



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM  
KABUPATEN SUMENEP**

**RENCANA  
STRATEGIS**

**BKPSDM**

**TAHUN  
2021 - 2026**

## KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep 2021-2026 merupakan dokumen perencanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang memuat visi, misi, tujuan, strategis, kebijakan, program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya selama 2021-2026.

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep mengacu pada pedoman penyusunan Renstra yang diatur Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Raperda tentang RPJPD, RPJMD dan RKPD.

Perumusan Renstra dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep agar terlaksana dengan lebih terstruktur, terukur dan tepat sasaran. Dalam perumusan Renstra, tidak tertutup kemungkinan adanya perubahan atau perbaikan selama jangka waktu 5 (lima) tahun yang disesuaikan dengan perubahan kebutuhan dan kebijakan yang berlaku.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya atas kerja keras seluruh jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep serta seluruh *stakeholder* dalam mewujudkan ASN yang profesional dan berintegritas.

Renstra ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dalam merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengambilan keputusan operasional dalam pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam 5 (lima) tahun.

Sumenep, 20 September 2021

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN SUMENEP**



**ABDUL MADJID, S.Sos., M.Si.**

**Pembina Utama Muda**

**NIP. 19661108 198809 1 001**

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi .....	iii
Daftar Tabel .....	iv
Daftar Gambar .....	vi
Daftar Grafik .....	vii
<b>BAB I</b> PENDAHULUAN.....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Landasan Hukum .....	5
1.3 Maksud dan Tujuan .....	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II</b> GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH .....	<b>11</b>
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah .....	11
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah .....	14
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah .....	19
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah .....	23
<b>BAB III</b> PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH .....	<b>33</b>
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah .....	33
3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah .....	35
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra .....	38
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis .....	45
3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis .....	47
<b>BAB IV</b> TUJUAN DAN SASARAN .....	<b>48</b>
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah .....	48
<b>BAB V</b> STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....	<b>58</b>
<b>BAB VI</b> RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN .....	<b>62</b>
<b>BAB VII</b> KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN .....	<b>77</b>
<b>BAB VIII</b> PENUTUP .....	<b>80</b>
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep Berdasarkan Jenis Kelamin .....	14
Tabel 2.2.	Rekapitulasi NON ASN BKPSDM Kab. Sumenep Berdasarkan Jenis Kelamin .....	15
Tabel 2.3.	Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep berdasarkan Jabatan Menurut Jenis Kelamin .....	15
Tabel 2.4.	Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep berdasarkan Golongan Menurut Jenis Kelamin .....	16
Tabel 2.5.	Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep berdasarkan Pendidikan Menurut Jenis Kelamin .....	16
Tabel 2.6.	Rekapitulasi NON ASN BKPSDM Kab. Sumenep berdasarkan Pendidikan Menurut Jenis Kelamin .....	17
Tabel 2.7.	Sarana dan Prasarana BKPSDM Kab. Sumenep .....	19
Tabel 2.8.	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah BKPSDM Kab. Sumenep .....	20
Tabel 2.9.	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah BKPSDM Kab. Sumenep .....	21
Tabel 2.10.	Rekapitulasi Perpindahan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep .....	24
Tabel 2.11.	Rekapitulasi Penjatuhan Hukuman Disiplin di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep .....	25
Tabel 2.12.	Rekapitulasi Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep .....	25
Tabel 2.13.	Rekapitulasi Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur ( <i>Assesment</i> ) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep .....	26
Tabel 2.14.	Rekapitulasi Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur (Diklat Struktural dan Fungsional) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep .....	26
Tabel 2.15.	Statistik PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep Tahun 2016 -2020 .....	27

Tabel 2.16.	Statistik PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 .....	28
Tabel 3.2.1.	Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah/ Wakil Kepala Daerah .....	37
Tabel 3.3.1.	Telaahan Renstra BKN dengan Renstra BKPSDM Kabupaten Sumenep .....	40
Tabel 3.3.2.	Telaahan Renstra BKD Provinsi Jawa Timur dengan Renstra BKPSDM Kabupaten Sumenep .....	43
Tabel 4.1.	Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2016-2021 .....	56
Tabel 4.2.	Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2021-2026 .....	57
Tabel 5.1.	Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan .....	59
Tabel 5.2.	Linearitas Arah Kebijakan RPJMD Kabupaten Sumenep dengan Renstra BKPSDM Kabupaten Sumenep .....	60
Tabel 5.3.	Penyusunan Time Horizon Renstra BKPSDM Kabupaten Sumenep.....	61
Tabel 6.1.	Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan BKPSDM Kab. Sumenep .....	67
Tabel 7.1.	Matrik Hubungan Tujuan, Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Daerah (IKD) .....	78
Tabel 7.2.	Indikator Kinerja BKPSDM Kab. Sumenep yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD .....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Struktur Organisasi BKPSDM Kab. Sumenep .....	13
Gambar IV.1	Keterkaitan Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kab. Sumenep .....	52
Gambar IV.2	Peta StrategiS BKPSDM Kab. Sumenep .....	53

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 2.1. Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep Berdasarkan Jenis Kelamin.....	14
Grafik 2.2. Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep Berdasarkan Jabatan menurut Jenis Kelamin .....	15
Grafik 2.3. Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep Berdasarkan Jabatan Menurut Jenis Kelamin.....	16
Grafik 2.4. Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep Berdasarkan Golongan Menurut Jenis Kelamin.....	17



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam rangka pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan 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 (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), diamanatkan bahwa Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) ditetapkan paling lambat enam bulan setelah kepala daerah terpilih dilantik. Perangkat Daerah wajib menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) yang merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode lima tahun.

Renstra Perangkat Daerah disusun sebagai penjabaran atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Renstra Perangkat Daerah ini memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai tugas dan fungsi perangkat daerah.

Sejalan dengan telah terpilihnya Bupati dan Wakil Bupati Sumenep periode tahun 2021-2026, maka dilakukan proses penyusunan RPJMD sesuai dengan visi dan misinya. RPJMD Kabupaten Sumenep telah dibahas dan disepakati oleh DPRD Kabupaten Sumenep. Maka bersamaan dengan itu, perangkat daerah juga menyusun Renstra PD untuk periode tahun 2021-2026 dengan mengacu pada RPJMD Kabupaten Sumenep dengan memperhatikan penjabaran Visi dan Misi Bupati dan wakil Bupati serta tupoksi perangkat daerah. Renstra Perangkat Daerah dibahas dengan pemangku kepentingan dalam Forum Perangkat Daerah/Lintas Perangkat

Daerah untuk memperoleh saran dan pertimbangan guna penyempurnaan Renstra Perangkat Daerah.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 merupakan penjabaran dari Visi, Misi dan Program Kepala Daerah terpilih yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026. Perumusan Renstra ini secara substansi mengacu kepada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Sedangkan secara teknis, Dokumen Renstra ini disusun berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Raperda tentang RPJPD, RPJMD dan RKPD.

Penyusunan Rentsra ini juga mengacu kepada berbagai dokumen perencanaan terkait, baik vertikal maupun horisontal. Secara vertikal Renstra ini mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sumenep Tahun 2021–2026. Sedangkan secara horizontal mengacu pada RTRW Kabupaten, Road Map Reformasi Birokrasi Kabupaten Sumenep dan dokumen perencanaan lainnya yang telah disusun dan ditetapkan di Kabupaten Sumenep. Maksud dirujuknya semua dokumen perencanaan dimaksud adalah untuk menjamin terciptanya sinergi kebijakan dan sinkronisasi program secara vertikal dan horisontal antar Perangkat Daerah. Faktor-faktor yang mempengaruhi langsung penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 antara lain : RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026, Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep.

Renstra Perangkat Daerah berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dengan mengacu kepada RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026. Renstra juga merupakan dasar penyusunan laporan kinerja instansi pemerintah untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan.

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sekurang-kurangnya memperhatikan/mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Salah satu perubahan yang sangat diharapkan adalah Reformasi Birokrasi dan rencana aksi pemberantasan korupsi terintegrasi. Hal ini sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Sumenep Nomor 54 Tahun 2017 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Kabupaten Sumenep Tahun 2017-2021 dan rencana aksi pemberantasan korupsi terintegrasi yang diprogram Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Reformasi Birokrasi merupakan sebuah keniscayaan dalam membangun pemerintahan yang mendasarkan diri pada prinsip-prinsip Tata Kelola Pemerintahan yang baik (*Good Governance*), terlebih ketika komitmen pemerintah yang seluas-luasnya untuk memperkuat pemerintahan daerah melalui otonomi daerah sangat kuat.

Penataan birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik serta otonomi daerah merupakan kekuatan yang besar bagi percepatan kemajuan pembangunan daerah, karena kemajuan daerah tidak hanya tergantung sumber daya alamnya saja tetapi juga sangat dipengaruhi oleh

sumber daya pada manusianya. Oleh karena itu eksistensi kebijakan otonomi daerah yang di dalamnya memiliki makna desentralisasi urusan pemerintahan akan memberikan dampak pada perubahan sikap dan perilaku sumber daya manusia dan perubahan manajemen pemerintahan yang lebih mengkonsentrasikan pada pelayanan publik.

Salah satu fokus perubahan yang akan mendukung terhadap perubahan manajemen pemerintahan yang baik khususnya di daerah adalah perubahan pada sistem dan pengelolaan kepegawaian. Sebaik apapun program pembangunan daerah yang telah tersusun dalam skala prioritas pembangunan di daerah tidak akan berhasil apabila pada sumber daya aparatur daerah tidak dilakukan penataan. Oleh karena itu Penataan aparatur di daerah merupakan sebuah keharusan. Penataan Kepegawaian di Kabupaten Sumenep tidak terlepas dari kerangka kebijakan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sumenep selain itu pula penataan kepegawaian di Kabupaten Sumenep harus memiliki sinergitas dengan kebijakan, program dan kegiatan dari Pemerintah, penataan kepegawaian di daerah tidak berdiri sendiri.

Selanjutnya dengan telah dirumuskannya Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026, dengan Visinya adalah ***“Sumenep Unggul, Mandiri dan Sejahtera”***, dan salah satu misi yang diembannya adalah ***“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Transparan, Inovatif dan Responsif Dalam Melayani Masyarakat”***. Maka untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang memiliki fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berkewajiban untuk meningkatkan kinerja ASN melalui peningkatan manajemen ASN.

## 1.2 Landasan Hukum

Dasar Hukum Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep adalah :

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72

Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402) ;

6. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Raperda tentang RPJPD, RPJMD dan RKPD (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);

12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
14. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Sertifikasi Kompetensi Teknis Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 370);
15. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1377);
16. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 39);
17. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 436);
18. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 16 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 437);
19. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 9 Tahun 2011 tentang Pembangunan Rencana Jangka Panjang Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2011 Nomor 9);

20. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 1);
21. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 3);

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep ditetapkan dengan maksud :

1. Sebagai pedoman perencanaan yang dijadikan pedoman atau acuan dalam menyusun Rencana Kerja Tahunan Badan;
2. Sebagai dasar menentukan sasaran, arah kebijakan, program dan kegiatan prioritas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam jangka menengah;
3. Sebagai dasar penilaian kinerja Badan yang mencerminkan penyelenggaraan pembangunan yang baik, transparan dan akuntabel;
4. Menyelaraskan rumusan dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 agar lebih realistis sesuai dengan tuntutan RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 dalam rangka pencapaian visi, misi dan program Kepala Daerah terpilih.

Adapun tujuan disusunnya Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

1. Menjabarkan arah kebijakan Bupati Sumenep melalui RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 kedalam rencana strategis organisasi perangkat daerah;



2. Menjabarkan visi dan misi Bupati Sumenep 2021-2026 kedalam tujuan, sasaran dan program kerja;
3. Menyediakan dokumen perencanaan sebagai bahan penyusunan rencana kerja atau rencana kinerja tahunan;
4. Menentukan strategi untuk pencapaian keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja serta menjamin efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.

#### **1.4 -Sistematika Penulisan**

Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

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

#### **BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

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

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

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

**BAB IV TUJUAN DAN SASARAN**

- 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

**BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

**BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

**BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

**BAB VIII PENUTUP**

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

#### **2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep merupakan Unsur penunjang Urusan Pemerintahan yang menangani masalah Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan dalam penyelenggaraan kewenangan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

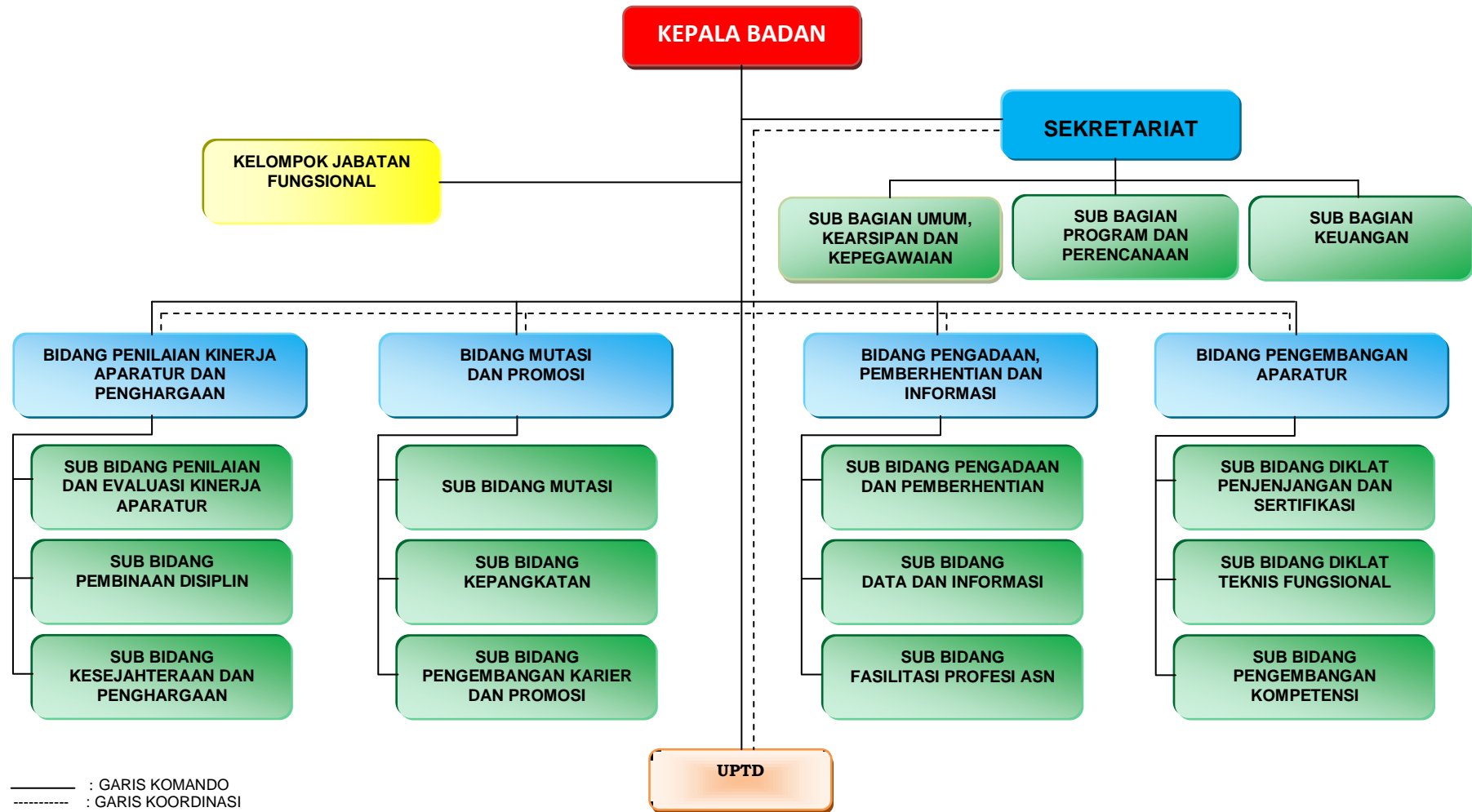
- a. Penyusunan kebijakan teknis kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep terdiri dari :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat, terdiri dari :
  - a. Sub Bagian Umum, Kearsipan dan Kepegawaian;
  - b. Sub Bagian Program dan Perencanaan;
  - c. Sub Bagian Keuangan.
3. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, terdiri dari :
  - a. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
  - b. Sub Bidang Pembinaan Disiplin;
  - c. Sub Bidang Kesejahteraan dan Penghargaan.
4. Bidang Mutasi dan Promosi, terdiri dari :
  - a. Sub Bidang Mutasi;
  - b. Sub Bidang Kepangkatan;
  - c. Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi.
5. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, terdiri dari :
  - a. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian;
  - b. Sub Bidang Data dan Informasi;
  - c. Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN.
6. Bidang Pengembangan Aparatur, terdiri dari :
  - a. Sub Bidang Diklat Penjurangan dan Sertifikasi;
  - b. Sub Bidang Diklat Teknis Fungsional;
  - c. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi.
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 2.1

**STRUKTUR ORGANISASI  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN SUMENEP**



## 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep harus didukung oleh sumber daya manusia/aparatur dan parasarana yang memadai.

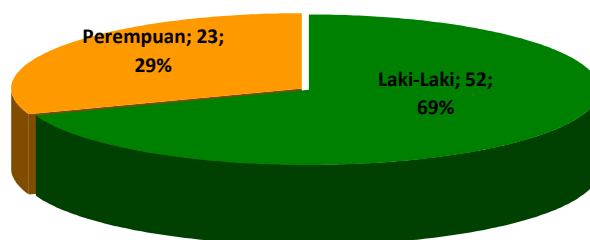
Dukungan SDM aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep keadaan bulan Agustus 2021 sebanyak 78 orang yang terdiri dari ASN sebanyak 75 orang dan Non ASN (Pegawai Tidak Tetap dan Tenaga Honorer Eks. K2) sebanyak 3 orang dengan klasifikasi berdasarkan Jenis Kelamin, Jabatan, golongan, jenjang pendidikan dan jenis kelamin sebagaimana dapat dilihat pada grafik-grafik Data Statistik berikut :

### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2.1  
Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep  
Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Uraian	Jumlah
1.	Laki-Laki	52 orang
2.	Perempuan	23 orang
<b>Jumlah</b>		<b>75 orang</b>

Grafik 2.1  
Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep  
Berdasarkan Jenis Kelamin



Tabel 2.2  
Rekapitulasi NON ASN BKPSDM Kab. Sumenep  
Berdasarkan Jenis Kelamin

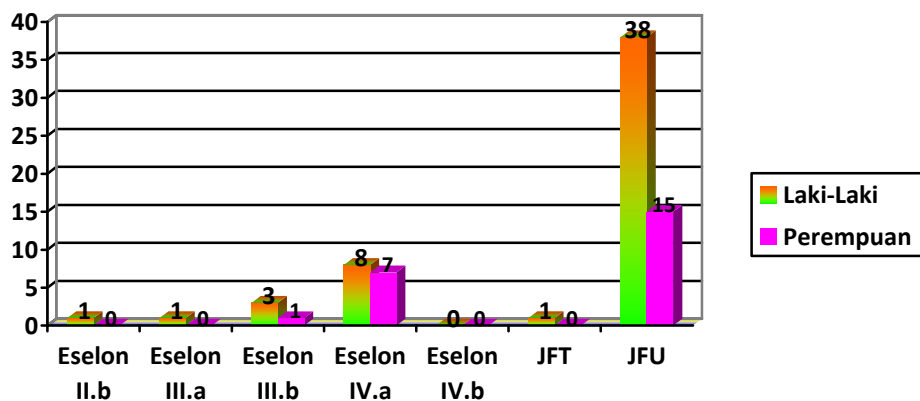
No.	Uraian	Jumlah
1.	Laki-Laki	3 orang
2.	Perempuan	- orang
<b>Jumlah</b>		<b>3 orang</b>

b. Berdasarkan Jabatan

Tabel 2.3  
Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep  
Berdasarkan Jabatan Menurut Jenis Kelamin

No.	Uraian	Laki-Laki	Perempuan
1	Eselon II.b	1 orang	-
2	Eselon III.a	1 orang	-
3	Eselon III.b	3 orang	1 orang
4	Eselon IV.a	8 orang	7 orang
5	Eselon IV.b	-	-
6	Analisis Kepegawaian/JFT	1 orang	
7	Pelaksana/JFU	38 orang	15 orang
<b>Jumlah</b>		<b>52 orang</b>	<b>23 orang</b>

Grafik 2.2  
Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep  
Berdasarkan Jabatan Menurut Jenis Kelamin

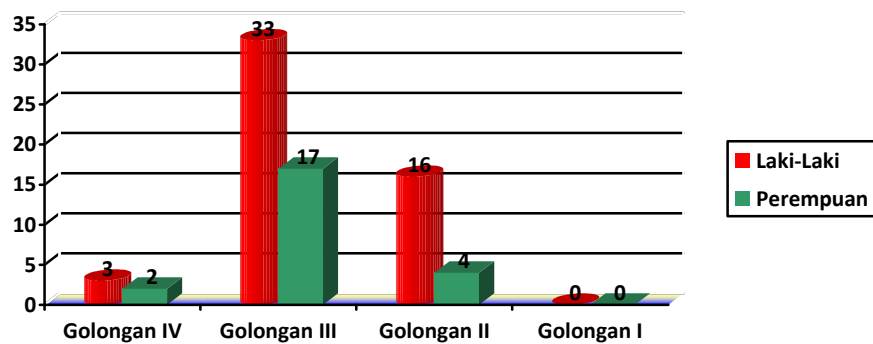


**c. Berdasarkan Golongan**

Tabel 2.4  
Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep  
Berdasarkan Golongan Menurut Jenis Kelamin

No.	Uraian	Laki-Laki	Perempuan
1	Golongan IV	3 orang	2 orang
2	Golongan III	33 orang	17 orang
3	Golongan II	16 orang	4 orang
4	Golongan I	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>52 orang</b>	<b>23 orang</b>

Grafik 2.3  
Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep  
Berdasarkan Golongan Menurut Jenis Kelamin



**d. Berdasarkan Pendidikan**

Tabel 2.5  
Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep  
Berdasarkan Pendidikan Menurut Jenis Kelamin

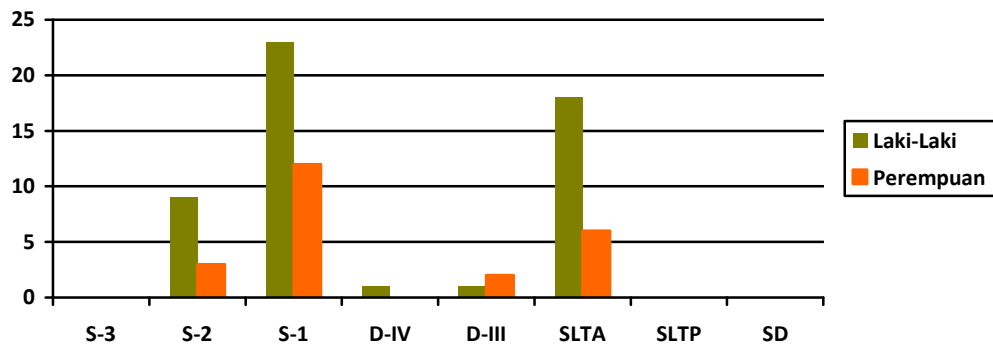
No.	Uraian	Laki-Laki	Perempuan
1	S-3	-	-
2	S-2	9 orang	3 orang
3	S-1	23 orang	12 orang
4	D-IV	1 orang	-
5	D-III	1 orang	2 orang
6	SLTA	18 orang	6 orang
7	SLTP	-	-
8	SD	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>52 orang</b>	<b>23 orang</b>



Tabel 2.6  
Rekapitulasi NON ASN BKPSDM Kab. Sumenep  
Berdasarkan Pendidikan Menurut Jenis Kelamin

No.	Uraian	Laki-Laki	Perempuan
1	S-3	-	-
2	S-2	-	-
3	S-1	1 orang	-
4	D-IV	-	-
5	D-III	-	-
6	SLTA	2 orang	-
7	SLTP	-	-
8	SD	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>3 orang</b>	-

Grafik 2.4  
Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep  
Berdasarkan Pendidikan Menurut Jenis Kelamin



Dari grafik-grafik tersebut diatas diketahui bahwa secara umum kondisi PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep rata-rata memiliki kemampuan yang cukup baik, hal ini dapat dilihat berdasarkan golongan yang menunjukkan bahwa pegawai dengan golongan III merupakan golongan terbanyak yaitu 50 orang dengan persentase 67% dari jumlah total pegawai sebanyak 75 orang, untuk golongan IV sebanyak 5 orang dengan persentase 7% dan untuk golongan II sebanyak 20 orang dengan persentase 26%.

Sedangkan jika dilihat dari tingkat pendidikan yaitu pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 35 orang dengan presentase 46% dari jumlah total pegawai sebanyak 75 orang, Pendidikan Magister/Pasca Sarjana (S2) sebanyak 12 orang dengan presentase 16%, sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki PNS di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah cukup baik.

Demikian juga jika dikaitkan dengan isu pengarusutamaan gender (*gender mainstreaming*), maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki dan perempuan yang menduduki Eselon menunjukkan angka yang cukup proporsional dan berimbang yaitu 62% pegawai laki-laki dan 38% pegawai perempuan.

Selain itu, dukungan sarana dan prasarana merupakan alat paling utama yang digunakan untuk memberikan pelayanan kepegawaian. Kelengkapan sarana dan prasarana yang memadai sangat mendukung dalam memberikan pelayanan publik yang baik. Data sarana dan prasarana/asset Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sampai akhir 31 Desember 2020 sebagai berikut :

Tabel 2.7  
Sarana dan Prasarana BKPSDM Kab. Sumenep

No.	Jenis Aset	Jumlah	Keterangan
I.	Peralatan dan Mesin : 1. Alat-alat Berat 2. Alat-Alat Angkutan 3. Alat Bengkel dan Alat Ukur 4. Alat Pertanian dan Pertenakan 5. Alat-Alat Kantor dan Rumah Tangga 6. Alat Studio dan Alat Komunikasi 7. Alat Laboratorium	5 buah 29 unit 22 buah 4 buah 2.814 buah 94 buah 21 buah	Baik Baik Baik Baik Baik Baik Baik
II.	Gedung dan Bangunan : 1. Bangunan Gedung	15 bangunan	Baik
III.	Jalan, Irigasi dan Jaringan : 1. Instalasi	6 buah	Baik
IV	Aset Tetap lainnya : 1. Barang Bercorak Kesenian/ Kebudayaan	2 buah	Baik

### 2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kinerja Pelayanan Urusan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep pada periode sebelumnya (Tahun 2016-2020) ditetapkan dengan Indikator Kinerja Utama (IKU). Capaian kinerja selama periode 2016 – 2020 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.8 (T.C-23)**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep**

NO.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke					Realisasi Capaian Tahun ke					Rasio Capaian Tahun ke				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Nilai SKM Unit-Unit Layanan BKPSDM	-	87	-	80	89	91	93	94	75	78,27	81,53	85,25	88,15	94	88	90	92	94
2	Persentase Penempatan ASN yang sesuai Kompetensi	-	96	-	85	85	90	90	90	80	82	83	85	91	94	96	92	94	101
3	Persentase jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten Sumenep	-	98	-	80	89	91	93	94	85	89	97	97	97	106	100	107	104	103
4	Persentase jumlah pelanggaran disiplin ASN	-	0,2	-	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,39	0,26	0,15	0,26	0,16	51	77	133	77	125

**Tabel 2.9 (T.C-24)**  
**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep**

URAIAN	Anggaran pada Tahun ke					Realisasi Anggaran pada Tahun ke					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke					Rata-rata Pertumbuhan Anggaran	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.258.391.600	1.230.436.100	1.184.993.000	-	-	1.169.249.920	1.050.485.571	965.035.877	-	-	93	85	81	0	0	1,03	1,10
Program Peningkatan Manajemen dan Pelayanan Administrasi	-	-	-	1.518.650.690	1.141.922.745	-	-	-	1.485.574.355	1.076.609.116	0	0	0	98	94	1,33	1,38
Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	561.763.200	406.173.200	515.865.200	-	-	556.348.400	346.514.133	499.903.346	-	-	99	85	97	0	0	1,09	1,15
Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	67.975.000	67.975.000	67.975.000	-	-	67.975.000	67.975.000	62.855.350	-	-	100	100	92	0	0	1,00	1,04
Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	-	-	-	20.332.000	8.812.000	-	-	-	19.136.300	8.712.800	0	0	0	94	99	2,31	2,20
Program Pelaksanaan Hari-Hari Nasional	-	32.535.000	37.415.250	-	-	-	28.335.000	20.548.250	-	-	0	87	55	0	0	0,87	1,38
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	-	-	45.019.000	-	-	-	-	44.994.000	-	-	0	0	100	0	0	0,00	0,00
Program Peningkatan Informasi Pembangunan	-	-	25.000.000	-	-	-	-	25.000.000	-	-	0	0	100	0	0	0,00	0,00

Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	2.191.507.950	2.151.732.250	-	2.018.602.900	-	2.130.891.450	2.118.703.059	-	1.767.903.686	-	97	98	0	88	0	1,04	1,10
Program Pengelolaan Administrasi Mutasi ASN	-	-	-	1.750.886.500	823.219.250	-	-	-	1.364.939.457	608.237.453	0	0	0	78	74	2,13	2,24
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2.038.451.610	3.957.210.350	6.653.894.400	-	-	1.984.449.920	3.248.078.851	4.085.326.337	-	-	97	82	61	0	0	0,55	0,70
Program Pelayanan Informasi Data Kepegawaian	323.673.400	1.364.607.400	467.048.400	1.011.929.900	240.292.100	323.589.900	1.188.510.500	462.127.400	955.216.005	234.409.515	100	87	99	94	98	1,96	1,85
Program Pengembangan Sumber Daya Aparatur Daerah	-	-	3.501.321.800	-	-	-	-	3.462.876.851	-	-	0	0	99	0	0	0,00	0,00
Program Penyusunan Formasi dan Pengadaan ASN	-	-	-	3.524.785.500	1.799.370.350	-	-	-	1.163.731.717	1.645.010.549	0	0	0	33	91	1,96	0,71
Program Peningkatan Disiplin ASN	-	-	-	3.390.778.700	3.102.280.450	-	-	-	3.147.831.750	2.991.945.243	0	0	0	93	96	1,09	1,05
Program Pengembangan Kompetensi SDM	-	-	-	882.717.000	630.023.524	-	-	-	802.176.869	609.712.824	0	0	0	91	97	1,40	1,32

## 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Sesuai tugas dan fungsinya secara garis besar jenis pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang dapat diberikan kepada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep, masyarakat maupun pengguna layanan, antara lain :

1. Pelayanan Penugasan ASN mengikuti Pendidikan dan Pelatihan;
2. Pelayanan Data Kepegawaian ASN;
3. Pelayanan Proses administrasi penetapan kenaikan pangkat ASN;
4. Pelayanan Mutasi Pindah ASN;
5. Pelayanan Pemberian Cuti ASN;
6. Pelayanan Peninjauan Masa Kerja ASN;
7. Pelayanan Pemberian Pensiun ASN dan Pensiun Janda/Duda ASN;
8. Pelayanan Penerbitan Kartu Pegawai, Kartu Istri/Kartu Suami ASN;
9. Fasilitasi Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS;
10. Pelayanan Administrasi lainnya di bidang kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku

Sebagian besar layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dikembangkan dalam satu aplikasi layanan kepegawaian berbasis teknologi informasi, yaitu SILAHKAN (Sistem Informasi Layanan Harian Kepegawaian). Skema pelayanan disusun dengan mempertimbangan aspek efisiensi, efektivitas, kemudahan dan kecepatan dalam memberikan layanan. Untuk membangun dan menjalankan sistem ini secara berkelanjutan dibutuhkan sumber daya manusia sebagai operator, sarana dan prasarana serta sistem aplikasi sebagai pendukung. Sedangkan sistem aplikasi sebagai pendukung berupa pengoptimalan pemanfaatan sistem aplikasi kepegawaian yang komprehensif yang diharapkan dapat terintegrasi dengan aplikasi sistem kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara.

Untuk dapat mengoptimalkan pelayanan kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kabupaten Sumenep didukung oleh **Kekuatan organisasi** sebagai faktor lingkungan internal, antara lain :

- 1) Kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam menyelenggarakan pelayanan manajemen aparatur sipil negara di daerah khususnya dibidang penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua serta perlindungan telah ditetapkan dalam peraturan. Berikut merupakan gambaran kinerja pelayanan manajemen aparatur sipil negara yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Sumenep.

Tabel 2.10  
Rekapitulasi Perpindahan Pegawai  
di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep

<b>No.</b>	<b>Uraian</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(7)</b>	<b>(8)</b>
<b>1.</b>	Perpindahan antar Kabupaten/Kota di Jawa Timur	7	16	16	12	12
<b>2.</b>	Antar Provinsi	2	5	7	2	3
	<b>Jumlah</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>15</b>

*Sumber Data : LKjIP BKPSDM Kab. Sumenep Tahun 2016-2020*



Tabel 2.11  
Rekapitulasi Penjatuhan Hukuman Disiplin  
di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep

No.	Uraian	Satuan	2016	2017	2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS						
	Pelanggaran Disiplin PNS						
	1) Ringan	Kasus	9	-	-	-	-
	2) Sedang	Kasus	17	11	6	3	2
	3) Berat	Kasus	18	3	8	20	12
	<b>Jumlah</b>		<b>44</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>14</b>

Sumber Data : LKjIP BKPSDM Kab. Sumenep Tahun 2016-2020

Tabel 2.12  
Rekapitulasi Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur  
di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep

No.	Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Ujian Dinas	-	-	-	29	94
2.	Ujian Penyesuaian Ijazah (KPPI)	-	-	-	91	57
3.	Tugas Belajar D3, S1, S2, S3	6	5	2	-	-
4.	Izin Belajar	125	58	106	112	183
	<b>Jumlah</b>	<b>131</b>	<b>63</b>	<b>108</b>	<b>232</b>	<b>334</b>

Sumber Data : LKjIP BKPSDM Kab. Sumenep Tahun 2016-2020

Tabel 2.13

Rekapitulasi Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur  
(Assesment di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep)

No.	Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II)	-	30	-	62	-
2.	Jabatan Administrator (Eselon III)	-	8	-	38	75
3.	Jabatan Pengawas (Eselon IV)	-	-	-	-	-
4.	Pelaksana	-	-	202	-	-
<b>Jumlah</b>		-	<b>38</b>	<b>202</b>	<b>100</b>	<b>75</b>

Sumber Data : LKJIP BKPSDM Kab. Sumenep Tahun 2016-2020

Tabel 2.14

Rekapitulasi Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur  
(Diklat Struktural dan Fungsional)  
di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep

No.	Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	PNS yang telah mengikuti Diklatpim II, III dan IV	40	40	76	40	2
2.	PNS yang telah mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	84	80	115	34	12
3.	Pendidikan dan Pelatihan Formal bagi Calon PNS Daerah	-	-	-	274	40
<b>Jumlah</b>		<b>124</b>	<b>120</b>	<b>191</b>	<b>348</b>	<b>54</b>

Sumber Data : LKJIP BKPSDM Kab. Sumenep Tahun 2016-2020

Tabel 2.15  
 Statistik Pegawai Negeri Sipil (PNS)  
 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep Tahun 2016-2020

No.	Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
<b>1.</b>	<b>Menurut Golongan</b>	<b>10.453</b>	<b>9.655</b>	<b>9.141</b>	<b>8.999</b>	<b>8.937</b>
	I	190	180	165	142	135
	II	2.570	2.539	2.230	1.980	1.836
	III	4.577	4.143	4.113	4.405	4.659
	IV	3.116	2.793	2.633	2.472	2.307
<b>2.</b>	<b>Menurut Tingkat Pendidikan</b>	<b>10.453</b>	<b>9.655</b>	<b>9.141</b>	<b>8.999</b>	<b>8.937</b>
	S3	-	-	1	2	2
	S2	342	295	527	497	476
	S1	4.008	3.481	4.553	4.768	4.947
	DIV	-	-	-	-	-
	DIII	818	1.020	966	1.025	1.050
	DII	1.521	1.411	505	440	352
	DI	59	59	30	21	25
	SLTA	3.161	2.903	2.285	2022	1887
	SLTP	275	242	121	102	91
	SD	269	244	153	122	107
<b>3..</b>	<b>Menurut Jenis Kelamin</b>	<b>10.453</b>	<b>9.655</b>	<b>9.141</b>	<b>8.999</b>	<b>8.937</b>
	Laki-Laki	7.190	6.542	6.049	5.876	5.746
	Perempuan	3.263	3.203	3.092	3.123	3.191
<b>4.</b>	<b>Pejabat Struktural</b>	<b>1.144</b>	<b>1.151</b>	<b>885</b>	<b>8.999</b>	<b>8.937</b>
	Eselon II	35	36	31	32	28
	Eselon III	188	199	203	202	194
	Eselon IV	921	916	651	683	669
	Eselon V	-	-	-	-	-

*Sumber Data : LKjIP BKPSDM Kab. Sumenep Tahun 2016-2020*

Tabel 2.16

Statistik Pegawai Pemerintah dengan Kontrak Kerja (PPPK)  
di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep Tahun 2021

No.	Uraian	Jumlah
(1)	(2)	(3)
<b>1.</b>	<b>Menurut Tingkat Pendidikan</b>	<b>525</b>
	S3	-
	S2	-
	S1	489
	DIV	-
	DIII	4
	DII	-
	DI	-
	SLTA	32
	SLTP	-
	SD	-
<b>2.</b>	<b>Menurut Jenis Kelamin</b>	<b>525</b>
	Laki-Laki	307
	Perempuan	218

Sumber Data : BKPSDM Kab. Sumenep Tahun 2021

- 2) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang sebelumnya telah menerapkan “Sistem Manajemen Mutu” bertaraf internasional ISO 9001 : 2015 di bidang pendidikan dan pelatihan, memungkinkan seluruh elemen organisasi kembali bertekad mewujudkan penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur yang berbasis sistem teknologi informasi.
- 3) Terjalannya koordinasi yang baik dengan Kementerian/Lembaga Pemerintah Non Departemen lainnya (Kemendagri, Setneg, BKN, PT. Taspen, Bapertarum) dan Pemerintah Kabupaten/Kota maupun instansi terkait lainnya.

Namun dalam internal organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep juga memiliki beberapa kelemahan yang dapat menghambat pencapaian kinerja layanan organisasi. **Kelemahan organisasi** dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- 1) Belum optimalnya pendistribusian dan penataan sumber daya manusia aparatur yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi untuk mewujudkan profesionalisme penyelenggaraan manajemen sumber daya aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep
- 2) Belum Optimalnya Kinerja ASN untuk mewujudkan profesionalisme ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep;
- 3) Belum terbangunnya *merit system* yang mana penilaian kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi;
- 4) Belum terbangunnya integrasi sistem informasi database kepegawaian secara menyeluruh yang dapat mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan manajemen kepegawaian di bidang Teknologi Informasi (TI).

Selain lingkungan internal dari lingkungan eksternal juga terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan layanan organisasi salah satunya bersifat tantangan. Adapun **Tantangan** yang harus dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam pengembangan pelayanan dan pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

a. Peningkatan Profesionalisme ASN

Di era revolusi 4.0 ASN sebagai mesin utama penggerak reformasi dituntut untuk meningkatkan kompetensinya baik dalam pengetahuan, ketrampilan maupun perilakunya. Sektor pemerintahan merupakan salah satu unsur penting untuk

mendapatkan kemanfaatan dari berbagai peluang Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan penggunaan teknologi secara masif. ASN dituntut untuk lebih adaptif terhadap perubahan digital, inovatif dan mampu mengembangkan diri serta memiliki pola pikir melayani bukan dilayani. Pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menerapkan *Human Capital Management Strategy* menuju *Smart ASN 2024* melalui program 6P yaitu perencanaan; perekrutan dan seleksi; pengembangan kapasitas; penilaian kinerja dan penghargaan; promosi, rotasi, dan karier serta peningkatan kesejahteraan. Hal ini merupakan strategi mempersiapkan talenta ASN menghadapi era digital.

b. Pendistribusian dan Penataan ASN yang sesuai dengan Kompetensi dan Analisa Jabatan

Penataan ASN dilakukan untuk menempatkan ASN yang tepat sesuai dengan kebutuhan agar organisasi dapat berjalan dengan optimal. Melalui Undang-undang ASN diharapkan lahir aparatur negara yang berintegritas, profesional, netral, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Berkenaan dengan itu, perlu kiranya dilakukan penataan ASN untuk menghasilkan profil PNS yang baik. Hasil pemetaan kualifikasi, kompetensi dan kinerja PNS dapat dijadikan dasar untuk mengambil langkah kebijakan lebih lanjut dalam percepatan penataan PNS, antara lain pengembangan kompetensi dan karier, mutasi/rotasi dan melakukan evaluasi bagi ASN yang tidak memiliki kualifikasi dan kompetensi serta kinerjanya yang kurang baik.

Dalam manajemen ASN, penataan aparatur negara dapat dilakukan melalui berbagai macam upaya yaitu diantaranya analisis profil pegawai terkait dengan analisis struktur organisasi, analisis profil ASN yang sudah memenuhi kualifikasi untuk dilakukan promosi,

inventarisasi dan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai. Dengan demikian diharapkan penataan ini dapat mengisi gap untuk menuju profil ideal ASN serta dapat mengoptimalkan kapasitas dari setiap ASN.

c. *Database dan Sistem Informasi ASN*

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebenarnya memiliki data ASN, hanya saja informasinya kurang lengkap dan tidak mutakhir. Selain itu, data yang ada hanya dimiliki oleh perangkat daerah masing-masing (tidak terintegrasi). Oleh karena itu, tantangan ke depan adalah bagaimana mengembangkan database ASN (*Big Data ASN*) yang memuat informasi yang lengkap, mutakhir dan terintegrasi. Dengan adanya *Big Data ASN* maka kebijakan yang terkait manajemen ASN akan lebih tepat sasaran karena berlandaskan data yang valid. Setelah mengembangkan database yang terintegrasi, sistem informasi ASN juga harus handal. Selain kebijakan lebih tepat sasaran, dengan terintegrasinya sistem informasi ASN yang handal, maka proses pengambilan kebijakan juga akan lebih cepat dan berbiaya rendah.

d. belum terbangunnya sistem pengembangan pola karir dan kompetensi pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

Adapun beberapa faktor pendukung yang diharapkan menjadi **Peluang** adalah sebagai berikut :

a. Meningkatnya kepercayaan dari masyarakat dan Pemerintah Kabupaten Sumenep kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia untuk melaksanakan manajemen sumber daya aparatur terkait dengan pelaksanaan seleksi rekrutmen pengadaan calon pegawai negeri sipil yang bebas

- kepentingan korupsi, kolusi dan nepotisme melalui sistem *Computer Assisted Test (CAT)* di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep;
- b. Adanya peraturan perundangan yang mendukung tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yaitu Penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai negeri Sipil;
  - c. Adanya teknologi yang dapat mendukung pengelolaan informasi kepegawaian.
  - d. Adanya tuntutan dari masyarakat terhadap ASN yang profesional dan berwawasan luas.



## **BAB III**

### **PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

#### **3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep memiliki fungsi sebagai penyusun kebijakan teknis di bidang kepegawaian, melakukan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi, pemantauan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian. Fungsi organisasi tersebut sekaligus merupakan bagian dari perwujudan road map Reformasi Birokrasi yang telah dijadikan salah satu tujuan tiap tahapan dalam RPJMN. Sasaran Reformasi Birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien dan birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.

Pelaksanaan reformasi birokrasi dalam aspek sumber daya manusia aparatur telah dilakukan mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, perbaikan sistem rekrutmen pegawai, pelaksanaan seleksi jabatan pimpinan tinggi secara terbuka, peningkatan sistem aplikasi manajemen kepegawaian, pengukuran kompetensi pegawai dan sebagainya. Hal ini sejalan dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang meliputi : penyusunan dan penetapan kebutuhan; pengadaan; pangkat dan jabatan; pengembangan karier; pola karier; promosi; mutasi; penilaian kinerja; penggajian dan tunjangan; penghargaan; disiplin; pemberhentian; jaminan pensiun dan jaminan hari tua; serta perlindungan. Keseluruhan aspek layanan manajemen ASN tersebut merupakan penjabaran dari tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Tabel 3.1  
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan  
Sasaran Perangkat Daerah

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Belum konsistennya peningkatan profesionalisme kompetensi pegawai berdasarkan merit sistem;	Terbatasnya kompetensi ASN terkait pelayanan publik dalam rangka penerapan sistem merit di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum semua pegawai ASN mengikuti assessment dalam rangka penilaian kompetensi</li> <li>- Pemberian kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja belum sepenuhnya diberlakukan</li> <li>- Belum semua jabatan memiliki Standart Kompetensi terutama di jabatan pelaksana</li> </ul>
2.	Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit sistem	Penilaian kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penerapan kode etik dan perilaku pegawai ASN belum optimal</li> <li>- Belum optimalnya sistem Penilaian kinerja yang obyektif dan transparan</li> <li>- Kurangnya pemahaman Perlindungan Hukum kepada pegawai ASN di lingkungan Kabupaten Sumenep</li> </ul>
3.	Belum optimalnya Sistem Informasi Kepegawaian yang terintegrasi dengan sistem perencanaan dan rekrutmen ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensi	Kualitas Database Pegawai Pemerintah Kabupaten Sumenep masih belum memenuhi standar sebagai basis dalam melakukan analisa penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas data pegawai Pemerintah Kabupaten Sumenep masih kurang dan belum update</li> <li>- Belum terbangunnya sistem rekrutmen ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensi</li> <li>- Implementasi perencanaan penyusunan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja belum maksimal</li> </ul>

Identifikasi permasalahan tersebut diatas digunakan untuk menentukan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Selain itu, masing-masing kriteria masalah juga menjadi dasar dalam penentuan program dan kegiatan, sehingga tercipta sinergitas antara masalah, isu strategis, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program hingga kegiatan yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

### **3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih**

Visi Pemerintah Kabupaten Sumenep berpedoman pada arah pembangunan Kabupaten Sumenep sebagaimana tertuang dalam RPJMD Tahun 2021-2026 adalah ***“Sumenep Unggul, Mandiri dan Sejahtera”*** yang diwujudkan melalui 5 (lima) Misi, yaitu :

- 1) Membangun kualitas sumber daya manusia berdaya saing bidang Pendidikan, Kesehatan dan Ketenagakerjaan;
- 2) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penguatan ekonomi berbasis kawasan dari hulu ke hilir;
- 3) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, inovatif dan responsif dalam melayani masyarakat;
- 4) Melaksanakan pembangunan berazas gotong royong dan kearifan lokal;
- 5) Memperkuat pembangunan infrastruktur berbasis lingkungan hidup yang berimbang antara daratan dan kepulauan.

Berdasarkan Visi dan Misi dalam RPJMD Kabupaten Sumenep, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep melaksanakan **Misi ke 3 (tiga)** yaitu ***“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Transparan, Inovatif dan Responsif Dalam Melayani Masyarakat”***. Salah satu tujuan misi ini adalah ***“Meningkatkan Kualitas***

**Pelayan Publik melalui Tata kelola Pemerintahan Yang Akuntabel, Tanggap dan Inovatif” dengan Sasaran “Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah”. Pencapaian sasaran tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep bertanggung jawab dalam pencapaian indikator sasaran “Indeks Profesionalisme Aparatur” .**

**Tabel 3.2.1**  
**Telaah Visi, Misi, Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah**  
**Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026**

<b>VISI</b>					
<b>SUMENEP UNGGUL, MANDIRI DAN SEJAHTERA</b>					
<b>MISI KE-3</b>					
<b>Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Transparan, Inovatif Dan Responsif Dalam Melayani Masyarakat</b>					
Tujuan dan Sasaran	Indikator Tujuan dan Sasaran	Program Prioritas	Identifikasi Permasalahan	Faktor-Faktor	
				Pendukung	Penghambat
<p><b>Tujuan :</b> Meningkatkan kualitas pelayan publik melalui tata kelola pemerintahan yang akuntabel, tanggap dan inovatif.</p> <p><b>Sasaran :</b> Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah.</p>	<p><b>Indikator Tujuan :</b> Indeks Reformasi Birokrasi (RB)</p> <p><b>Indikator Sasaran :</b> Indeks Profesionalisme Aparatur</p>	Tata kelola pemerintahan yang bersih dan profesional (smart city)	<p>a. Terbatasnya kompetensi ASN terkait pelayanan publik dalam rangka penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep;</p> <p>b. Penilaian Kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi;</p> <p>c. Kualitas Database Pegawai Pemerintah Kabupaten Sumenep masih belum memenuhi standar sebagai basis dalam melakukan analisa penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan</p>	Dukungan Sarana Prasarana serta anggaran pengembangan kompetensi aparatur dari Pemerintah Kabupaten Sumenep	<p>1. Rendahnya persepsi perangkat daerah terhadap pengembangan kompetensi untuk mendukung kinerja organisasi;</p> <p>2. Masih rendahnya motivasi PNS untuk memangku jabatan fungsional</p>

### 3.3 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra

#### 3.3.1 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep

Komitmen Badan Kepegawaian Negara untuk membangun sistem Manajemen PNS dituangkan dalam dalam Visi Badan Kepegawaian Negara dalam rencana strategis Tahun 2020-2024 yaitu ***“Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”***.

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang-undangan kepada Badan Kepegawaian Negara dan penjabaran dari misi memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang aparatur sipil negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 5 (lima) pilar yang menjadi misi Badan Kepegawaian negara yakni meningkatkan kualitas ASN melalui :

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

BKN memiliki peran yang sangat strategis dalam pengelolaan ASN sebagaimana kewenangannya telah jelas tertuang di dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014. Untuk menjabarkan misi pembangunan, maka tujuan BKN adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan Pembinaan Manajemen ASN yang berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN.

2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai sarana mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan manajemen ASN yang handal dan dinamis.
3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit.
4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.
5. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel.

Peran yang penting dan strategis BKN itu dapat dilihat dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Salah satu mandat dan tugas yang diberikan pada BKN adalah merevitalisasi sistem dan manajemen birokrasi sehingga lebih efisien, responsif, dan berorientasi pada pencapaian kinerja. Juga diamanatkan BKN untuk melakukan pengembangan kualitas modal manusia sebagai pendorong utama (*prime mover*) reformasi birokrasi. Dalam melakukan semua itu secara eksternal BKN harus memperhatikan dan mempertimbangkan lingkungan strategis. Ada 3 (tiga) isu strategis bidang aparatur negara sebagaimana tercantum dalam RPJMN 2020-2024, yaitu (1) pemerintahan yang bersih dan akuntabel; (2) pemerintahan yang efektif dan efisien; dan (3) peningkatan kualitas pelayanan publik.

**Tabel 3.3.1**  
**Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep**

Renstra BKPSDM Kabupaten Sumenep	Renstra BKN	Permasalahan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Sumenep	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
<p><b>Sasaran :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep</li> <li>Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah</li> </ol> <p><b>Indikator Sasaran :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Indeks Penilaian Sistem Merit</li> <li>Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah</li> </ol>	<p><b>Sasaran :</b></p> <p>Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN</p> <p><b>Indikator Sasaran :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Persentase instansi yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK;</li> <li>Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Terbatasnya kompetensi ASN terkait pelayanan publik dalam rangka penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep;</li> <li>Penilaian Kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi;</li> <li>Kualitas Database Pegawai Pemerintah Kabupaten Sumenep masih belum memenuhi standar sebagai basis dalam melakukan analisa penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Terbatasnya ketersediaan SDM aparatur terutama untuk jabatan fungsional yang terkait dengan Asesor, Auditor Kepegawaian dan analis kepegawaian.</li> <li>Belum terintegrasinya sistem database kepegawaian antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) terkait dengan SAPK.</li> <li>Belum diberlakukannya sistem merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Sumber dana anggaran yang berasal dari APBD Kabupaten Sumenep.</li> <li>Sumber daya manusia aparatur ASN pelaksana layanan administrasi kepegawaian;</li> <li>Menurunnya presentase tingkat pelanggaran disiplin pegawai;</li> <li>Tersedianya sarana prasarana yang terkait dengan pengembangan data base untuk mendukung kualitas informasi dan layanan data kepegawaian.</li> <li>Tersedianya sarana dan prasarana dalam menyelenggarakan diklat guna meningkatkan</li> </ol>



			d. Belum optimalnya budaya kerja pegawai terkait dengan tugas, tanggungjawab, etika dan perilaku pegawai	ketrampilan dan profesionalisme aparatur untuk mendukung kualitas pelayanan
--	--	--	--	---

### **3.3.2 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep**

Untuk lebih memantapkan pelaksanaan pembangunan sumber daya aparatur yang lebih bersih, profesional dan sejahtera, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berupaya menyelenggarakan pelayanan manajemen kepegawaian yang berkualitas, maka dirumuskanlah tujuan dan sasaran yang hendak dicapai sebagai berikut :

Tujuan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yaitu **Tewujudnya Profesionalisme dan Kompetensi Aparatur serta Sistem Pola Karier yang jelas**. Adapun sasaran Renstra BKD Provinsi Jawa Timur 2019-2024 yaitu (1) meningkatnya akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur; (2) meningkatnya kualitas data kepegawaian dalam rangka penataan pegawai ASN sesuai formasi kebutuhan dan kompetensi di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur; (3) meningkatnya kompetensi pegawai ASN di lingkungan Provinsi Jawa Timur; (4) meningkatnya kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

**Tabel 3.3.2**  
**Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep**

Renstra BKPSDM Kabupaten Sumenep	Renstra BKD Provinsi Jawa Timur	Permasalahan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Sumenep	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
<p><b>Sasaran :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep</li> <li>Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah</li> </ol> <p><b>Indikator Sasaran :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Indeks Penilaian Sistem Merit</li> <li>Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah</li> </ol>	<p><b>Sasaran :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Meningkatnya Kualitas Penataan SDM aparatur.</li> <li>Meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang akurat.</li> <li>Meningkatnya kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.</li> <li>Meningkatnya Profesionalisme ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.</li> </ol> <p><b>Indikator Sasaran :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Persentase pegawai ASN yang tertata sesuai formasi kebutuhan dan kompetensi.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Terbatasnya kompetensi ASN terkait pelayanan publik dalam rangka penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep;</li> <li>Penilaian Kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi;</li> <li>Kualitas Database Pegawai Pemerintah Kabupaten Sumenep masih belum memenuhi standar sebagai basis dalam melakukan analisa penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Terbatasnya ketersediaan SDM aparatur terutama untuk jabatan fungsional yang terkait dengan Asesor, Auditor Kepegawaian dan analisis kepegawaian.</li> <li>Belum terintegrasinya sistem database kepegawaian antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) terkait dengan SAPK.</li> <li>Belum diberlakukannya sistem merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara</li> <li>Belum optimalnya budaya kerja pegawai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Sumber dana anggaran yang berasal dari APBD Kabupaten Sumenep.</li> <li>Sumber daya manusia aparatur ASN pelaksana layanan administrasi kepegawaian;</li> <li>Menurunnya presentase tingkat pelanggaran disiplin pegawai;</li> <li>Tersedianya sarana prasarana yang terkait dengan pengembangan data base untuk mendukung kualitas informasi dan layanan data kepegawaian.</li> <li>Tersedianya sarana dan prasarana dalam menyelenggarakan diklat guna meningkatkan ketrampilan dan profesionalisme aparatur untuk</li> </ol>

	<p>2. Persentase tingkat akurasi database kepegawaian.</p> <p>3. Persentase ASN Pemprov Jatim yang mengikuti uji kompetensi dan lulus.</p> <p>4. Persentase pegawai ASN di lingkungan Pemprov Jatim yang mempunyai nilai SKP (minimal) Baik</p>		<p>terkait dengan tugas, tanggungjawab, etika dan perilaku pegawai</p>	<p>mendukung kualitas pelayanan</p>
--	---	--	--	-------------------------------------

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

#### **3.4.1 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah**

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yaitu kaitannya dengan pembangunan dan pelayanan masyarakat tentunya tidak bisa dilepaskan adanya faktor-faktor Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW). Senantiasa memperhatikan RTRW perlu dilakukan, agar pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat tidak menjadi sia-sia. Apabila dilihat dari tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep hubungannya dengan RTRW secara langsung tidak terdapat hubungan cukup signifikan. Namun dalam kaitan penyusunan perumusan kebijakan pemerintahan daerah, maka perlu diperhatikan analisis RTRW agar hasil-hasil rumusannya kebijakan pemerintah daerah tidak bertentangan dengan hasil RTRW. Dalam rangka pelaksanaan kegiatan di lingkungan BKPSDM selama 5 tahun.

#### **3.4.2 Kajian Lingkungan Hidup Strategis**

Dalam pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian tentunya tidak bisa dilepaskan adanya faktor-faktor Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Senantiasa memperhatikan KLHS perlu dilakukan, agar pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat tidak menjadi sia-sia dan merusak lingkungan. Apabila dilihat dari tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep hubungannya dengan KLHS secara langsung terdapat hubungan cukup signifikan terkait kesetaraan gender.

Dalam analisa gender ini juga dilakukan proses identifikasi masalah terutama mengenai isu gender yaitu suatu kondisi yang menunjukkan kesenjangan laki-laki dan perempuan atau ketimpangan gender, yaitu kesenjangan antara kondisi sebagaimana yang dicita-citakan dengan kondisi gender sebagaimana adanya. Saat ini di Pemerintah Kabupaten Sumenep jika

dikaitkan dengan isu pengarusutamaan gender (*gender mainstreaming*), maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki dan perempuan yang menduduki Jabatan Manajerial (Eselon II) menunjukkan angka yang tidak proporsional yaitu 96% pegawai laki-laki dan 4% pegawai perempuan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep setiap tahun melakukan analisa gender untuk menyusun Perencanaan Responsif Gender yang diharapkan dapat terjadi sinergi dan terintegrasi dengan dokumen perencanaan pembangunan lainnya. Dalam melakukan analisis gender Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menggunakan metode alur kerja analisis *Gender Analysis Pathway* (GAP). Hasil analisis gender tersebut dituangkan dalam penyusunan *Gender Budget Statement* (GBS) yaitu dokumen yang menginformasikan suatu output kegiatan telah responsif gender terhadap isu gender yang ada, dan atau suatu biaya telah dialokasikan pada output kegiatan untuk menangani permasalahan kesenjangan gender. Hasil analisis gender yang terdapat dalam GBS menjadi dasar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam menyusun kerangka acuan kegiatan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan dokumen RKA/DPA Perangkat Daerah.

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan, dapat diidentifikasi bahwa isu gender dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia lebih umum pada kesenjangan kesempatan penerima manfaat antara pegawai laki-laki dan perempuan, namun tidak terlalu signifikan. Hal tersebut karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam melaksanakan kegiatan selalu melibatkan peserta dari Perangkat Daerah, dimana penentuan peserta berasal usulan dari masing-masing Perangkat Daerah yang lebih dominan mengajukan peserta laki-laki daripada perempuan, seperti kegiatan pembekalan purna tugas, penataan pegawai, assessment, dan pemberian penghargaan Satya Lencana.

### **3.5 Penentuan Isu-isu Strategis**

Kualitas Kinerja pemerintah daerah perlu untuk ditingkatkan baik dari sisi mental dan etos kerja birokratnya, manajemen kelembagaan dan infrastruktur penunjangnya. Peningkatan etos kerja birokrat dapat dilakukan melalui penerapan disiplin pegawai dan peningkatan kinerja, manajemen kelembagaan dapat ditingkatkan melalui pembenahan tata laksana organisasi sedangkan penguatan infrastruktur pemerintahan dan pelayanan dapat dilaksanakan dengan penggunaan teknologi informasi.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka isu-isu strategis yang harus ditangani Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 secara berkesinambungan untuk mendukung isu strategis daerah yaitu :

1. Masih rendahnya pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN;
2. Belum terintegrasinya Sistem Informasi Kepegawaian di Pemkab Sumenep dengan Data Kepegawaian Pusat di BKN;
3. Belum optimalnya penerapan Sistem Merit di Kabupaten Sumenep;
4. Belum optimalnya Evaluasi Kinerja ASN berbasis sistem informasi;

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **4.1 TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep pada pembangunan Kabupaten Sumenep dengan merujuk terhadap RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026. Visi Pemerintah Kabupaten Sumenep berpedoman pada arah pembangunan Kabupaten Sumenep sebagaimana tertuang dalam RPJMD Tahun 2021-2026 adalah ***“Sumenep Unggul, Mandiri dan Sejahtera”*** yang diwujudkan melalui 5 (lima) Misi, yaitu :

1. Membangun kualitas sumber daya manusia berdaya saing bidang Pendidikan, Kesehatan dan Ketenagakerjaan.
2. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penguatan ekonomi berbasis kawasan dari hulu ke hilir.
3. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, inovatif dan responsif dalam melayani masyarakat.
4. Melaksanakan pembangunan berazas gotong royong dan kearifan lokal.
5. Memperkuat pembangunan infrastruktur berbasis lingkungan hidup yang berimbang antara daratan dan kepulauan.

Sebagai upaya untuk mencapai Misi 3 yakni ***“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Transparan, Inovatif Dan Responsif Dalam Melayani Masyarakat”***, maka tujuan pembangunan ditetapkan sebagai berikut : **Meningkatkan Kualitas Pelayan Publik Melalui Tata Kelola Pemerintahan Yang Akuntabel, Tanggap dan Inovatif**, dengan sasaran :

1. Meningkatnya Layanan Publik Yang Inovatif Berbasis E-government;
2. Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah;
3. Terwujudnya Birokrasi Yang Akuntabel Dan Transparan.



Pemahaman mengenai kerangka kinerja pembangunan Misi 3 RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 yang menguraikan mulai dari Misi, Tujuan, Indikator Tujuan (IKU), Sasaran, dan Indikator Sasaran (IKD), dapat dengan mudah dipahami melalui desain *Logical Framework* yang disajikan sebagai berikut:

### 3 Cascading MISI 3



Berdasarkan Matrik *Logical Framework* diatas maka Sasaran Kedua Misi Ketiga RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 yaitu **Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah** dengan Indikator Sasaran **Indeks Profesionalisme Aparatur** dan Sasaran Ketiga yaitu **Terwujudnya Birokrasi Yang Akuntabel dan Transparan** dengan Indikator Sasaran **Nilai SAKIP** menjadi Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam 5 (lima) tahun kedepan. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan Sumber Daya Aparatur yang lebih bersih, profesional dan sejahtera Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berupaya menyelenggarakan pelayanan manajemen

kepegawaian yang berkualitas, maka dirumuskanlah tujuan dan sasaran yang hendak dicapai sebagai berikut :

#### **4.1.1. Tujuan**

Tujuan dan Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep disusun berdasarkan hasil identifikasi potensi dan permasalahan yang akan dihadapi pada langkah sebelumnya dalam rangka mewujudkan visi dan Misi Kepala Daerah. Untuk periode 2021-2026 Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menetapkan Tujuan sebagai berikut :

##### **Tujuan 1 :**

**“Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah”.**

Melalui tujuan ini Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep melakukan upaya-upaya untuk menciptakan aparatur sipil negara pemerintah daerah yang profesional.

Pencapaian tujuan pertama ini akan diukur dengan indikator kinerja **“Indeks Profesionalitas ASN”** yang merupakan gambaran profesionalitas seluruh aparatur sipil negara di Kabupaten Sumenep.

##### **Tujuan 2 :**

**“Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah”**

Tujuan yang kedua ini diarahkan untuk pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ke dalam atau internal, agar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai salah satu perangkat daerah juga dapat mendukung pencapaian tujuan Pemerintah Kabupaten Sumenep yaitu mewujudkan kualitas pelayanan publik

melalui tata kelola pemerintahan yang akuntabel, tanggap dan inovatif.

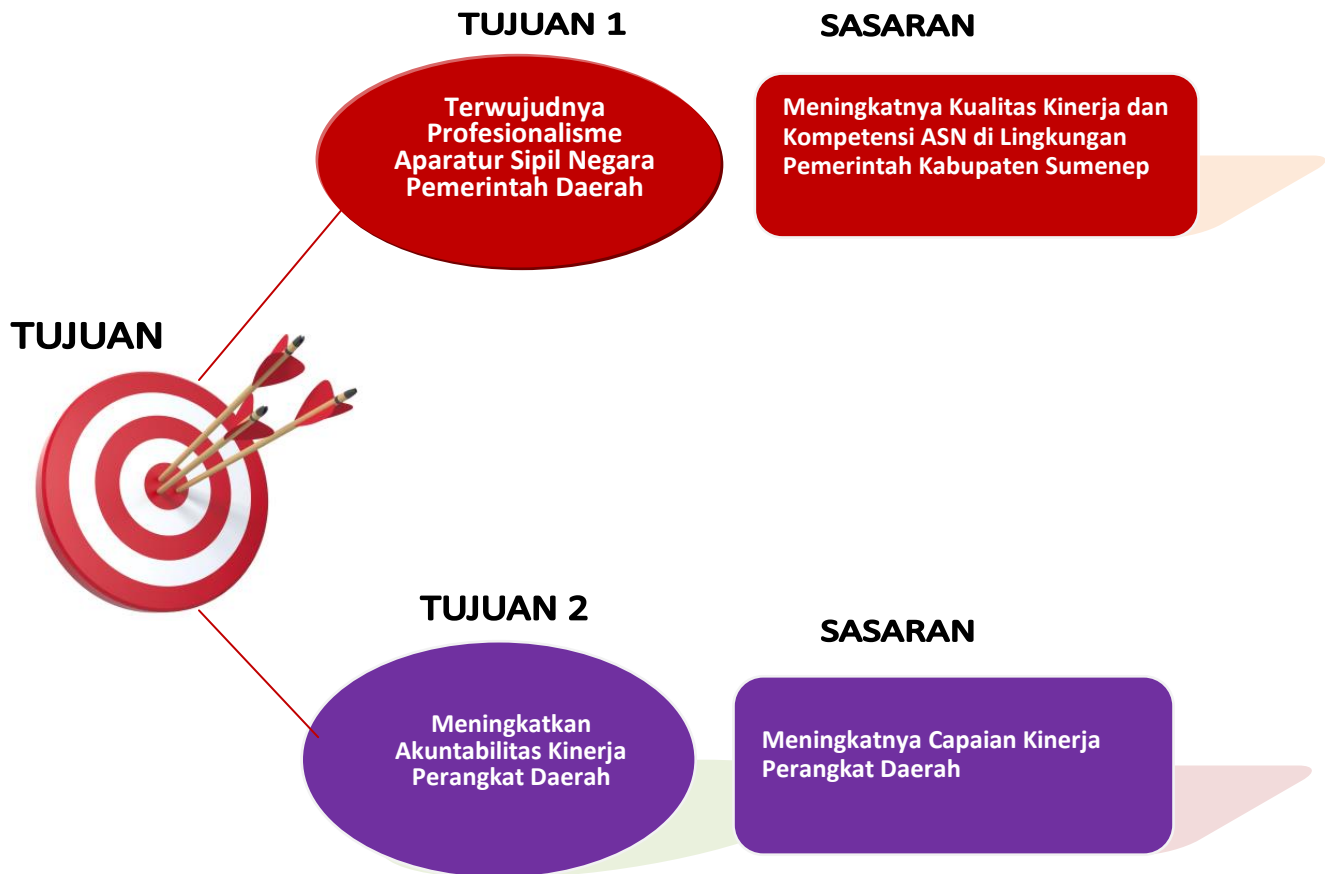
Pencapaian tujuan kedua ini akan diukur melalui indikator kinerja “**SAKIP Perangkat Daerah**” yang merupakan cerminan pencapaian dari Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

#### **4.1.2. Sasaran**

Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang diinginkan dapat dicapai secara nyata oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (*outcome*) dari satu atau beberapa program.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menjabarkan 2 (dua) tujuan kedalam 2 (dua) sasaran strategis. Sasaran Strategis tersebut kemudian dilengkapi dengan Indikator Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Keterkaitan antara Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dengan Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep digambarkan dalam gambar dibawah ini.

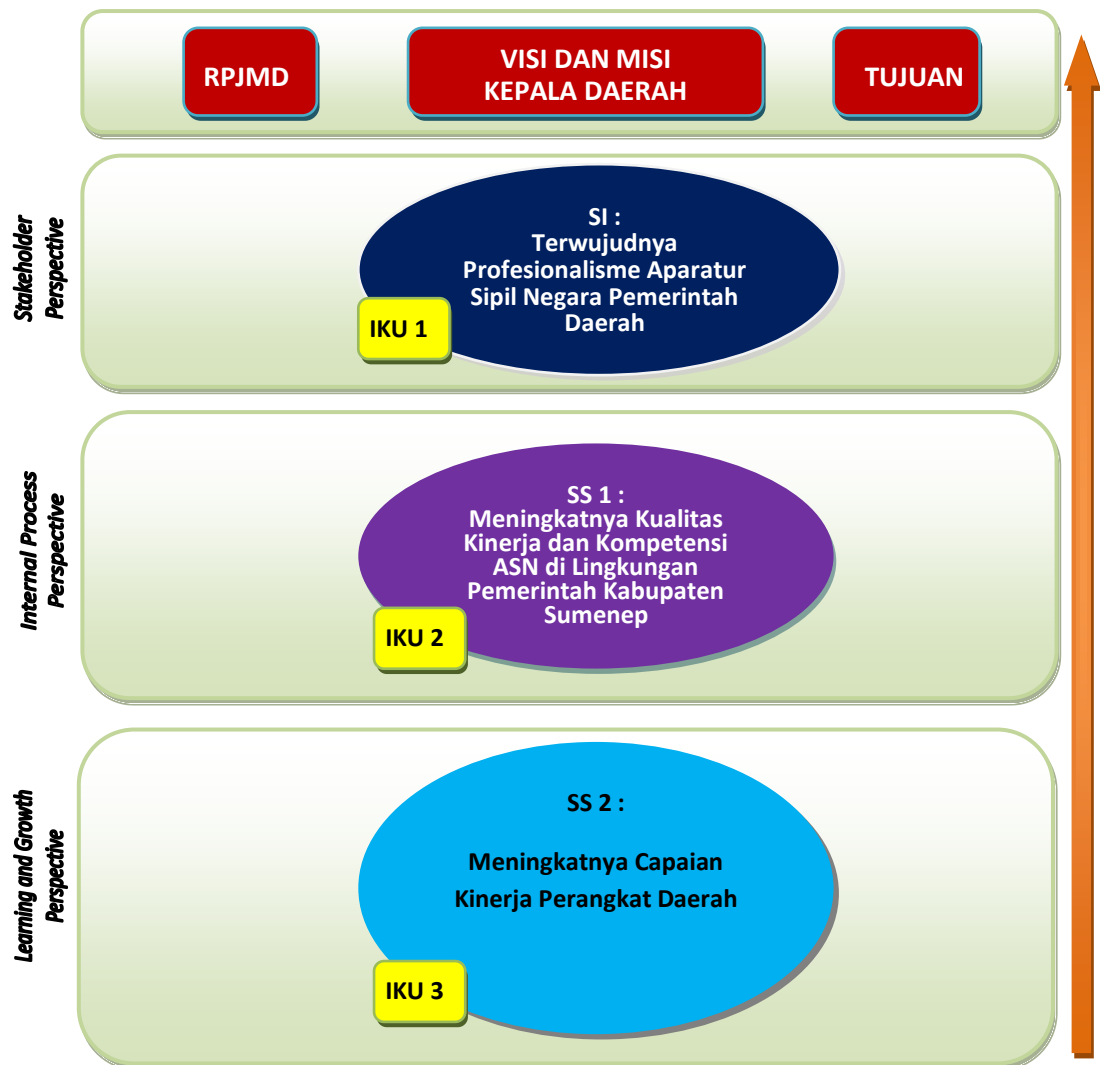
**Gambar IV.1.**  
**Keterkaitan Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep**



Sasaran strategis yang telah ditetapkan kemudian dikelompokkan menjadi 3 (tiga) perspektif yakni *stake holder perspective*, *internal proces perspective*, dan *Innovation perspective* berdasarkan perspektif yang diadaptasi dari metode *Balanced scorecard*. Berikut ini Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep akan digambarkan dalam peta strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, yang menunjukkan bagaimana sasaran-sasaran strategis saling terkait untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang

ditetapkan, selaras dengan rencana pembangunan daerah, program prioritas, dan dapat terukur dengan jelas menggunakan indikator kinerja yang tepat. Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang ingin dicapai dalam tujuan meningkatkan profesionalisme aparatur sipil negara pemerintah daerah digambarkan sebagai berikut :

**Gambar IV.2.**  
**Peta Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan**  
**Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep**



### **1. Stakeholder Perspective**

Sudut pandang ini menjabarkan pencapaian *impact* yang diharapkan dengan **sasaran *impact* (SI)** adalah **“Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah”**. Keberhasilan sasaran *impact* ini diukur dengan indikator yaitu **Indeks Profesionalitas ASN**. Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep akan dicapai dengan **Indikator Kinerja Utama (IKU)** yang akan dibangun pada *Internal Process Perspective*.

### **2. Internal Process Perspective**

Sudut pandang proses internal merupakan jabaran dari pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai unit penunjang. Fokus dalam perspektif ini adalah proses internal yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang harus dilakukan. Dalam perspektif ini, **Sasaran Strategis (SS)** yang harus dibangun adalah **“Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep”**. Penilaian Kinerja Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi. Sedangkan dalam rangka mewujudkan kinerja ASN yang profesional, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang telah menetapkan beberapa perubahan dalam manajemen ASN. Perubahan tersebut dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berintegritas dan profesional. Ketercapaian sasaran strategis ini akan diukur dengan indikator yaitu **Indeks Penilaian Sistem Merit**.

### 3. *Learning and Growth Perspective*

Sudut pandang dari perspektif *leaning and growth* merupakan sasaran strategis yang merupakan pendorong agar seluruh sasaran strategis diatas tercapai. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menetapkan sasaran strategis di perspektif ini yaitu **“Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah”**. Meningkatkan Capaian Kinerja Perangkat Daerah akan ditunjukkan melalui indikator **“Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah”**.

Pernyataan tujuan dan sasaran strategis jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep beserta indikator kinerjanya dapat dijelaskan dalam dua tabel dibawah ini. Pada tabel 4.1 hanya disajikan target tujuan dan sasaran Perangkat Daerah pada tahun 2021, sedangkan pada tabel 4.2 disajikan mulai tahun 2021-2026. Perbedaan nomenklatur dan target tujuan dan sasaran pada tahun 2021 tersebut dikarenakan pada tahun bersangkutan terjadi peralihan RPJMD periode 2016-2021 dengan RPJMD 2021-2026 sehingga dilakukan penyesuaian secara komprehensif terhadap dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep agar terwujud konsistensi dokumen perencanaan.

**Tabel 4.1**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan**  
**RPJMD 2016-2021**

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA PADA TAHUN 2021
1.	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian		Nilai SKM	87
		Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	Persentase Kebutuhan ASN sesuai dengan Usulan Formasi	75
			Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	95
			Persentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam SOTK	80
		Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang lulus diklat dalam Satu Tahun	90
			Persentase ASN dengan Nilai SKP yang Baik	80
			Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	0,20



**Tabel 4.2**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan**  
**RPJMD 2021-2026**

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
1.	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah		Indeks Profesionalitas ASN	60	62	64	66	68	70
		Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	40	45	50	55	60	65
2.	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah		SAKIP Perangkat Daerah	89,80	89,85	89,90	89,95	89,98	90
		Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	90	91	92	93	94	95

## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

#### **5.1. Strategi**

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 disusun strategis sebagai berikut :

1. Penerapan Sistem *Reward and Punishment* serta Optimalisasi peningkatan Kompetensi Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.
2. Penerapan anggaran berbasis kinerja.

#### **5.2. Arah Kebijakan**

Untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 dan keterkaitan dengan RPJMD Kabupaten Sumenep didalam pelaksanaan Misi Ketiga Bupati Sumenep yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, inovatif dan responsif dalam melayani masyarakat. Kebijakan yang akan diambil dalam mewujudkan tujuan adalah :

1. Pemberlakuan Sistem Remunerasi .
2. Peningkatan Kompetensi Pegawai ASN melalui kegiatan Assesment, Ujian Dinas, Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah (KPPI), Tugas Belajar dan Ijin Belajar.
3. Adanya Komitmen dari Pimpinan sampai dengan jenjang Pelaksana dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

Untuk lebih jelas pemahaman tujuan, sasaran dan strategi kebijakan dapat dilihat pada matrik dibawah ini :

**Tabel 5.1 (T.C-26)  
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan**

<b>VISI : SUMENEP UNGGUL, MANDIRI DAN SEJAHTERA</b>			
<b>MISI (Ke-3) : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, inovatif dan responsif dalam melayani masyarakat</b>			
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Arah Kebijakan</b>
<b>Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah</b>	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Penerapan Sistem Reward and Punishment serta optimalisasi peningkatan kompetensi pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Pemberlakuan Sistem Remunerasi
			Peningkatan Kompetensi Pegawai ASN melalui kegiatan Assesment, Ujian Dinas, Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah (KPPI), Tugas Belajar dan Ijin Belajar
<b>Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah</b>	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja	Adanya Komitmen dari Pimpinan sampai dengan jenjang Pelaksana dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

**5.3 Linearitas Arah Kebijakan RPJMD Kabupaten Sumenep dengan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep**

**Tabel 5.2**  
**Linearitas arah kebijakan RPJMD Kabupaten Sumenep dengan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep**

No	Arah Kebijakan RPJMD Kabupaten Sumenep	Arah Kebijakan Renstra BKPSDM Kabupaten Sumenep	Time Horizon Arah Kebijakan RPJMD Yang Terkait Renstra PD					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Optimalisasi sistem informasi pemerintahan dalam mengintegrasikan aktivitas pemerintahan yang efektif	Pemberlakuan Sistem Remunerasi	V	V	V	V	V	V
2	Peningkatan Kapasitas Aparatur	Peningkatan Kompetensi Pegawai ASN melalui kegiatan Assesment, Ujian Dinas, Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah (KPPI), Tugas Belajar dan Ijin Belajar	V	V	V	V	V	V
3	Meningkatkan Motivasi dalam pelaksanaan tupoksi							
4	Optimalisasi Reformasi Birokrasi	Adanya Komitmen dari Pimpinan sampai dengan jenjang Pelaksana dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah.	V	V	V	V	V	V

**Tabel 5.3**  
**Penyusunan Time Horizon Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan**  
**Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep**

No	Arah Kebijakan	Time Horizon Arah Kebijakan RPJMD yang Terkait Renstra PD					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Pemberlakuan Sistem Remunerasi	V	V	V	V	V	V
2	Peningkatan Kompetensi Pegawai ASN melalui kegiatan Assesment, Ujian Dinas, Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah (KPPI), Tugas Belajar dan Ijin Belajar	V	V	V	V	V	V
3	Adanya Komitmen dari Pimpinan sampai dengan jenjang Pelaksana dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah.	V	V	V	V	V	V

## BAB VI

### RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran sesuai dengan arah kebijakan maupun strategi dan juga dalam rangka peningkatan pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan yang responsif gender, maka dijabarkan ke dalam program dan kegiatan selama periode perencanaan dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 6.1 Program dan Kegiatan

Salah satu agenda pokok yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2016-2021 adalah mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan *accountable*. Untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan, perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 ke dalam program-program pembangunan yaitu Program Kepegawaian Daerah, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.

Selain itu, program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep juga diarahkan sebagai upaya untuk mengarusutamakan gender dalam pembangunan demi mewujudkan pembangunan yang berkeadilan dan berkesetaraan gender dalam aspek akses, partisipasi, kontrol dan masyarakat. Perencanaan yang responsif gender dilakukan dengan memasukkan perbedaan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki dalam proses penyusunan kebijakan, program dan kegiatan. Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menyumbang program dan kegiatan pada seluruh tematik

Pengarusutamaan Gender yang telah ditetapkan Kabupaten Sumenep karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menangani urusan kepegawaian. Sehingga berdasarkan analisis gender yang telah dilakukan sebelumnya, maka ditetapkan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender dilakukan terhadap beberapa kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Penjabaran program prioritas dan penunjang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, sebagai berikut :

#### **6.1.1. Program Prioritas**

##### **1. Program Kepegawaian Daerah**

Program Kepegawaian Daerah diarahkan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Indikator Kinerja Program atau *outcome* yaitu Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian, dengan kegiatan dan indikator kinerja *output* sebagai berikut :

- a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian  
*Indikator output* kegiatan ini adalah Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN.
- b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN  
*Indikator output* kegiatan ini adalah Jumlah Mutasi dan Promosi ASN.
- c. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN  
*Indikator output* kegiatan ini adalah Jumlah ASN Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi.
- d. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur  
*Indikator output* kegiatan ini adalah Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

## 2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia diarahkan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Indikator Kinerja Program atau *outcome* yaitu Persentase ASN Yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis, Manajerial, Fungsional, Formal dan Non Formal dengan kegiatan dan indikator kinerja *output* sebagai berikut :

### a. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis

*Indikator output* kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis ASN.

### b. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

*Indikator output* kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

## 6.1.2. Program Penunjang

### Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota merupakan program pendukung dalam rangka pencapaian tujuan pelayanan administrasi dan perkantoran. Program ini untuk meningkatkan pelayanan administrasi perkantoran sebagai sarana penunjang pelayanan publik dibidang kepegawaian. *Indikator Kinerja Program* atau *outcome* adalah Persentase Terpenuhinya Kebutuhan Sarana dan Prasarana Kantor, dengan Kegiatan dan *output* atau indikator kegiatan sebagai berikut :

### 1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah



- Indikator output* kegiatan ini adalah Jumlah penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah.
2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah  
*Indikator output* kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah.
  3. Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah  
*Indikator output* kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Administrasi Barang Milik Daerah.
  4. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah  
*Indikator output* kegiatan ini adalah Jumlah Pemenuhan Administrasi Kepegawaian Daerah.
  5. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah  
*Indikator output* kegiatan ini adalah Jumlah Pemenuhan Penyediaan Administrasi Umum Perangkat Daerah.
  6. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah  
*Indikator output* kegiatan ini adalah Jumlah Pengadaan Barang Milik Daerah yang diadakan.
  7. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan  
*Indikator output* kegiatan ini adalah Jumlah Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.
  8. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah  
*Indikator output* kegiatan ini adalah Jumlah Barang Milik Daerah Yang di Pelihara.

## 6.2. Kelompok Sasaran

Yang menjadi kelompok sasaran dari beberapa program kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021–2026 tentunya adalah Pegawai ASN (Aparatur Sipil

Negara) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep sebagai pemakai jasa layanan kepegawaian.

### **6.3. Pendanaan Indikatif**

Untuk mendukung pelaksanaan atau implementasi dari program dan kegiatan yang telah ditetapkan, ada faktor yang sangat diperlukan yaitu pendanaan. Untuk mewujudkan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, Pemerintah Kabupaten Sumenep bersama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sumenep telah menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Sumenep untuk pengalokasian sumber dana Program dan Kegiatan.

**Tabel 6.1 (T.C.27)**  
**Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Sumenep**

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program ( <i>outcome</i> ) dan Kegiatan ( <i>output</i> )	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja PD	Lokasi
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra PD			
						Target	Rp.	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)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian				Nilai SKM	88	89	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.03.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penunjang Perangkat Daerah Yang Disediakan	100	100	9.880.403.042	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPSDM Sekretariat	Kab. Sumenep
		5.03.01.2.01	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Yang Dilaporkan	7 doku men	7 doku men	6.318.900	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPSDM Sekretariat	Kab. Sumenep

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja PD	Lokasi
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra PD			
						Target	Rp.	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)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
		5.03.0 1.2.02	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun yang disusun tepat waktu dan akuntabel	1 dokumen	1 dokumen	7.941.478.660	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPSDM Sekretariat	Kab. Sumenep
		5.03.0 1.2.06	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Pelayanan Administrasi Perkantoran	6 Sub Kegiatan	6 Sub Kegiatan	396.864.188	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPSDM Sekretariat	Kab. Sumenep
		5.03.0 1.2.07	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Peralatan Kantor Yang di Beli	16 unit	82 unit	612.738.760	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPSDM Sekretariat	Kab. Sumenep

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja PD	Lokasi
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra PD			
						Target	Rp.	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)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
		5.03.0 1.2.08	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Jasa Penunjang Pelayanan Kantor	3 sub kegiatan	3 sub kegiatan	628.731.094	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPSDM Sekretariat	Kab. Sumenep
		5.03.0 1.2.09	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Kendaraan Dinas/Operasional dan Gedung Bangunan Yang Dipelihara	16 unit	15 unit	294.271.440	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPSDM Sekretariat	Kab. Sumenep
	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi	5.03.0 2	Program Kepegawaian Daerah	Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi/analisis jabatan	90	90	2.016.206.928	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPSDM Sekretariat	Kab. Sumenep

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja PD	Lokasi
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra PD			
						Target	Rp.	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)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
		5.03.0 2.2.01	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah ASN sesuai kebutuhan dan formasi	8.656 orang	8.656 orang	1.042.271.130	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPSDM Bidang PPI	Kab. Sumenep
		5.03.0 2.2.02	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Mutasi dan Promosi ASN yang terproses	4640 orang	4640 orang	472.255.930	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPSDM Bidang Mutasi & Promosi	Kab. Sumenep
		5.03.0 2.2.03	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Peserta Lulus Diklat Pengembangan Kompetensi	90	120	194.128.090	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPSDM Bidang PA	Kab. Sumenep
		5.03.0 2.2.04	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang dievaluasi kinerjanya	8.656 orang	8.656 orang	307.551.778	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPSDM Bidang PKAP	Kab. Sumenep

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja PD	Lokasi
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra PD			
						Target	Rp.	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)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	5.04.02	Program Pengembangan sumber Daya Manusia	Persentase pengembangan kualitas SDM ASN	90	90	801.503.030	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.04.02.2.01	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Data Analisa Pengembangan Kompetensi ASN	60 OPD	60 OPD	52.879.680	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPSDM Bidang PA	Kab. Sumenep
		5.04.02.2.02	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Kepemimpinan Nasional Tingkat II, Administrator, Pengawas dan Manajemen Talent	84 orang	162 orang	748.623.350	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKPSDM Bidang PA	Kab. Sumenep

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja PD	Lokasi
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra PD			
						Target	Rp.	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)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah				Indeks Profesionalitas ASN	55			62		64		66		68		70		70	-	BKPSDM	Kab. Sumenep
	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan emerintah abupaten umenep			Indeks Penilaian Sistem Merit			45		50		55		60		65		65	-	BKPSDM	Kab. Sumenep	
		5.03.02	Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian			45	2.084.816.873	50	2.283.590.828	55	2.313.775.855	60	2.346.155.338	65	2.380.724.997	65	11.409.063.891	BKPSDM	Kab. Sumenep	



		5.03.02.2.01	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Prosentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	85			90	1.077.708.348	90	1.185.479.183	90	1.197.333.975	90	1.218.549.039	90	1.241.842.635	90	5.920.913.180	BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.03.02.2.02	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Mutasi dan Promosi ASN	2.140 ASN			1.000 ASN	488.312.632	1.100 ASN	537.143.895	1.200 ASN	549.864.453	1.300 ASN	555.363.098	1.400 ASN	560.916.729	1.400 ASN	2.691.600.807	BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.03.02.2.03	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	387 ASN			160 ASN	200.728.445	423 ASN	220.801.290	160 ASN	223.009.302	160 ASN	225.239.395	160 ASN	227.491.789	1.023 ASN	1.097.270.221	BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.03.02.2.04	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Prosentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	80			90	318.067.448	90	340.166.460	90	343.568.125	90	347.003.806	90	350.473.844	90	1.699.279.683	BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.04.02	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, fungsional, formal dan non formal	30			40	1.293.296.211	42	1.213.447.097	45	1.347.367.589	47	1.354.393.935	50	1.360.743.802	50	6.569.248.634	BKPSDM	Kab. Sumenep

		5.04.02.2.01	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi ASN	1 Dokumen		2 Dokumen	58.955.487	2 Dokumen	60.016.478	2 Dokumen	60.248.919	2 Dokumen	61.018.382	2 Dokumen	64.909.548	2 Dokumen	305.148.814	BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.04.02.2.02	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Sertifikasi, Kelembagaan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1 Dokumen		2 Dokumen	1.234.340.724	3 Dokumen	1.153.430.619	3 Dokumen	1.287.118.670	3 Dokumen	1.293.375.553	3 Dokumen	1.295.834.254	3 Dokumen	6.264.099.820	BKPSDM	Kab. Sumenep
Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah				SAKIP Perangkat Daerah	89,8		89,85		89,90		89,95		89,98		90		90	-	BKPSDM	Kab. Sumenep
	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah			Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	88		91		92		93		94		95		95	-	BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.03.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana kantor	100		100	7.778.598.400	100	7.850.723.388	100	7.869.246.869	100	8.060.474.862	100	8.143.077.362	100	35.876.059.088	BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.03.01.2.01	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	5 Dokumen		5 Dokumen	4.032.650	5 Dokumen	4.052.813	5 Dokumen	4.073.077	5 Dokumen	4.093.443	5 Dokumen	4.113.910	5 Dokumen	20.365.893	BKPSDM	Kab. Sumenep

		5.03.01.2.02	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5 Dokumen	-		5 Dokumen	7.021.000.000	5 Dokumen	7.089.336.996	5 Dokumen	7.104.053.545	5 Dokumen	7.291.455.571	5 Dokumen	7.370.212.976	5 Dokumen	28.862.080.088	BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.03.01.2.03	Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Barang Milik Daerah	1 Laporan	-		1 Laporan	6.000.000	1 Laporan	6.030.000	1 Laporan	6.060.150	1 Laporan	6.090.451	1 Laporan	6.120.903	1 Laporan	30.301.504	BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.03.01.2.05	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Pemenuhan Administrasi Kepegawaian Daerah	66 ASN	-		78 ASN	10.000.000	75 ASN	10.050.000	76 ASN	10.100.250	77 ASN	10.150.751	78 ASN	10.201.505	78 ASN	50.502.506	BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.03.01.2.06	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Pemenuhan Penyediaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	181 Jenis	-		31 Jenis	236.057.528	31 Jenis	237.237.816	31 Jenis	238.424.005	31 Jenis	239.616.125	31 Jenis	240.814.205	155 Jenis	1.192.149.679	BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.03.01.2.07	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Pengadaan Milik Daerah yang diadakan	16 unit	-		3 unit	10.000.000	3 unit	10.050.000	3 unit	10.100.250	3 unit	10.150.751	3 unit	10.201.505	15 unit	50.502.506	BKPSDM	Kab. Sumenep

		5.03.01.2.08	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	3 Jasa	-		3 Jasa	400.000.000	3 Jasa	402.000.000	3 Jasa	404.010.000	3 Jasa	406.030.050	3 Jasa	408.060.200	3 Jasa	2.020.100.250	BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.03.01.2.09	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Yang Dipelihara	Jumlah Barang Milik Daerah Yang Dipelihara	15 unit	-		255 Unit	91.508.222	255 Unit	91.965.763	255 Unit	92.425.592	255 Unit	92.887.720	255 Unit	93.352.158	255 Unit	462.139.455	BKPSDM	Kab. Sumenep
<b>JUMLAH TOTAL RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN BKPSDM SELAMA 5 TAHUN</b>								-	<b>11.156.711.484</b>		<b>11.347.761.313</b>		<b>11.530.390.313</b>		<b>11.761.024.135</b>		<b>11.884.546.161</b>		<b>57.680.433.406</b>		

## **BAB VII**

### **KINERJA PEYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Indikator kinerja adalah sesuatu yang dijadikan alat ukur kinerja atau hasil yang dicapai atau merupakan ukuran kinerja yang digunakan untuk mengetahui perkembangan upaya dalam mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan tujuan dan sasaran. Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep disusun berdasarkan isu-isu strategis sesuai dengan tugas dan fungsi serta berdasarkan pada sasaran strategis dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **Tujuan dan Sasaran Strategis**

Tujuan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026, yaitu :

1. **Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah**, dengan Indikator **Indeks Profesionalitas ASN**.
2. **Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah**, dengan Indikator **SAKIP Perangkat Daerah**.

Tujuan Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tersebut kemudian dijabarkan dalam 2 (dua) sasaran strategis, yaitu :

1. Meningkatkan Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep;
2. Meningkatkan Capaian Kinerja Perangkat Daerah.

Untuk lebih jelasnya hubungan antara tujuan, sasaran, dan indikator kinerja utama dapat dilihat pada matrik dibawah ini :

**Tabel 7.1**  
**Matrik Hubungan Tujuan, Sasaran Strategis, dan**  
**Indikator Kinerja Daerah (IKD)**

NO.	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN
1.	<b>Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah</b>	Indeks Profesionalitas ASN	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit
2.	<b>Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah</b>	SAKIP Perangkat Daerah	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah

Berdasarkan matrik tersebut diatas, maka diketahui bahwa ada 2 (dua) Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD dan Renstra, dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 7.2 (T-C.28)**  
**Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Sumenep Yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD**

NO.	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada akhir Periode RPJMD
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1.	Indeks Profesionalitas ASN	55	60	62	64	66	68	70	70
2.	Indeks Penilaian Sistem Merit	N/A	40	45	50	55	60	65	65
3.	SAKIP Perangkat Daerah	89,80	89,80	89,85	89,90	89,95	89,98	90	90
4.	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	80	90	91	92	93	94	95	95

## **BAB VIII PENUTUP**

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 adalah dokumen perencanaan yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, arah Kebijakan, Strategi, Program dan Kegiatan dalam periode 2021-2026 yang telah disusun dengan mempertimbangkan isu-isu strategis daerah serta mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2021-2026.

Sehubungan dengan hal tersebut maka perlu diperhatikan beberapa hal dalam pelaksanaan renstra tersebut diantaranya :

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berkewajiban untuk mengimplementasikan pencapaian Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Arah Kebijakan, Strategi, Program dan Kegiatan yang telah dirumuskan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun 2021-2026.
2. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep setiap tahunnya sesuai dengan periode Renstra tersebut, dengan memperhatikan RPJMD untuk periode tahun yang sama.
3. Penguatan peran Pihak terkait (*Stakeholders*) perlu dilakukan dan ditingkatkan dalam mendukung pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun 2021-2026 dan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Penguatan peran ini salah satunya dapat dilakukan program sosialisasi, baik kepada masyarakat maupun instansi atau perangkat daerah, serta seluruh pendukung lainnya di lingkungan pemerintahan Kabupaten Sumenep.

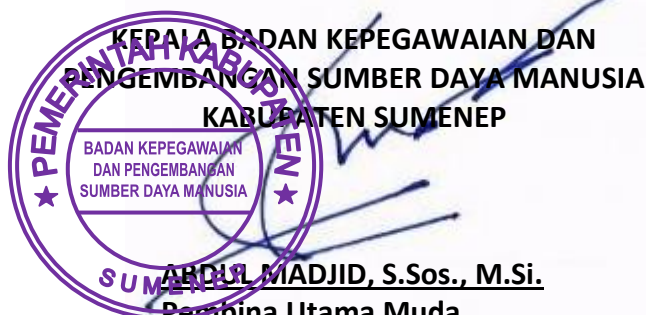


4. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun 2021-2026 ini juga digunakan sebagai dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan/atau lima tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Pelaksanaan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dilakukan agar renstra dapat dijalankan secara efektif dan efisien.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun 2021-2026 ini diharapkan mampu memberikan gambaran isu-isu strategis yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep serta bagaimana upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi dan mengantisipasi segala kemungkinan tantangan yang akan dihadapi.

Semoga dokumen dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun 2021-2026, dapat dijadikan pedoman dalam perencanaan dan pelaksanaan program serta kegiatan sehingga dapat terwujud peningkatan kualitas pelayanan manajemen kepegawaian.

Sumenep, 20 September 2021



**ABDUL MADJID, S.Sos., M.Si.**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19661108 198809 1 001



**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Sumenep**

**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**# bangga  
melayani  
bangsa**

