keputusan Bupati Bone Nomor 67 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas Kepala Badan, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub, Bagian dan Sub. Bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.
38. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bone
39. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah tahun 2018-2023.
40. Peraturan Bupati Bone Nomor 91 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.

### 1.3. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone Tahun 2018-2023, dimaksudkan untuk menjabarkan rencana pembangunan jangka menengah daerah kabupaten Bone Tahun 2018-2023 sesuai dengan urusan penunjang kepegawaian melalui program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan kompetensi dan profesionalisme aparatur dan kualitas dilingkungan pemerintah Kabupaten Bone.

Adapun tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone adalah :

1. Menjabarkan tujuan, sasaran dan program kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Sebagai pedoman dalam penyusunan rencana kerja Perangkat Daerah yang ditetapkan setiap tahun.
3. Sebagai penuntun dalam penyusunan rencana kerja dan anggaran serta dokumen pelaksanaan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.
4. Memberikan arah dan pedoman bagi semua personil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone dalam melaksanakan tugasnya
5. Memberikan pedoman untuk menentukan program prioritas dibidang kepegawaian, selama kurun waktu 2018 – 2023.

### 1.4. Sistematika Penulisan

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone Tahun 2018-2023 disusun dengan sistematika sebagai berikut :



**Bab. I Pendahuluan,** memuat Latar Belakang yang Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone, Fungsi Renstra dalam penyelenggaran pembangunan daerah, proses penyusunan renstra, keterkaitan renstra dengan RPJMD, Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Kabupaten/ Kota, Landasan Hukum Memuat penjelasan tentang Perundang-undangan, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah dan Ketentuan Peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas fungsi, kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan penganggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone, Maksud dan Tujuan yang memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone serta Sistimatika Penulisan yang menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone, serta susunan garis besar isi dokumen.

**Bab. II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah,** memuat Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone menjelaskan tentang dasar hukum pembentukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, struktur organisasi organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta uraian tugas pokok dan fungsi sampai dengan eselon IV di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone, Sumber Daya Perangkat Daerah yang menjelaskan tentang sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, aset/modal, Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah yang Menjelaskan tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone berdasarkan sasaran/target Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Data Manusia Kab. Bone periode sebelumnya, menurut indikator kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan



Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone dan indikator lainnya, Tantangan dan Peluang pengembangan Pelayanan yang menjelaskan hasil analisis terhadap Renstra K/L yang berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone pada lima tahun mendatang. Bagian ini mengemukakan berbagai pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

**Bab. III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah** Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Fungsi Pelayanan Menjelaskan permasalahan-permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Telaahan Visi Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Menjelaskan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone yang terkait dengan Visi, Misi serta program kepala daerah terpilih, selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di jelaskan faktor- faktor penghambat dan pendorong pelayanan yang dapat mempengaruhi Visi, Misi kepala daerah dan wakil kepala daerah. Telaahan Restra K/L dan Renstra, Bagian ini menjelaskan faktor-faktor penghambat maupun pendorong dari pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun renstra Kabupaten /Kota, Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategi.

**Bab. IV Tujuan dan Sasaran** tujuan jangka menengah Perangkat Daerah. Menjelaskan rumusan pernyataan tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone. Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah, menjelaskan rumusan pernyataan

sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone.

**Bab. V Strategi dan Kebijakan** menjelaskan rumusan pernyataan strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone dalam 5 tahun mendatang.

**Bab. VI Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan,** menjelaskan rencana program, kegiatan, indikator kinerja dan pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone

**Bab. VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan** menjelaskan indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam 5 tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kab. Bone

**Bab. VII Penutup** Bab ini berisi pedoman transisi dan kaidah pelaksanaan Renstra.

**BAB II****GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH****2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone**

Sesuai Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Nomor 91 Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.

Kedudukan sebagai unsur lembaga teknis daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

**2.1.1. Tugas dan Fungsi Kepala Badan**

- 1) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh Kepala Badan yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang mempunyai kewenangan daerah.
- 2) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut diatas, menyelenggarakan fungsi :
  - a. Merumuskan kebijakan penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
  - b. Pelaksanaan kebijakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.



- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

### **2.1.2. Tugas Pokok dan Fungsi Sekretaris**

- 1) Sekretariat Badan dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- 2) Sekretariat Badan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, menyelenggarakan fungsi :
  - a) Pengoordinasikan penyusunan rencana program dan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
  - b) Pengoordinasikan penyusunan anggaran dan pengelolaan keuangan;
  - c) Pembinaan urusan rumah tangga dan administrasi kepegawaian;
  - d) Penyelenggaraan pengelolaan Barang milik negara/kekayaan negara;
  - e) Pembinaan dan penyelenggaraan organisasi, tata laksana, kerja sama serta hubungan masyarakat dan;
  - f) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **2.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

- a. Melaksanakan urusan persuratan;
- b. Melaksanakan urusan rumah tangga;
- c. Melaksanakan pengelolaan barang inventaris;
- d. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian dan LHKPN;
- e. Melaksanakan evaluasi dan penyusunan organisasi, dokumentasi, ketatalaksanaan dan penerapan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian dan penegakan disiplin pegawai;
- f. Melaksanakan perencanaan dan pengadaan pegawai, mutasi kepegawaian, serta pemberhentian dan pensiun di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone;
- g. Melaksanakan pengembangan karier pegawai, pembinaan jabatan fungsional, serta pengelolaan data dan arsip kepegawaian; dan
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **2.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sub Bagian Keuangan**

- a. Menyusun RKA dan DPA/DPPA;
- b. Melaksanakan pengelolaan keuangan, pembayaran dan penggajian pegawai;
- c. Melaksanakan tata laksana dan pengolahan data keuangan;
- d. Melaksanakan verifikasi akuntansi dan pelaporan keuangan serta pertanggungjawaban keuangan;
- e. Melaksanakan pengendalian, pelaporan keuangan dan pengawasan pembukuan perbendaharaan;
- f. Menyiapkan dan mengusulkan pejabat pengelola keuangan;
- g. Melaksanakan pengadaan barang jasa; dan
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**2.1.5. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sub Bagian Program**

- a. Menyiapkan bahan penyusunan rencana program dan kegiatan;
- b. Menyusun dokumen LAKIP, RENSTRA, Renja, LPPD, LKPJ dan laporan pelaksana kerja lainnya;
- c. Melaksanakan monev program dan kegiatan;
- d. Menyusun laporan pelaksanaan program dan kegiatan secara berkala;
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**2.1.6. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi**

- 1) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi dipimpin oleh Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan penyusunan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengadaan, pemberhentian, database aparatur sipil negara dan pengelolaan informasi kepegawaian serta pengelolaan tata naskah dan fasilitasi aparatur sipil negara.
- 2) Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, menyelenggarakan fungsi :
  - a. Perumusan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi;
  - b. Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
  - c. Pelaksanaan pengadaan PNS dan PPPK;
  - d. Pengoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian;
  - e. Pemverifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
  - f. Penyusunan pemutahiran data dan pemeliharaan database aparatur sipil negara;



- g. Pengoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
- h. Pemfasilitasi lembaga profesi ASN;
- i. Pelaksanaan dan pengelola tata naskah kepegawaian;
- j. Pengoordinasian dengan instansi terkait; dan
- k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **2.1.7. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian**

- a. Merencanakan dan melaksanakan pengadaan;
- b. Membuat dokumen pemberhentian;
- c. Membuat dan memverifikasi usul status serta kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
- d. Merencanakan dan melaksanakan penyempahan PNS; dan
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi sesuai dengan tugasnya.

#### **2.1.8. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sub Bidang Data dan Informasi**

- a. Merencanakan pengembangan sistem informasi kepegawaian;
- b. Mengelola sistem informasi kepegawaian;
- c. Menyusun dan memutakhirkan informasi kepegawaian pada media online;
- d. Mengelola Kartu Pegawai (KARPEG), Konversi NIP dan Kartu PNS Elektronik (KPE); dan
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi sesuai dengan tugasnya.

#### **2.1.9. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sub Bidang Tata Naskah dan Fasilitas Profesi ASN**

- a. Melaksanakan pengembangan sistem pengelolaan arsip kepegawaian;

- b. Melaksanakan perekaman arsip kepegawaian;
- c. Melaksanakan penyimpanan dan pemeliharaan arsip kepegawaian;
- d. Melaksanakan pelayanan informasi pengelolaan arsip kepegawaian;
- e. Merencanakan dan melaksanakan fasilitasi kelembagaan profesi ASN (Korpri dan lembaga profesi ASN lainnya);
- f. Mengelola administrasi umum kepegawaian dan kegiatan keorganisasian untuk mendukung tugas dan fungsi lembaga profesi ASN;
- g. Mengoordinasikan tata hubungan kerja di setiap jenjang kepengurusan; dan
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi sesuai dengan tugasnya

#### **2.1.10. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang Mutasi dan Promosi**

- 1) Bidang Mutasi dan Promosi dipimpin oleh Kepala Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang mutasi, promosi, kepegawaian dan pensiun serta pola pengembangan karier.
- 2) Kepala Bidang Mutasi dan Promosi dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, menyelenggarakan fungsi :
  - a. Perumusan kebijakan pengelolaan administrasi kepegawaian dan pensiun;
  - b. Pelaksanaan perpindahan dan penempatan pegawai;
  - c. Pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian pegawai dalam jabatan struktural dan fungsional;
  - d. Perumusan pedoman pola pengembangan karier;
  - e. Penyelenggaraan proses mutasi dan promosi;
  - f. Pengoordinasian dengan instansi terkait;
  - g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**2.1.11. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sub Bidang Mutasi dan Pensiun**

- a. Menyiapkan data administrasi pengangkatan jabatan struktural dan fungsional;
- b. Menyiapkan data administrasi kepegawaian dalam rangka pemberhentian pada jabatan struktural dan fungsional;
- c. Merencanakan dan melaksanakan mutasi;
- d. Memverifikasi dokumen mutasi;
- e. Melaksanakan administrasi perpindahan dan penempatan dari serta dalam jabatan pegawai berdasarkan klasifikasi jabatan;
- f. Membuat daftar penjaminan pensiun;
- g. Memverifikasi dan memproses dokumen usulan pensiun; dan
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Mutasi dan Promosi sesuai dengan tugasnya.

**2.1.12. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sub Bidang Kepangkatan**

- a. Membuat daftar penjaminan kenaikan pangkat;
- b. Memverifikasi dan pembuat berkas usul kenaikan pangkat;
- c. Membuat dan memverifikasi draft surat keputusan kenaikan pangkat;
- d. Memverifikasi berkas usul peninjauan masa kerja;
- e. Membuat, memverifikasi dan memproses kenaikan gaji berkala (KGB); dan
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Mutasi dan Promosi sesuai dengan tugasnya.

**2.1.13. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi**

- a. Menyusun dan melaksanakan pedoman pola pengembangan karier;
- b. Menganalisis dan memverifikasi berkas usulan promosi;



- c. Menyusun Daftar Urut Kepangkatan (DUK) aparatur; dan
- d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Mutasi dan Promosi sesuai dengan tugasnya.

#### **2.1.14. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang Pengembangan**

##### **Kompetensi Aparatur**

- 1) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dipimpin oleh Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan Diklat penjenjangan dan sertifikasi, pengelolaan diklat teknis dan diklat fungsional serta manajemen pengembangan kompetensi aparatur sipil negara.
- 2) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, menyelenggarakan fungsi :
  - a. Perencanaan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi;
  - b. Pemfasilitasi pelaksanaan diklat teknis dan fungsional;
  - c. Perumusan kebijakan pengembangan kompetensi;
  - d. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
  - e. Pengkoordinasian dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
  - f. Pengkoordinasian dengan instansi terkait; dan
  - g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **2.1.15. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sub Bidang Diklat**

##### **Penjenjangan dan Sertifikasi**

- a. Menyusun daftar kebutuhan diklat penjenjangan;
- b. Menginventaris data calon peserta diklat penjenjangan;
- c. Mengusulkan peserta diklat penjenjangan;
- d. Mengusulkan peserta sertifikasi sesuai bidang keahlian;

- e. Merumuskan dan melaksanakan kegiatan sertifikasi sesuai dengan bidang keahlian;
- f. Mengoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan diklat penjenjangan dan pelaksanaan sertifikasi; dan
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur sesuai dengan tugasnya.

#### **2.1.16. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sub Bidang Diklat Teknis dan Fungsional**

- a. Menyusun daftar kebutuhan diklat teknis dan fungsional;
- b. Menginventarisasi data calon peserta diklat teknis dan fungsional;
- c. Mengusulkan peserta diklat teknis dan fungsional;
- d. Merumuskan, mengoordinasikan dan melaksanakan diklat teknis dan fungsional;
- e. Melaksanakan diklat teknis dan fungsional dengan memperhatikan kebutuhan organisasi;
- f. Menyusun, memutakhirkan dan memelihara data peserta diklat teknis dan fungsional; dan
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur sesuai dengan tugasnya.

#### **2.1.17. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi**

- a. Memverifikasi dan membuat usulan peningkatan kualifikasi pendidikan melalui izin belajar dan tugas belajar berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b. Memverifikasi dan membuat usulan peserta ujian penyesuaian ijazah dan ujian dinas tingkat I serta tingkat II;
- c. Menganalisis metode yang akan digunakan dalam pengembangan kompetensi aparatur;
- d. Memverifikasi berkas usulan kompetensi teknis, manajerial dan sosial;

- e. Melaksanakan fasilitas kegiatan pengembangan kompetensi;
- f. Membuat konsep pelaksanaan seleksi jabatan; dan
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur sesuai dengan tugasnya.

#### **2.1.18. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan**

- 1) Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan dipimpin oleh Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang penilaian dan evaluasi kinerja, disiplin dan pengendalian, peningkatan kesejahteraan dan pengelolaan pemberian penghargaan bagi aparatur sipil negara.
- 2) Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, menyelenggarakan fungsi :
  - a. Perumusan kebijakan penilaian kinerja dan evaluasi aparatur sipil negara;
  - b. Penginventaris dan pengevaluasi tingkat kehadiran aparatur sipil negara;
  - c. Pembinaan dan pemroses penjatuhan hukuman disiplin;
  - d. Perumusan kebijakan pengendalian aparatur sipil negara;
  - e. Perumusan kebijakan pelayanan kesejahteraan;
  - f. Perencanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa;
  - g. Pengkoordinasian dengan instansi terkait; dan
  - h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya



**2.1.19. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**

- a. Merencanakan dan melaksanakan penilaian serta evaluasi kinerja aparatur;
- b. Membuat informasi terkait indikator penilaian kinerja aparatur;
- c. Menganalisis hasil penilaian kinerja aparatur; dan
- d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan sesuai dengan tugasnya.

**2.1.20. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sub Bidang Disiplin dan Pengendalian Aparatur Sipil Negara**

- a. Merencanakan dan melaksanakan pembinaan Aparatur Sipil Negara;
- b. Menginventaris dan mengevaluasi tingkat kehadiran Aparatur Sipil Negara;
- c. Memroses kasus perceraian dan kasus lain yang berhubungan dengan kepegawaian; dan
- d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan sesuai dengan tugasnya.

**2.1.21. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sub Bidang Kesejahteraan dan Penghargaan**

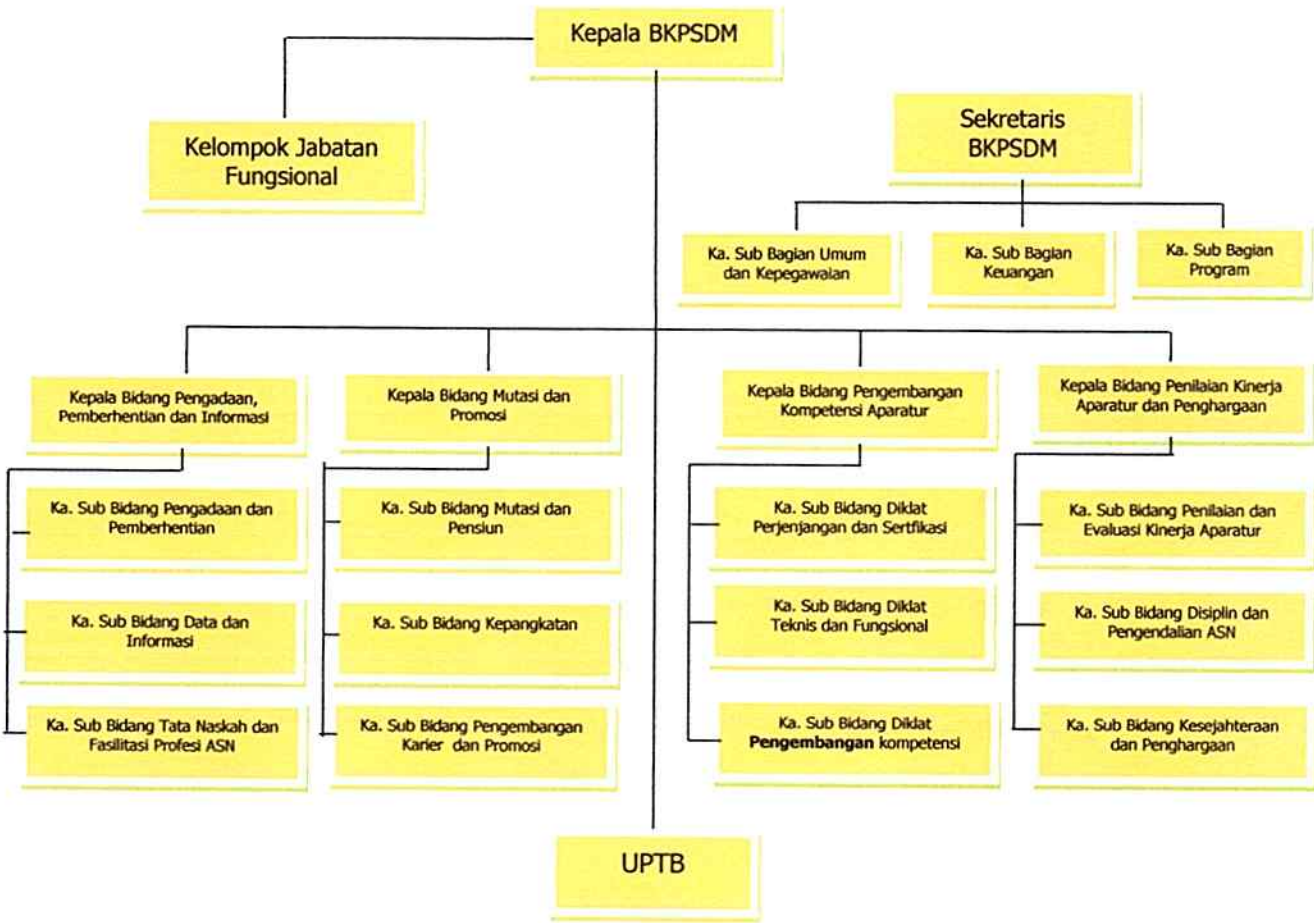
- a. Memverifikasi dan memroses usul ketaspenan;
- b. Memverifikasi dan membuat usul cuti aparatur sipil negara;
- c. Menginventaris dan menyusun usulan pemberian penghargaan dan tanda jasa;
- d. Melaksanakan pembinaan mental dan spritual bagi aparatur sipil negara; dan

- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan sesuai dengan tugasnya.

2.1.22. Struktur Organisasi

Gambar 1.2

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone



2.2. Sumber Daya

Salah satu faktor pendukung dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi adalah tersedianya Sumber Daya Manusia Aparatur yang profesional, memiliki integritas yang tinggi, akuntabel dan tranparansi serta memiliki kompetensi yang memadai dan ketersediaan sarana dan prasaran pendukung.

Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone adalah :

a. Pegawai Menurut Pangkat dan Golongan/Ruang

Tabel 1.1  
Jumlah PNS Menurut Pangkat dan Golongan Ruang

No	Pangkat	Gol/Ruang	Jumlah
1	Pembina Utama Madya	IV/d	-
	Pembina Utama Muda	IV/c	1
	Pembina TK. I	IV/b	2
	Pembina	IV/a	2
2	Penata Tk. I	III/d	13
	Penata	III/c	8
	Penata Muda Tk. I	III/b	2
	Penata Muda	III/a	8
3	Pengatur Tk. I	II/d	3
	Pengatur	II/c	5
	Pengatur Muda Tk. I	II/b	2
	Pengatur Muda	II/a	2
4	Juru Tk I	I/d	-
	Juru	I/c	1
	Juru Muda Tk. I	I/	-
Jumlah			49 Orang

Sumber : BKPSDM Kabupaten Bone Tahun 2018



b. Pegawai Menurut Jabatan

Tabel 1.2.  
Jumlah Pejabat Struktural BKPSDM Kabupaten Bone

NO	JABATAN	ESELON				JUMLAH
		II.B	III.A	III.B	IV.A	
1.	Struktural	1	1	4	15	21
2	Fungsional	0	0	0	0	0

Sumber : BKPSDM Kabupaten Bone Tahun 2018

c. Pegawai Menurut Jenis Kelamin

Tabel 1.3.  
Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1	Laki-Laki	33 Orang
2	Perempuan	16 Orang
Jumlah		49 Orang

e

Sumber : BKPSDM Kabupaten Bone Tahun 2018

d. Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel 1.4.

Jumlah dan Persentase Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Uraian	Jumlah		Persentase	
		Laki-laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan
1	SD	-	-	-	-
2	SLTP	1	-	2,04	-
3	SLTA	8	4	16,33	8,16
4	Diploma III	2	-	4,08	-
5	S.1	17	9	34,69	18,37
6	S.2	5	3	10,0	6,12
7	S.3	-	-	-	-
Jumlah		33	16	67,35	32,65

Sumber : BKPSDM Kabupaten Bone 2018

e. Sarana dan Prasarana

Tabel 1.5

Jumlah Sarana dan Prasana

ENIS BARANG	JUMLAH
Sepeda Motor	10 buah
Lemari 2 Pintu	8 buah
Kursi Rapat	70 buah
Meja ½ Biro	42 buah
Kursi Pimpinanan	10 buah
Scanner	1 buah
Monitor / Display	1 buah
UPS	1 buah
Komputer	13 buah
Printer	20 unit

Filling cabinet	7 buah
Papan Data	5 buah
Notebook	10 buah
Lemari Rak	11 buah
Meja Biro	12 buah
Kursi Putar	15 buah
Mesin Ketik	3 unit
LCD Proyektor	2 buah
Handy Cam	1 buah
Dispenser	1 buah
Wireles	2 buah
Kursi Tamu	3 set
Kulkas	1 buah
Televisi	2 buah
Rak TV	1 buah
Meja Rapat	1 unit
Meja TV	1 buah

Sumber : BKPSDM Kabupaten Bone Tahun 2018

### 2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada Standar Pelayanan Minimum (SPM) dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh pemerintah.

Untuk urusan kepegawaian sampai saat ini belum ada indikator urusan kepegawaian yang ditetapkan dalam bentuk SPM yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone dalam menentukan kinerja berdasar dari tugas pokok yang telah ditetapkan dalam peraturan Bupati Bone Nomor 91 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.



Dalam mengimplementasikan perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone tahun 2013-2018 guna mencapai sasaran yang tertuang dalam visi, misi Bupati dan Wakil Bupati Bone tahun 2013-2018, maka sasaran prioritas bidang kepegawaian adalah meningkatnya kualitas dan kuantitas aparatur yang berkualifikasi sesuai kebutuhan organisasi dalam rangka pemenuhan jumlah pegawai dan pengisian jabatan.

Untuk melaksanakan sasaran prioritas maka sebagaimana yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang pembagian urusan daerah, ada beberapa kebijakan dalam urusan kepegawaian yaitu kebijakan peningkatan pelayanan publik yang berbasis Good Governance dan Clean Government, kebijakan ini memperkuat akuntabilitas dan audit punishment yang mendorong akselerasi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah. Kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone sesuai tugas pokok dan fungsi adalah merumuskan dan mengendalikan kebijakan di bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, bidang mutasi dan promosi, bidang pengembangan kompetensi aparatur dan bidang penilaian kinerja aparatur dan penghargaan yang meliputi :

**a. Bidang Pengadaan dan Pemberhentian**

1. merencanakan dan melaksanakan pengadaan pegawai
2. membuat dokumen pemberhentian pegawai
3. membuat dan memverifikasi status kedudukan hukum PNS

**b. Bidang Mutasi dan Promosi**

1. Perumusan kebijakan pengelolaan administrasi kepangkatan dan pensiun;
2. Pelaksanaan perpindahan dan penempatan pegawai;
3. Pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian pegawai dalam jabatan struktural dan fungsional;
4. Perumusan pedoman pola pengembangan karier;
5. Penyelenggaraan proses mutasi dan promosi;

**c. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur**

1. Perencanaan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi;
2. Pemfasilitasi pelaksanaan diklat teknis dan fungsional;
3. Perumusan kebijakan pengembangan kompetensi;
4. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
5. Pengkoordinasian dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;

**d. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan**

1. Perumusan kebijakan penilaian kinerja dan evaluasi aparatur sipil negara;
2. Penginventaris dan pengevaluasi tingkat kehadiran aparatur sipil negara;
3. Pembinaan dan pemroses penjatuhan hukuman disiplin;
4. Perumusan kebijakan pengendalian aparatur sipil negara;
5. Perumusan kebijakan pelayanan kesejahteraan;
6. Perencanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa.

Selama periode 2013-2018 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone telah menyelenggarakan beberapa program kegiatan guna menunjang pencapaian visi, misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone. Capaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone berdasarkan realisasi capaian indikator sasaran selama kurung waktu 2013-2018 dapat dilihat pada tabel berikut ini :



Tabel 1.6  
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Bone

No	Indikator Kinerja	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun ke				
					2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	14	15	15
1.	Jumlah Pejabat Struktural mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural													
	- Diklat PIM Tk. II				6 Org	6 Org	6 Org	6 PNS	6 PNS	3 Org	6 Org	10 Org	3 PNS	5 PNS
	- Diklat PIM Tk. III				30 Org	30 Org	30 Org	25 PNS	25	3 Org	30 Org	5 Org	9 PNS	9 PNS
	- Diklat PIM Tk. IV				-	60 Org	66 Org	60 PNS	30 PNS	-	60 Org	66 Org	60 PNS	35 PNS
2	Jumlah PNS yang direkomendasikan untuk mengikuti pendidikan formal melalui izin belajar				349 PNS	1.000 PNS	145 Org	145 PNS	140 PNS	359 PNS	1.148 PNS	154 Org	152 PNS	145 PNS
3	Jumlah PNS yang di rekomendasikan untuk mengikuti pendidikan formal melalui pendidikan tugas belajar dan ikatan dinas				4 PNS	7 PNS	8 PNS	6 PNS	3 PNS	8 PNS	8 PNS	5 PNS	1 PNS'	1 PNS
4.	Jumlah kegiatan sosialisasi peraturan perundang-undangan yang dilaksanakan				1 Keg	1 Keg	1 Keg	1 Keg	1 Keg	1 Keg	-	1 Keg	1 Keg	1 Keg
5.	Jumlah kegiatan Bimbingan Teknis dan Implementasi peraturan perundang-undangan yang dilaksanakan				1 Kali	1 Keg	1 keg	1 Keg	1 Keg	1 Keg	-	1 keg	1 Keg	1 Keg
7.	Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaan Ijasah					-	-	150 PNS	-		-	-	154 PNS	-
8.	Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan				500 CPNS	500 CPNS	500 CPNS	500 CPNS	500 CPNS	-	532 CPNS	-	-	181 CPNS
9.	Jumlah kegiatan Diklat Pelayanan Prima yang dilaksanakan				-	-	-	-	1 Keg	-	-	-	-	1 Keg
10.	Jumlah Pejabat Administrator yang mengikuti Seleksi Pimpinan Tinggi Pratama				-	-	-	25 PNS	-	-	-	-	35 PNS	-
11.	Jumlah PNS yang mendapatkan pelayanan material PNS				320 PNS	345 PNS	900 PNS	415 PNS	350 PNS	325 PNS	350 PNS	907 PNS	416 PNS	400 PNS



12.	Jumah PNS yang mendapatkan penghargaan Satya Lencana Karya Satya Satya				200 PNS	259 PNS	250 PNS	250 PNS	250 PNS	250 PNS	259 PNS	257 PNS	327 PNS	250 PNS
13.	Jumlah Kasus- Kasus pelanggaran disiplin PNS yang ditangani				30 Kasus	25 Kasus	25 Kasus	25 Kasus	10 Kasus	25 Kasus	23 Kasus	26 Kasus	10 Kasus	9 Kasus
14.	Jumlah bimbingan mental dan spritual PNS yang dilaksanakan				60 Kali	95 Kali	130 Kali	80 Kali	15 Kali	60 Kali	96 Kali	136 Kali	83 Kali	15 Kali
15.	Jumlah Dokumen Penilaian dan Evaluasi Kinerja yang dibuat				-	-	-	1 Dokumen	1 Dokumen	-	-	-	1 Dokumen	1 Dokumen
16.	Jumlah PNS yang diusulkan naik pangkat				2.500Usul	2.500 Usul	2.500 usul	2.500 usul	1.500 usul	2.661 Usul	2.432 Usul	2.592 usul	2.523 usul	1500 Usul
17.	Jumlah PNS yang diusulkan pensiun				300 Usul	300Usul	300 usul	300 Usul	300 Usul	300 Usul	211 Usul	325 usul	300 Usul	325 Usul
18.	Jumlah PNS yang ditempatkan sesuai kompensasi				1000 PNS	1500 PNS	2.500 PNS	1500 PNS	1500 PNS	1020 PNS	1500 PNS	2.500 PNS	1500 PNS	1500 PNS
19.	Jumlah Dokumen Rencana Pola Karier yang Disusun				-	-	1 Dok	1 Dok	1 Dok	-	-	1 Dok	1 Dok	1 Dok
20.	Jumlah Aplikasi Pelayanan Kepegawaian yang dikelola				1 Aplikasi	1 Aplikasi	1 Aplikasi	1 Aplikasi		1 Aplikasi	1 Aplikasi	1 Aplikasi	1 Aplikasi	1 Aplikasi
21.	Jumlah Website yang dikelola				1 Web	1 Web	1 Web	1 Web		1 Web	1 Web	1 Web	1 Web	1 Web
22.	Jumlah CPNS yang diangkat untuk memenuhi kebutuhan formasi				500 Formasi	500 Formasi	500 Formasi	500 Formasi	500 Formasi	529 Formasi	-	-	181 CPNS	273 Formasi
23.	Jumlah PNS yang wajib LHKPN yang telah melaporkan harta kekayaan melalui e-LHKPN				-	150 PNS	300 PNS	110 PNS	550 PNS	-	151 PNS	327 PNS	116 PNS	600 PNS
24.	Jumlah data PNS yang dikelola/diremajakan melalui SAPK													
25.	Jumlah PNS yang diambil Sumpahnya				500 PNS	700 PNS	1000 PNS	500 PNS	-	500 PNS	963 PNS	1082 PNS	620 PNS	-
26.	Jumlah Arsip Kepegawaian yang dikolala pada Tata Naskah Pegawai				-	9911 Data PNS	9911 Data PNS	9911 Data PNS	2200	-	9911 Data PNS	9911 Data PNS	9911 Data PNS	2200 Data PNS
27.	Jumlah SK Penyelesaian Administrasi Kedudukan Hukum PNS yang dibuat				-	-	-	11 SK	11 SK	-	-	-	11 SK	13 SK
28.	Jumlah PNS yang mengikuti Kursus-Kursus Si ngkat dan Pelatihan				1 PNS	5 PNS	5 PNS	5 PNS	2 PNS	1 PNS	5 PNS	5 PNS	5 PNS	2 PNS

Pada tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa realisasi kinerja dibandingkan dengan target kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kab. Bone, menunjukkan rata-rata telah mencapai target bahkan ada yang melampau target, namun masih ada juga target kinerja yang belum tercapai antara lain penyelenggaraan diklat pim II, III dan IV .

Pejabat struktural eselon II yang ditargetkan untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklat PIM) Tk. II sebanyak 37 orang, hingga akhir RPJMD tahun 2018, pejabat eselon II yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklat PIM) Tk. II sebanyak 27 orang, hal menunjukkan bahwa pencapaian target indikator kinerja pelaksanaan Diklat PIM Tk. II pada RPJMD 2013-2018 belum mencapai target atau terealisasi %, begitu pula pejabat struktural eselon III yang ditargetkan untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklat PIM) Tk. III sebanyak 246 orang, hingga akhir RPJMD tahun 2018, pejabat eselon III yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklat PIM) Tk. III sebanyak 189 orang, atau terealisasi 76%. Hal ini menunjukkan bahwa pencapain target Kinerja pada indikator penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat PIM Tk. III) dalam RPJMD 2013-2018 tidak memenuhi target, hal ini disebabkan adanya kebijakan penganggaran untuk pelaksanaan Diklat PIM Tk.II dan III dianggarkan di masing-masing Organisasi Perangkat Daerah sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur tidak lagi menganggarkan kegiatan ini sejak tahun 2016-2018. Namun kenyataanya banyak Organisasi Perangkat Daerah tidak menganggarkan penyelenggaraan Diklat PIM Tk. III di OPD masing-masing. Sehingga sangat berdampak pada pencapaian target indikator kinerja RPJMD 2013-2018 pada indikator kinerja pelaksanaan Diklat PIM Tk. III yang menjadi targer indikator RPJMD yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Manusia Kab. Bone.



Tabel 1.7  
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM  
Kabupaten Bone

URAIAN	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran Tahun ke					Rasio antara Realisasi Anggaran Tahun ke-				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Total Belanja	6.761.686.900	7.995.944.300	7.009.797.400	7.453.484.500	8.001.838.943	4.857.941.797	8.384.058.135	6.749.057.643	7.126.764.065	7.563.867.039	71,85	104,85	96,228	95,61	94,52
Belanja Langsung	2.318.557.000	5.770.449.000	4.237.244.000	4.600.000.000	4.788.400.000	2.290.622.122	5.756.798.000	4.061.635.215	4.543.017.920	4.695.191.187	98,79	99,76	95,85	98,76	98,05
Belanja Tidak Langsung	4.443.129.900	2.225.495.300	2.772.553.400	2.853.484.500	3.213.438.943	2.567.319.685	2.627.360.135	2.687.422.428	2.583.746.145	2.868.675.852	57,78	118,05	96,92	90,54	89,27
Belanja Pegawai	318.240.000	1.009.640.000	407.840.000	415.550.000	30.600.000	237.370.000	947.670.000	337.637.500	411.650.000	22.600.000	74,58	93,,86	82,78	99,06	73,85
Beanja Barang dan Jasa	1.856.067.000	4.487.577.000	3.696.404.000	4.055.948.200	4.691.200.000	1.828.132..112	4.535.896.000	3.590.997.715	3.995.017.120	4.605.991.187	98,49	101,07	97,14	98,49	98,18
Belanja Modal	144.250.000	273.232.000	133.000.000	128.501.800	66.600.000	119.250.000	273.232.000	133.000.000	128.501.800	66.600.000	82,66	100	100	100	100



Tabel diatas menunjukkan bahwa realisasi penyerapan anggaran selama 5 tahun pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone terlihat berfluktuatif dari nilai terendah 57,78% sampai dengan 100%. Rata-rata rasio antara realisasi dan anggaran adalah sebesar 89%. Ditinjau dari belanja langsung rata-rata realisasi penyerapannya adalah sebesar 98% .dan untuk belanja tidak langsung rata-rata realisasi penyerapannya adalah 90%.

#### **2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone**

Beberapa hal yang menjadi tantangan dan peluang Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone dalam menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian antara lain :

##### **1. Kekuatan Strenght (S)**

- a. Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian ;
- b. Tersedianya aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kinerja yang baik ;
- c. Tersedianya dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan ;
- d. Kemampuan personil dalam struktur organisasi yang relevan dan profesional.

##### **2. Kelemahan Weakness (W)**

- a. Prasarana yang kurang memadai untuk memberikan kenyamanan pelayanan kepada PNS dan belum tersedianya sarana yang cukup khususnya untuk penyimpanan data arsip perorangan PNS ;
- b. Terhambatnya penyampaian informasi kepegawaian secara cepat Karena jangkauan lokasi SKPD yang menyebar didaerah ;

- c. Terbatasnya personil yang menangani kepegawaian dengan jumlah PNS yang mendapatkan pelayanan ;
- d. Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan.
- e. Jumlah PNS yang memasuki batas usia pensiun untuk 5 tahun ke depan sangat banyak sehingga perlu disiapkan penggantinya ;
- f. Tenaga Honorer pada masing-masing SKPD yang belum masuk pada database dari hasil pendataan tahun 2010 sampai dengan 2012 cukup banyak;
- g. Terdapat beberapa posisi jabatan struktural/fungsional PNS yang masih belum terisi ;
- h. Masih terdapat pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS;
- i. Masih banyak terdapat beberapa pejabat struktural yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan penjenjangan.

### **Analisis Lingkungan Eksternal**

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

- a. Adanya potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil ;
- b. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional ;
- c. Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen PNS;
- d. Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat.

#### **2. Ancaman/Thread (T)**

- a. Adanya tuntutan pelayanan yang lebih baik bagi PNS mulai dari proses rekrutmen hingga proses pensiun ;
- b. Era globalisasi dan kemajuan Iptek yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan ;

- c. Adanya perkembangan kebijakan pemerintah yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera ditindaklanjuti;
- d. Tuntutan Standar Pelayanan Publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari PNS secara profesional.
- e. Perubahan dan perkembangan peraturan bidang kepegawaian baik di tingkat pusat maupun di daerah cukup cepat memerlukan respon secara cepat dan tepat ;



**BAB III****PERMASALAHAN DAN ISU-ISU  
STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

Berdasarkan analisis lingkungan internal dan eksternal, isu strategis pembangunan Kabupaten Bone 2013-2018 yang dirumuskan dan penting untuk diperhatikan diantaranya *Good Governance* dan Pelayanan Prima. Untuk mewujudkan *Good Governance* dan mewujudkan pelayanan prima dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas profesional dan proporsional.

Pegawai Negeri Sipil Daerah merupakan sumberdaya aparatur di daerah selaku pelayan masyarakat perlu dilakukan perencanaan dan pengelolaan secara profesional dan proporsional dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dan jabatan. Dengan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) Pegawai Negeri Sipil Daerah yang dimiliki, akan mampu mewujudkan pelayanan prima di daerah.

Dari analisis isu strategis yang menjadi permasalahan di daerah adalah bagaimana kemudahan pelayanan publik baik pelayanan administrasi dan hak-hak masyarakat lainnya dapat terlayani dengan baik. Kemudian dari hasil analisis lingkungan daerah untuk mewujudkan pelayanan publik dan yang menjadi **kekuatan** yaitu tersedianya sumber daya manusia yang memadai. Analisis yang menjadi **kelemahan** daerah adalah pelayanan pemerintah kepada masyarakat belum memuaskan dan yang menjadikan **peluang** daerah adalah adanya political will secara nasional untuk memajukan sumber daya manusia Indonesia melalui prioritas pembangunan pendidikan dan kesehatan dan yang menjadi **ancaman** daerah adalah era globalisasi yang harus diikuti sesuai perkembangan oleh Organisasi Perangkat Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone merupakan Organisasi Perangkat Daerah sesuai tugas pokok dan fungsi adalah mengurus administrasi kepegawaian di daerah dengan sistem dan

prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang meliputi : perencanaan (formasi), persyaratan pengangkatan, penempatan dan pemindahan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, sanksi (punishment) dan penghargaan (reward), pensiun.

Untuk mendukung program pembangunan pemerintah daerah selama 5 tahun kedepan sesuai agenda dan prioritas pembangunan diantaranya Mewujudkan pemerintahan dan masyarakat yang mandiri dan berdaya saing, yaitu suatu kondisi pemerintahan dan masyarakat yang semakin mampu menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan berdasarkan kemampuan sendiri dan berdaya saing tinggi yang ditandai dengan semakin berkembangnya jiwa ***leadership dikalangan pemerintahan*** dan semangat entepreneur dikalangan masyarakat luas, yang selanjutnya diarahkan kedalam agenda prioritas pembangunan Pemerintah Kabupaten Bone.

Sebagai konsekwensi dalam mendukung prioritas pembangunan daerah dalam memberikan kemudahan pelayanan publik tentunya perlu disiapkan penataan sumberdaya aparatur yang profesional dan proporsional.

Untuk menata sumberdaya aparatur Pegawai Negeri Sipil Daerah hal-hal yang perlu diperhatikan adalah dengan melakukan Identifikasi Permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi. Hasil Identifikasi Permasalahan tugas pokok fungsi dilakukan melalui analisa SWOT, Analisis Alternatif Strategi dan Analisa Strategis.

### **3.1. Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan**

Dari identifikasi pemasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi perhatian untuk 5 (lima) tahun kedepan dalam pengelolaan Sumber Daya Aparatur dan melanjutkan program dan kegiatan yang belum tercapai pada target renstra sebelumnya sehingga perlu ditindaklanjuti pada Renstra 2018-2023 sebagai konsekuensi dalam mendukung program pemerintah daerah 5 tahun mendatang. Indentifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi adalah :



**1. Sekretariat BKPSDM**

- a. Kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pendukung pelayanan kepegawaian belum memadai.
- b. Ketersediaan ATK kurang mencukupi untuk pelayanan kepada bidang-bidang.
- c. Belum tersedia ruang dan alamari penyimpanan arsip kepegawaian.
- d. Terbatasnya personil yang menangani kepegawaian dengan jumlah PNS yang mendapatkan pelayanan

**2. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur**

- a. Masih banyaknya pejabat struktural yang belum mengikuti diklat pimpinan (diklat pim).
- b. Belum optimalnya pelaksanaan diklat fungsional bagi para pegawai.
- c. Belum optimalnya pelaksanaan diklat teknis.

**3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi**

- a. Jumlah pegawai honorer pada masing-masing SKPD cukup banyak.
- b. Proses pengangkatan Honorer yang masuk dalam database kepegawaian sesuai regulasi SE MENPAN No. 5 tahun 2010 untuk dilakukan pemberkasan menjadi Calon Pegawai Negeri dan tindak lanjut pemetaan Tenaga Honorer Kategori I, II dan Non Kategori belum optimal;
- c. Rasio antara jumlah pegawai pensiun dengan rekrutmen CPNS dari Pelamar Umum untuk mengganti PNS yang memasuki BUP tidak seimbang.
- d. Belum optimalnya pengembangan data PNS melalui sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan belum semua Pegawai mampu mengakses SAPK secara mandiri.

**4. Bidang Mutasi dan Promosi**

- a. Perubahan Batas Usia Pensiun (BUP) PNS mencapai usia 58 tahun
- b. Terdapat perubahan nama jabatan fungsional guru.



- c. Data pada Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) adalah data lama yang tidak sesuai kondisi riil PNS pada saat ini, sehingga usulan kenaikan pangkat terhambat.
- d. Penataan personil secara proporsional pada jabatan struktural/fungsional untuk mengganti pejabat yang pensiun belum optimal.

#### **5. Bidang Penilaian Kinerja Aparat dan Penghargaan**

- a. Belum optimalnya sistem reward an punishment dalam bagi pegawai yang melanggar dan berprestasi.
- b. Rendahnya kesadaran pegawai untuk mengikuti bimbingan dan pembinaan mental dan rohani pegawai.
- c. Pemahaman PNS tentang PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS belum optimal, sehingga sering timbul salah persepsi dan salah interpretasi.
- d. Belum Optimalnya sistem penilaian kinerja aparatur

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

Di dalam dokumen RPJMD ini, Visi diartikan sebagai kondisi yang hendak diwujudkan pada akhir periode perencanaan. Rumusan visi ini merupakan gambaran ideal yang sekaligus menunjukkan kesenjangan antara kondisi saat ini dengan kondisi ideal tersebut (*gap expectation*). Rumusan visi ini diharapkan mampu menyelaraskan seluruh langkah para pemangku kepentingan (*stakeholder*) Kabupaten Bone dalam berkontribusi bagi pelaksanaan pembangunan daerah lima tahun kedepan. Di dalam RPJMD ini, Visi Pembangunan Daerah merupakan Visi Bupati/Wakil Bupati Terpilih Kabupaten Bone periode 2018-2023 yang telah disampaikan pada proses Pemilihan Kepala Daerah (PILKADA). Visi Bupati/Wakil Bupati Terpilih menggambarkan mengenai kondisi masa depan yang dicita-citakan atau ingin diraih dalam jangka waktu lima tahun yang akan datang.

Perumusan Visi tersebut juga tetap berpedoman kepada RPJPD Kabupaten Bone tahun 2005-2025 tahapan ketiga dan keempat, memperhatikan RPJMD

Sulawesi Selatan tahun 2018-2023, memperhatikan sembilan program prioritas pembangunan Nasional (Nawacita) yang tercantum di dalam RPJMNasional tahun 2014-2019, termasuk merujuk pada tujuan Nasional yang tercantum di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, dan mempertimbangkan kemajuan pembangunan yang telah dicapai selama ini, maka Visi Pembangunan Daerah Kabupaten Bone tahun 2018-2023 adalah:

**"Masyarakat Bone yang Mandiri, Berdaya Saing dan Sejahtera"**

Rumusan visi di atas mencakup tiga pokok visi yakni "Masyarakat Bone yang Religius", "Masyarakat Bone yang Berdaya Saing", dan "Masyarakat Bone yang Sejahtera". Makna dari ketiga pokok visi tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Masyarakat Bone yang Mandiri**, dapat dimaknakan sebagai kemampuan nyata pemerintah daerah dan masyarakatnya dalam mengatur dan mengurus kepentingan daerah/rumah tangganya sendiri menurut prakarsa dan aspirasi masyarakatnya, termasuk didalamnya upaya yang sungguh-sungguh secara bertahap mampu mengurangi ketergantungan terhadap pihak-pihak lain namun tetap melakukan kerjasamadengan daerah-daerah lain yang saling menguntungkan.
2. **Masyarakat Bone yang Berdaya Saing**, dapat diartikan sebagai terwujudnya kemampuan masyarakat Kabupaten Bone untuk memanfaatkan keunggulan inovasi, komparatif, dan kompetitif yang berbasis sumberdaya lokal dengan tetap memperhatikan kelestarian lingkungan sehingga mampu bersaing secara regional, nasional, bahkan internasional.
3. **Masyarakat Bone yang Sejahtera**, mengandung makna semakin meningkatnya kualitas kehidupan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan dasar yang berkelanjutan dalam aspek ekonomi, pendidikan, kesehatan, politik, sosial budaya, lingkungan hidup yang dilingkupi



dengan suasana kehidupan yang religius, aman dan kondusif serta didukung oleh infrastruktur dasar yang memadai dan tata kelola pemerintahan yang baik.

## 5.2. Misi

Misi di dalam dokumen RPJMD ini diartikan sebagai upaya umum untuk mewujudkan visi. Setiap rumusan misi ini memiliki keterkaitan dengan pokok visi tertentu yang didukung pencapaiannya. Selain itu, rumusan misi ini juga berfungsi sebagai dasar dalam merumuskan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam perspektif lima tahun ke depan.

Dengan pemahaman tentang misi yang demikian dan berdasarkan pokok-pokok visi yang tercakup dalam rumusan visi, maka misi beserta penjelasan misi RPJMD Kabupaten Bone 2018-2023 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).
2. Mengembangkan kemandirian ekonomi dan meningkatkan taraf hidup masyarakat.
3. Meningkatkan akses, pemerataan, dan kualitas pelayanan kesehatan, pendidikan, dan sosial dasar lainnya.
4. Mengoptimalkan akselerasi pembangunan daerah berbasis desa dan kawasan perdesaan.
5. Mendorong penciptaan iklim investasi yang kondusif untuk pengembangan usaha dan mengembangkan inovasi daerah dalam peningkatan pelayanan publik.
6. Meningkatkan budaya politik, penegakan hukum, dan seni budaya dalam kemajemukan masyarakat.



Tabel 3.1  
Keterkaitan antara rumusan misi dengan pokok visi

No.	Misi	Pokok Visi
1.	Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).	Mandiri
2.	Mengembangkan kemandirian ekonomi dan meningkatkan taraf hidup masyarakat.	Mandiri/Sejahtera
3.	Meningkatkan akses, pemerataan, dan kualitas pelayanan kesehatan, pendidikan, dan sosial dasar lainnya.	Sejahtera
4.	Mengoptimalkan akselerasi pembangunan daerah berbasis desa dan kawasan perdesaan.	Mandiri
5.	Mendorong penciptaan iklim investasi yang kondusif untuk pengembangan usaha dan mengembangkan inovasi daerah dalam peningkatan pelayanan publik.	Berdaya Saing
6.	Meningkatkan budaya politik, penegakan hukum, dan seni budaya dalam kemajemukan masyarakat.	Sejahtera

### 3.3. Telaah Renstra K/L

RPJM Nasional Tahun 2015-2019 menyebutkan bahwa **Visi Indonesia** adalah : "**Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian**". Sedangkan misi yang akan dilaksanakan diantaranya memperkuat pilar-pilar demokrasi. Untuk mewujudkan visi misi tersebut Pemerintah memiliki agenda pembangunan diantaranya adalah perbaikan tata kelola pemerintahan dengan prioritas pembangunan nasional antara lain reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan. Dari visi misi dan agenda pembangunan secara nasional keterkaitan yang ada sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Bone adalah melaksanakan kegiatan pembangunan yang mengarah pada *pembangunan Manajemen Sumberdaya Aparatur Pegawai Negeri Sipil Daerah* untuk mewujudkan perbaikan tata kelola pemerintahan di daerah

dengan melaksanakan pembinaan dan pengembangan aparatur yang profesional dan proporsional.

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

Pengembangan Pemanfaatan Ruang Wilayah Pemerintah Kabupaten Bone sangat terkait dengan RTRW Provinsi Sulawesi Selatan dimana Kabupaten Bone diharapkan memiliki fungsi utama sebagai penunjan sistem metropolitan. Kebijakan dan Strategi penataan ruang wilayah Kabupaten diantaranya adalah pengembangan sistem jaringan prasaran wilayah. Dari isu strategis tersebut sasaran yang diharapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone kedepan adalah Pengembangan pelayanan kepegawaian berbasis data elektronik, dengan tersedianya sistem jaringan diharapkan mampu meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian daerah yang baik di era globalisasi.

Isu-isu Strategis pada RPJMD merupakan bagian tahapan pembangunan RPJPD Kabupaten Bone 2018-2023 Tahapan dan skala prioritas yang ditetapkan mencerminkan urgensi permasalahan yang hendak diselesaikan tanpa mengabaikan permasalahan lainnya untuk dilaksanakan dan diselesaikan secara berkesinambungan.

Prioritas utama pada penentuan isu-isu strategis antara lain meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Penentuan isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone Tahun 2018 - 2023 yang harus ditangani secara berkesinambungan untuk mendukung isu strategis daerah yaitu :

1. Masih rendahnya jumlah aparatur yang mengikuti pendidikan dan pelatihan penjangkan (Diklat PIM);
2. Kurangnya pegawai yang dikirim mengikuti pendidikan tugas belajar dan mengajukan izin belajar untuk peningkatan jenjang pendidikan;
3. Belum optimalnya sarana pendukung untuk memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang memadai.
4. Kurang optimalnya pemberdayaan sumberdaya manusia aparatur di masing-masing unit kerja;
5. Perencanaan kebutuhan PNS yang belum optimal karena pada unit kerja belum dilaksanakan analisis jabatan.
6. Belum tersusunnya perencanaan PNS yang komprehensif, dan integrated;
7. Pengadaan PNS belum sepenuhnya bisa mengakomodir pada kebutuhan riil;
8. Penempatan PNS belum sepenuhnya berdasarkan pada kompetensi jabatan;
9. Pengembangan pegawai berdasarkan pola karier belum bisa dilaksanakan secara optimal;
10. Sistem penilaian kinerja belum obyektif;
11. Penerapan peraturan disiplin pegawai belum dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen;



## **B A B IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **4.1. Tujuan Jangka Menengah Perangkat Daerah**

Dengan telah ditetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bone tahun 2018-2023 dan searah dengan visi Pemerintah Kabupaten Bone tersebut, selanjutnya dirumuskan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone sebagai komitmen dalam mendukung RPJMD Kabupaten Bone 2018-2023.

Hasil analisa terhadap berbagai permasalahan kinerja pelayanan perangkat daerah periode sebelumnya yang disertai dengan telaahan terhadap tujuan dan sasaran jangka menengah terkait Visi & Misi Bupati/Wakil Bupati Bone terpilih, Renstra K/L/Provinsi, implikasi RTRW dan KLHS, yang kemudian dituangkan menjadi isu-isu strategis dalam pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah dalam Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Kabupaten Bone selama lima tahun mendatang, menjadi acuan dalam penentuan tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.

Tujuan dan sasaran strategis ini merupakan gambaran kinerja yang akan dicapai dalam Jangka Menengah (lima tahun) sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah. Tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone diarahkan untuk mengawal dan mendorong terwujudnya visi, misi, dan program-program strategis Bupati dan Wakil Bupati Bone Periode 2018-2023, khususnya yang terkait dengan terciptanya

tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance and clean government*)

Berdasarkan isu-isu strategis yang terkait pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah yang telah diuraikan Bab sebelumnya, ditetapkan rumusan pernyataan Tujuan Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone Periode Tahun 2018-2023, yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian
2. Meningkatkan Aparatur pemerintah yang berkualitas dan professional
3. Meningkatkan akuntabilitas kinerja Urusan Penunjang Kepegawaian

#### **4.2. Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah**

Sasaran jangka menengah perangkat daerah adalah rumusan kondisi yang menggambarkan pencapaian tujuan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun secara bertahap setiap tahun melalui serangkaian program dan kegiatan yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam suatu Rencana Kinerja Tahunan (Renja/RKT).

Sasaran strategis sebagai penjabaran dari tujuan strategis yang telah ditetapkan secara lebih spesifik dan terukur, merupakan dampak pembangunan daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (outcome) program dan keluaran (output) kegiatan perangkat daerah. Penetapan sasaran strategis ini diperlukan untuk menentukan skala prioritas pada penyusunan program & kegiatan serta alokasi sumber daya organisasi dalam kegiatan atau operasional organisasi setiap tahunnya untuk kurun waktu 5 (lima) tahun.

Rumusan pernyataan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone Periode Tahun 2018-2023, yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatnya kualitas data dan pelayanan administrasi kepegawaian
2. Meningkatnya kualitas PNS
3. Meningkatnya akuntabilitas kinerja urusan penunjang kepegawaian

Secara lengkap, keterkaitan tujuan dengan sasaran jangka menengah Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone Periode Tahun 2018-2023 disertai indikator kinerja sasaran setiap tahunnya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 4.1

## Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Data Awal 2018	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun ke-				
					2019	2020	2021	2022	2023
1.	Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian	Meningkatnya kualitas data dan pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase Akurasi up-date data base kepegawaian (%)	70	75	80	85	90	95
			Persentase kenaikan pangkat ASN tepat waktu sesuai SOP (%)	70	75	80	85	90	95
			Persentase pengisian jabatan struktural (%)	80	83	86	90	93	96
2.	Meningkatkan Aparatur pemerintah yang berkualitas dan professional	Meningkatnya kualitas PNS	Persentase pejabat struktural yang memenuhi syarat kediklatan (%)	73	75	80	85	90	95
			Persentase pegawai memperoleh nilai SKP Baik (%)	70	75	80	85	90	95
			Persentase penurunan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS (%)	70	60	50	40	30	20
3	Meningkatkan akuntabilitas kinerja Urusan Penunjang Kepegawaian	Meningkatnya akuntabilitas kinerja Urusan Penunjang Kepegawaian	Predikat evaluasi sakip oleh APIP	B	B	B	B	BB	BB

**B A B V****STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Strategi dan kebijakan dalam renstra adalah strategi dan kebijakan SKPD. untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah SKPD yang selaras dengan strategi dan kebijakan daerah serta rencana program prioritas dalam rancangan awal RPJMD. Strategi dan kebijakan jangka menengah menunjukkan bagaimana cara SKPD mencapai tujuan, sasaran jangka menengah SKPD, dan target kinerja hasil (outcome) program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi SKPD.

Adapun strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone Tahun 2018-2023 adalah :

**5.1. Strategi**

Strategi yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia kab. Bone untuk mendukung pencapaian tujuan adalah sebagai berikut :

1. Melakukan up date (pemutakhiran) data kepegawaian secara periodik,
2. Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional serta mengoptimalkan pembinaan pegawai dengan menerapkan reward dan punishment secara transparan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
3. Memperkuat manajemen pengelolaan kepegawaian daerah yang transparan dan profesional.

## 5.2. Arah Kebijakan

Melihat kondisi dan potensi yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone, serta faktor-faktor kunci keberhasilan ditambah tersedianya data yang akurat dan relevan, untuk 5 tahun mendatang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone telah menetapkan kebijakan dalam pembangunan bidang kepegawaian atau aparatur pemerintah daerah.

Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone merupakan tindak lanjut dan penjabaran dari kebijakan Pemerintah Kabupaten Bone dalam pembangunan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Kabupaten Bone yang bertujuan untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat dan aparatur pemerintah daerah itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka kebijakan yang disusun dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pemutakhiran data dan perawatan software secara periodik.
2. Melakukan kerjasama dengan BKN dan Telkom dalam penyediaan data kepegawaian
3. Menyediakan sarana prasarana sesuai kebutuhan secara bertahap.
4. Mengoptimalkan pemeliharaan peralatan kerja dan gedung secara berkala.
5. Menyusun SOP pada masing-masing bidang.
6. Melakukan sosialisasi SOP administrasi kepegawaian
7. Melaksanakan analisis kinerja PNS secara optimal.
8. Melakukan rekrutmen pegawai secara selektif sesuai dengan kebutuhan SKPD.
9. Mengoptimalkan peluang bagi pegawai yang akan melanjutkan pendidikan melalui izin belajar dan tugas belajar.



10. Menyelenggarakan analisis kebutuhan diklat teknis bagi masing-masing SKPD.
11. Menyelenggarakan diklat teknis, kursus dan bintek sesuai dengan kebutuhan organisasi.
12. Mengusulkan dan menyediakan alokasi anggaran untuk diklat PIM II dan III.
13. Mengoptimalkan pembinaan pegawai dan menerapkan sanksi sesuai dengan ketentuan.
14. Memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.
15. Melaksanakan dan menerapkan sistem dan mekanisme pola pengembangan karier PNS.
16. Melaksanakan pembinaan mental dan spiritual secara berkesinambungan

Rumusan tujuan, sasaran serta strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah Kabupaten Bone untuk lima tahun kedepan, selanjutnya menjadi acuan dalam penentuan rencana program dan kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2018-2023, tentunya dengan indikator kinerja (dampak, outcome, dan output) pelayanan perangkat daerah yang lebih terukur secara efektif, efisien, dan ekonomis, serta berorientasi hasil guna mendorong terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kabupaten Bone sehingga terwujud visi pembangunan Kabupaten Bone yaitu "Masyarakat Kabupaten yang, Mandiri, Berdaya Saing, dan Sejahtera)".

Tabel 5.1

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah kebijakan
1	Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian	Meningkatnya kualitas data base dan pelayanan administrasi kepegawaian	Melakukan up date data base kepegawaian secara periodik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan pemutakhiran data dengan bekerja sama dengan BKN dan Telkom dalam penyediaan data kepegawaian</li> <li>2. Melakukan pemutakhiran data dan perawatan software secara periodik.</li> <li>3. Menyediakan sarana prasarana sesuai kebutuhan secara bertahap.</li> </ol>
2	Meningkatkan aparatur pemerintah yang berkualitas dan professional	Meningkatnya kualitas PNS	Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional serta mengoptimalkan pembinaan pegawai dengan menerapkan reward dan punishment secara transparan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengusulkan dan menyediakan alokasi anggaran untuk diklat PIM II, III. dan IV</li> <li>2. Menyelenggarakan Diklat Teknis dan fungsional</li> <li>3. Menyelenggarakan diklat prajabatan</li> <li>4. Menganggarkan Diklat Teknis dan fungsional</li> <li>5. Mengusulkan calon peserta diklat Pim II, III dan IV kepada Badiklat Prov.</li> </ol>

				6. Menyelenggarakan analisis kebutuhan diklat teknis bagi masing-masing SKPD. 7. Menyelenggarakan diklat teknis, kursus dan bintek sesuai dengan kebutuhan organisasi. 8. Mengusulkan dan menyediakan alokasi anggaran untuk diklat PIM II dan III. 9. Menganggarkan pelaksanaan bimbingan teknis penilaian sasaran kinerja pegawai 10. Mengoptimalkan pembinaan pegawai dan menerapkan sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan melaksanakan kriteria reward and punishment
3	Meningkatkan akuntabilitas kinerja urusan penunjang kepegawaian	Meningkatnya akuntabilitas kinerja urusan penunjang kepegawaian	Memperkuat manajemen pengelolaan kepegawaian daerah yang transparan dan profesional	Menguatkan manajemen pengelolaan kepegawaian daerah yang transparan dan profesional yang disertai dengan dukungan anggaran dan sarana prasarana yang lebih memadai.



**B A B VI****RENCANA PROGRAM DAN  
KEGIATAN SERTA PENDANAAN****6.1. Program dan Kegiatan**

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh SKPD atau masyarakat, yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah, untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan dan di jabarkan dalam beberapa Program dan kegiatan dengan menggunakan sumberdaya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur, Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa SKPD sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program, dan terdiri dari sekumpulan tindakan penggerakan sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut, sebagai masukan (*input*) untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam bentuk barang/jasa. Untuk melaksanakan kebijakan yang merupakan perwujudan visi dan misi dalam mencapai tujuan dan sasaran program yang menjadi prioritas urusan wajib/Belanja Langsung di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone yang ditetapkan melalui Program dan kegiatan yang akan dilaksanakan.

Adapun program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone sebagai berikut :

**1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran :**

- 1.1. Penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik;
- 1.2. Penyediaan Jasa peralatan dan perlengkapan kantor
- 1.3. Penyediaan jasa Administrasi Keuangan ;
- 1.4. Penyediaan jasa Perbaikan Peralatan Kerja;
- 1.5 Penyediaan Komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor;
- 1.6. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan;
- 1.7. Pelaksanaan administrasi perkantoran;
- 1.8. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah dan luar daerah;
- 1.9. Penyediaan alat tulis kantor;

**2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur**

- 2.1. Pengadaan Peralatan Gedung Kantor ;
- 2.2. Pengadaan Perlengkapan Kantor;
- 2.3. Pengadaan Mebeleur ;
- 2.4. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor ;
- 2.5. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional.

**3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur**

- 3.1 Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya
- 3.2 Pengadaan Pakaian Khusus hari-Hari Tertentu

**4. Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan**

- 4.1. Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisas kinerja SKPD
- 4.2. Penyusunan laporan keuangan semesteran.

**5. Program Penunjang Pemerintahan Umum**

- 5.1. Penyusunan rencana perangkat daerah
- 5.2. Pengelolaan website perangkat daerah

**6. Program Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi**

- 6.1. Pengelolaan Tata Naskah Pegawai

## **II. Prioritas Program yang menjadi Urusan Wajib**

### **1. Program Pendidikan Kedinasan**

- 1.1. Pendidikan penjenjangan struktural ;
- 1.2. Peningkatan keterampilan dan profesionalisme.

### **2. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur**

- 2.1. Penyelenggaraan Diklat Prajabatan bagi CPNSD
- 2.4. Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan
- 2.5. Sosialisasi peraturan perundang-undangan
- 2.6. Pelatihan Penyusunan S.O.P

### **3. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur**

- 3.1. Seleksi Penerimaan Calon PNS ;
- 3.2. Penyusunan rencana pembinaan karir PNS
- 3.3. Pengelolaan SIMPEG
- 3.4. Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi ;
- 3.5. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
- 3.6. Pemberian Bantuan Tugas Belajar Ikatan Dinas
- 3.7. Pengelolaan Administrasi Izin Perkawinan dan Izin Penceraian
- 3.8. Penyelenggaraan Diklat Teknis Fungsional dan Kepemimpinan
- 3.9. Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan.
- 3.10 Pembinaan Mental dan Spritual PNS
- 3.12 Pengeloaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS
- 3.13 Penempatan PNS
- 3.14 Pelayanan Kesejahteraan Material PNS
- 3.15 Pengucapan Sumpah dan Janji
- 3.18 Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegwaian (SAPK)
- 3.19 Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)
- 3.20 Seleksi Jabatan Tinggi Pratama
- 3.21 Penilaian dan Evaluasi Kinerja PNS
- 3.22 Pengelolaan Sistem Absensi PNS
- 3.23 Seleksi Jabatan Tinggi Pratama



- 3.24 Analisis Kebutuhan Diklat
- 3.25 Pengelolaan Mutasi Kenaikan Pangkat dan Perpindahan PNS
- 3.26 Workshop Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Aparatur
- 3.27 Diklat pelayanan Prima
- 3.28 Bimtek Peningkatan Kompetensi Camat
- 3.29 Penyelenggaraan Persemayaman bagi PNS yang meninggal
- 3.30 Penataan Sumber Daya Manusia sesuai kebutuhan dan Kompetensi
- 3.31 Pengelolaan Izin Belajar dan Tugas Belajar
- 3.32 Penyelesaian Administrasi Kedudukan Hukum PNS

Program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif secara lengkap disajikan dalam tabel 6.1 sebagaimana terlampir dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone Tahun 2018-2023 sebagai berikut :

Tabel 6.1  
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM  
Kabupaten Bone

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja Pada Akhir Priode Renstra PD			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	17	18	19	20
Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian	Meningkatnya kualitas data base dan pelayanan administrasi kepegawaian		Persentase Akurasi up -date data base kepegawaian (%)		70	75		80		85		90		95		95			
			Persentase Kenaikan Pangkat ASN tepat waktu sesuai SOP (%)		70	75		80		85		90		95		95			
			Persentase Pengisian Jabatan Struktural (%)		80	83		86		90		93		96		96			
	1.20 .23	Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi	Persentase Pemanfaatan Teknologi Informasi	70	75	95.5000.000	80	100.500.000	85	105.500.000	90	110.500.000	95	120.500.000	100	532.500.000	BKPSDM	T.R..Barat	
	1.20 .23.04	Pengelolaan Tata Naskah Pegawai	Jumlah Arsip Kepegawaian yang dikelola (dokumen)	2.200	2.200	95.500.000	2.300	100.500.000	2.500	105.500.000	2.700	110.500.000	3.000	120.500.000	12.700	532.500.000	BKPSDM	T.R..Barat	
	1.20 .30	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Cakupan pembinaan dan pengembangan apratur	70	75	1.289.806.500	80	1.485.000.000	85	1.630.000.000	90	1.787.000.000	95	1.935.000.000	100	8.126.806.500	BKPSDM	T.R..Barat	
	1.20 30.01	Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS	Jumlah Dokumen Pembinaan karier PNS yang tersusun	1	1	40.000.000	1	50.000.000	1	55.000.000	1	60.000.000	1	65.000.000	5	270.000.000	BKPSDM	T.R..Barat	
	1.20 30 02	Seleksi Penerimaan Calon PNS	Jumlah ASN yang direkrut sesuai dengan usulan formasi (orang)	500	274	406.911.000	500	415.000.000	500	420.000.000	500	440.000.000	500	450.000.000	2274	2.131.911.000	BKPSDM	T.R..Barat	

		1.20 30 18	Pengelolaan Mutasi Kenaikan Pangkat dan Perpindahan PNS	Jumlah usulan kenaikan pangkat ASN yang diproses tepat waktu sesuai SOP (Usulan)	1500	1500	78.200.000	1500	80.000.000	1500	85.000.000	1500	90.000.000	1500	95.000.000	7500	428.200.000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 30 19	Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS	Jumlah Usulan pensiun dan kenaikan Pangkat pengabdian PNS yang diusulkan (usulan)	300	300	55.200.000	300	75.000.000	300	80.000.000	300	85.000.000	300	90.000.000	1.500	385.200.000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 30.03	Penempatan PNS	Jumlah PNS yang ditempatkan sesuai kompetensi (orang)	150	-	-	150	50.000.000	150	55.000.000	150	60.000.000	150	65.000.000	600	230.000.000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 30 25	Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	Jumlah Pemutakhiran Data Kepegawaian yang di kelola (Kegiatan)	1	1	139.750.000	1	145.000.000	1	150.000.000	1	200.000.000	1	250.000.000	5	884.750.000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 30 31	Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Jumlah Pejabat Administrator yang mengikuti Seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama (orang)	17	45	247.945.500	45	300.000.000	45	350.000.000	45	400.000.000	45	450.000.000	225	1.747.945.500	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 30 42	Pengelolaan Izin Belajar dan Tugas Belajar	Jumlah rekomendasi Izin Belajar dan Tugas belajar yang di terbitkan (rekomendasi)	200	140	120.000.000	150	145.000.000	150	150.000.000	150	152.000.000	150	155.000.000	740	722.000.000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 30 44	Penataan Sumber Daya Manusia sesuai kebutuhan dan Kompetensi	Jumlah PNS yang di Assesment (Orang)	-	38	201.800.000	38	210.000.000	50	215.000.000	60	220.000.000	70	225.000.000	256	1.071.800.000	BKPSDM	T.R..Barat



		1.20.30.30	Penyelenggaraa n Persemayam an bagi PNS yang meninggal	Jumlah PNS yang mendapatkan Pelayanan Persemayaman (Orang)	-	-	-	10	15.000. 000	15	20.000. 000	20	25.000. 000	25	30.000. 000	70	90.000. 000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 30 .26	Pengelolaan SIM PEG	Jumlah kegiatan pengelolaan Data PNS dalam SIMPEG (Kegiatan)	-	-	-	-	-	1	50.000. 000	1	55.000. 000	1	60.0000 .000	3	165..00 0.000	BKPSDM	T.R..Barat
Meningkat kan Aparatur Pemerintah yang berkualitas dan profesional	Meningkat nya kualitas PNS		Persentase Pejabat Struktural yang Memenuhi Syarat Kediklatan (%)		73	75		80		85		90		95		95			
			Perentase Pegawai yang Memperoleh nilai SKP Baik (%)		70	75		80		85		90		95		95			
			Peresentase Penurunan Kasus- kasus Pelanggaran Disiplin PNS (%)		70	60		50		40		30		20		20			
		1.20.05	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Cakupan Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur (Persen)	100	100	1.178.7 90.000	100	1.750.0 00.000	100	1.795.0 00.000	100	1.750.0 00.000	100	1.750.0 00.000	100	8.223.7 90.000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 05 03	Bimbingan Teknis implementasi peraturan Perun dang Undangan	Jumlah Kegiatan Bimbingan Teknis yang dilaksanakan (kegiatan)	6	-	-	1	150.000 .000	1	150.000 .000	1	150.000 .000	1	150.000 .000	4	600.000 .000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 05 23	Penyelenggaraa n Diklat Prajabatan bagi CPNSD	Jumlah CPNSD yang mengikuti Diklat Prajabatan (org)	517	208	1.178. 790.000	300	1.450. 000.000	300	1.450..0 00.000	300	1.450.0 00.000	300	1.450.0 00.000	1.408	6.978.7 90.000	BKPSDM	Makassar/ T.R..Barat
		1.20 05	Sosialisasi Peraturan Perundang – Undangan	Jumlah Kegiat an Sosialisas yang daksanak an ( kegiatan )	4	-	-	1	150.000 .000	1	150.000 .000	1	150.000 .000	1	150.000 .000	4	600.000 .0000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20.05	Pelatihan Penyusunan S.O.P	Jumlah Dokumen SOP yang disusun (Dokumen)	1	-	-	-	-	1	45.000. 000	-	-	-	-	1	45.000. 000	BKPSDM	T.R..Barat

1.20 28	Program Pendidikan Kedinasan	Persentase pejabat struktural yang memenuhi syarat kediklatan (%)	65	70	130.000.000	75	285.000.000	80	190.000.000	85	325.000.000	90	190.000.000	95	1.120.000.000	BKPSDM	T.R..Barat
1.20 28.02	Pendidikan Penjenjangan Struktural	Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah (orang)	85	-	-	150	95.000.000	-	-	150	135.000.000	-	-	300	230.000.000	BKPSDM	T.R..Barat
1.20 28 06	Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat PIM III (Orang)		1	30.000.000	2	90.000.000	2	90.000.000	2	90.000.000	2	90.000.000	9	390.000.000	BKPSDM	Badiklat/ LAN
		Jumlah PNS Yang mengikuti Bintek (Orang)	5	10	100.000.000	10	100.000.000	10	100.000.000	10	100.000.000	10	100.000.000	50	500.000.000	BKPSDM	
1.20.30	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Cakupan pembinaan dan pengembangan aparatur (%)	70	75	1.438.888.000	80	1.878.032.050	85	1.853.698.850	90	2.192.074.930	95	2.420.288.618	100	9.782.982.448	BKPSDM	T.R..Barat
1.20 30 08	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Jumlah PNS mendapatkan penghargaan satyalencana (PNS)	230	250	27.850.000	250	30.850.000	250	35.850.000	250	40.850.000	250	45.850.000	1.250	181.250.000	BKPSD	T.R..Barat
1.20 30 09	Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Jumlah kasus-kasus Pelanggaran disiplin PNS yang tertangani (Kasus)	15	15	50.499.750	12	60.000.000	10	65.000.000	8	70.000.000	6	75.000.000	51	320.499.750	BKPSDM	T.R..Barat
1.20 30 13	Penyelenggaraan Diklat Teknis Fungsional dan Kepemimpinan	Jumlah Pejabat ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural (orang)	40	40	813.026.000	40	894.328.000	40	983.760.800	40	1.082.136.880	40	1.100.350.568	200	4.873.602.248	BKPSDM	T.R..Barat



		1.20 30 15	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	Jumlah dokumen Pelaksanaan keg. Monev (dokumen)	1	1	84.500.050	1	84.500.050	1	84.500.050	1	84.500.050	1	84.500.050	5	422.500.250	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 30 22	Pelayanan Kesejahteraan Material PNS	Jumlah PNS yang mendapatkan pelayanan Material PNS (orang)	300	350	14.050.000	350	20.000.000	350	25.000.000	350	30.000.000	350	25.000.000	1750	114.050.000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 30 23	Pengucapan Sumpah/Janji PNS	Jumlah PNS yang di sumpah (Orang)	500	500	19.152.000	500	20.000.000	500	25.000.000	500	30.000.000	500	35.000.000	2500	129.152.000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 30 32	Penyelesaian Administrasi kedudukan Hukum PNS	Jumlah SK Kedudukan hukum PNS yang diselesaikan (SK)	11 SK	10	44.470.000	10	50.000.000	10	55.000.000	10	60.000.000	10	65.000.000	50	274.470.000	BKPSD	T.R..Barat
		1.20 30 33	Penilaian dan Evaluasi Kinerja PNS	Jumlah SKP PNS yang diverifikasi (Kegiatan)	1	1	85.000.000	1	90.000.000	1	95.000.000	1	100.000.000	1	105.000.000	5	475.000.000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 30 34	Pengelolaan Sistem Absensi PNS	Jumlah Absensi PNS yang dikelola (Kegiatan)		1	18.850.000	1	20.000.000	1	25.000.000	1	30.000.000	1	35.000.000	5	128.850.000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 30 11	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Jumlah PNS yang Mendaat Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas (orang)	6	-	-	3	150.000.000	3	150.000.000	3	150.000.000	3	150.000.000	12	600.000.000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 30 36	Analisis Kebutuhan Diklat	Jumlah Dokumen hasil analisis kebutuhan diklat (dokumen)	-	1	84.402.200	1	73.766.000	-	-	1	90.000.000	1	95.000.000	4	343.168.200	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 30 38	Diklat Pelayanan Prima	Jumlah Diklat Pelayanan Prima yang dilaksanakan (kegiatan)	1	1	83.938.000	1	83.938.000	1	83.938.000	1	83.938.000	1	83.938.000	5	419.690.000	BKPSDM	T.R..Barat



		1.20 30 39	Pembinaan Mental dan Spritual PNS	Jumlah Pelaksanaan Pembinaan Mental dan Spritual (Kali)	14	120	90.650.000	120	95.650.000	120	100.650.000	120	110.650.000	120	120.650.000	600	518.250.000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 30 40	Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)	Jumlah wajib LHKPN yang melaporkan harta kekayaan ya (orang)	600	800	22.500.000	1500	30.000.000	1500	40.000.000	1500	50.000.000	1500	60.000.000	6800	202.500.000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 30	Workshop Peningkatan kompetensi dan kinerja aparatur	Jumlah Workshop yang dilaksanakan (Kegiatan)	-	-	-	-	-	-	-	-	2	245.000.000	2	245.000.000	BKPSDM	T.R..Barat	
		1.20 30	Bimtek Peningkatan Kompetensi Camat	Jumlah Bimtek yang dilaksanakan (kegiatan)	-	-	-	1	95.000.000	-	-	1	90.000.000	-	-	2	185.000.000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 30	Pengelolaan Administrasi Izin Perkawinan dan Izin Perceraian	Jumlah Izin Perkawinan dan Izin Perceraian yang diterbitkan izin)	-	-	0	15	80.000.000	17	85.000.000	19	90.000.000	22	95.000.000	73	350.000.000	BKPSDM	T.R..Barat
Meningkatkan akuntabilitas kinerja Urusan Penunjang Kepegawaian	Meningkatkan akuntabilitas kinerja Urusan Penunjang Kepegawaian			Hasil evaluasi sapip oleh APIP	B	B		B		B		BB		BB		BB		BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 01	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Cakupan ketersediaan pelayanan administrasi perkantoran (%)	100	100	860.321.975	100	865.513.500	100	869.513.500	100	874.513.500	100	878.513.500	100	4.348.375.975	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 01 02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air	Jumlah rekening biaya tagihan telepon, listrik, dan air yang dibayarkan ( rekening)	12	12	17.720.000	12	20.000.000	12	22.000.000	12	25.000.000	12	27.000.000	60	111.720.000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 01 03	Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah pengadaan penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan Kantor (Paket)	12	12	9.022.000	12	10.000.000	12	11.000.000	12	12.000.000	12	13.000.000	60	55.022.000	BKPSDM	T.R..Barat

	1.20 01 07	Penyediaan jasa administrasi keuangan	Jumlah Tenaga Administrasi yang mendapatkan Jasa Keuangan selama setahun (kali)	108	108	45.420.000	108	45.420.000	108	45.420.000	108	45.420.000	108	45.420.000	540	227.100.000	BKPSDM	T.R..Barat
	1.20 01 09	Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	Jumlah peralatan kerja yang di perbaiki (Paket)	36	3	23.900.000	4	23.900.000	4	23.900.000	4	23.900.000	4	23.900.000	19	119.500.000	BKPSDM	T.R..Barat
	1.20 01 12	penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah ketersediaan komponen instalasi listrik/penerangan kantor sesuai kebutuhan penganggaran (Paket)	12	12	6.745.000	12	6.745.000	12	6.745.000	12	6.745.000	12	6.745.000	60	33.725.000	BKPSDM	T.R..Barat
	1.20 01 15	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah pembayaran Media yang Menyediakan bahan bacaan (Kali)	120	120	15.000.000	120	16.000.000	120	17.000.000	120	18.000.000	120	19.000.000	600	85.000.000	BKPSDM	T.R..Barat
	1.20 01 23	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah dan luar daerah	Jumlah Kegiatan rutin koordinasi dan konsultasi pelaksanaan tupoksi organisasi ketingkat nasional,tingkat provinsi dan tingkat kabupaten yang diikuti (Kegiatan)	150	150	399.066.475	150	400.000.000	150	400.000.000	150	400.000.000	150	400.000.000	750	1.999.066.475	BKPSDM	T.R..Barat
	1.20 01 24	Pelaksanaan administrasi perkantoran	Jumlah Pendukung pelaksanaan administrasi perkantoran (Paket)	72	72	343.448.500	72	343.448.500	72	343.448.500	72	343.448.500	72	343.448.500	360	1.717.242.500	BKPSDM	T.R..Barat



1.20 08	Program Penunjang Pemerintahan Umum	Cakupan realisasi Kegiatan Penunjang Pemerintahan Umum	100	100	58.685.000	100	61.685.000	100	64.685.000	100	70.685.000	100	76.685.000	100	332.425.000	BKPSDM	T.R..Barat
1.20 08 01	Penyusunan Rencana Perangkat Daerah	Jumlah Dok. Renstra, Renja,RKA,DPA dan DPPA yang telah disusun	5	6	22.685.000	5	23.685.000	6	24.685.000	5	25.685.000	5	26.685.000	27	123.425.000	BKPSDM	T.R..Barat
1.20 08 02	Pengelolaan Website Perangkat Daerah	Jumlah Pemeliharaan Website yang dikelola (website)	1	1	36.000.000	1	38.000.000	1	40.000.000	1	45.000.000	1	50.000.000	1	209.000.000	BKPSDM	T.R..Barat
1.20 02	Program Peningkatan sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase sarana dan prasarana dalam kondisi baik	100	100	631.672.000	100	706.672.000	100	830.000.000	100	875.000.000	100	905.000.000	100	3.948.344.000	BKPSDM	T.R..Barat
1.20 02 07	Pengadaan Perlengkapan kantor	Jumlah Perlengkapan Kantor yang diadakan (Paket)	7	6	76.750.000	6	76.750.000	6	80.000.000	6	90.000.000	6	95.000.000	30	418.500.000	BKPSDM	T.R..Barat
1.20 02 09	Pengadaa Peralatan Kantor	Jumlah Peralatan kantor yang diadakan (paket)	6	12	220.072.000	12	272.072.000	12	300.000.000	12	310.000.000	12	315.000.000	60	1.417.144.000	BKPSDM	T.R..Barat
1.20 02 10	Pe ngadaan Mubeleur	Jumlah Mobeleur yang diadakan (paket)	5	5	87.000.000	4	90.000.000	3	100.000.000	4	110.000.000	4	120.000.000	20	507.000.000	BKPSDM	T.R..Barat
1.20 02 22	Pemeliharaan Rutin / berkala Gedung Kantor	Jumlah Ruang kantor yang dipelihara (Paket)	4	4	100.000.000	4	120.000.000	4	150.000.000	4	155.000.000	4	160.000.000	20	685.000.000	BKPSDM	T.R..Barat
1.20 02 24	Pemeliharaan Rutin / berkala Kendaraan Dinas Operasional	Jumlah pemeliharaan kendaraan dinas/ operasional (Paket)	13	13	147.850.000	13	147.850.000	13	200.000.000	13	210.000.000	13	215.000.000	65	920.000.000	BKPSDM	T.R..Barat



		1.20.03	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Persentase Peningkatan disiplin Aparatur	100	100	20.700.000	100	21.000.000	100	25.000.000	100	21.000.000	-	-	100	87.700.000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20.03.	Pengadaan Pakian Dinas beserta Perlengkapannya	Jumlah pakian Dinas yang diadakan (Pasang)	-	-	-	60	21.000.000	-	-	60	21.000.00	-	-	120	42.000.000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20.03.05	Pengadaan pakian khusus hari-hari tertentu	Jumlah pakian khusus hari-hari tertentu yang diadakan (Pasang)	-	69	20.700.000	-	-	70	25.000.000	-	-	-	-	139	45.700.000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 06	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Cakupan Relisasi penyusunan laporan kinerja dan penjaminan kinerja tepat waktu	100	100	8.624.000	100	9.624.000	100	10.624.000	100	11.624.000	100	12.624.000	100	53.120.000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 06 01	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	3	3	5.000.000	3	6.000.000	3	7.000.000	3	8.000.000	3	9.000.000	15	35.000.000	BKPSDM	T.R..Barat
		1.20 06 02	Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran	Jumlah Dokumen Laporan Keuangan Semesteran (dokumen)	2	2	3.624.000	2	3.624.000	2	3.624.000	2	3.624.000	2	3.624.000	10	18.120.000	BKPSDM	T.R..Barat

**B A B VII****KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Kebijakan umum adalah arah tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan, yang dirumuskan berdasarkan arahan strategi dan misi dalam rangka mencapai visi pembangunan 5 tahun Kabupaten Bone Tahun 2018-2023 yang selanjutnya dijabarkan ke dalam program. Sedangkan program adalah instrument yang berisi 1 atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh SKPD untuk mencapai sasaran dan tujuan serta untuk memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan. Dengan demikian program yang ada didalam RPJMD perlu dijabarkan dan dikembangkan menjadi program dan rencana aksi melalui Renstra SKPD, RKPD dan Renja SKPD sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, kondisi dan situasi obyektif berdasarkan kajian dan hasil musyawarah pembangunan.

Indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD yaitu meningkatnya kualitas pelayanan pemerintah dengan sasaran semakin kuatnya kelembagaan SKPD dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi pelayanan kepada masyarakat. Kebijakan umum daerah memperkuat kelembagaan, tugas pokok, fungsi serta norma standar pelayanan SKPD, meningkatkan kesejahteraan pegawai dan melengkapi sarana dan prasarana kerja, meningkatkan diklat aparatur, memberikan penghargaan dan sanksi kepada pejabat dan pegawai secara konsisten.

Indikator yang diharapkan adalah semakin meningkatnya kepuasan masyarakat dan menurunnya kasus pengaduan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah. Indikator rencana kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone disusun sebagaimana tabel berikut :

Tabel 7.1

Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu  
pada Tujuan dan Sasaran RPMJD

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
		Tahun 2018	2019	2020	2021	2022	2023	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Persentase akurasi up-date base kepegawaian (%)	70	75	80	85	90	95	95
2	Persentase kenaikan pangkat PNS tepat waktu sesuai SOP (%)	70	75	80	85	90	95	95
3	Persentase pengisian jabatan struktural (%)	80	83	86	90	93	96	96
4	Persentase pegawai memenuhi nilai SKP 'Baik' (%)	73	75	80	85	90	95	95
5	Persentase menurunnya kasus-kasus pelanggaran disiplin pegawai (%)	70	75	80	85	90	95	95
6	Persentase pejabat struktural telah memenuhi syarat kediklatan (%)	70	60	50	40	30	20	20



**B A B VIII****P E N U T U P****8.1. Pedoman Transisi**

Dalam rangka menjaga kesinambungan pembangunan dan mengisi kekosongan rencana pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone tahun 2023 yang diperlukan sebagai pedoman dalam penyusunan rencana kerja dan anggaran tahun 2023 maka Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone tahun 2018 – 2023 juga mencakup rencana program, kegiatan dan pagu indikatif satu tahun berikutnya.

**8.2. Kaidah Pelaksanaan**

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone dan Stakeholder berkewajiban untuk melaksanakan program-program dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone Tahun 2018-2023
2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone berkewajiban untuk menyusun Renja Kerja (RENJA) SKPD setiap tahunnya yang mengacu pada sasaran renstra tahun 2018-2023
3. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone Tahun 2018-2023 merupakan dasar dalam melakukan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kinerja tahunan dan lima tahunan.

4. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone 2018-2023 bersifat dinamis dan fleksibel sehingga memungkinkan adanya perubahan kegiatan yang tetap mengacu pada program yang ada, apabila terjadi keadaan yang memaksa atau diluar kendali dan hal-hal lain yang belum terakomodir namun sifatnya sangat mendesak untuk dilaksanakan.
5. Sumber daya untuk melaksanakan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone tahun 2018-2023 berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan Sumber-sumber lain yang sah.

Watampone , 16 April 2019

Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan SDM Kab. Bone



**Drs. H. ANDI ISLAMUDDIN**  
Pangkat : Pembina Utama Madya  
NIP.19701020 199603 1 004