



RENCANA STRATEGIS PERUBAHAN TAHUN 2021-2026

**BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**

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, 2 Juni 2022

**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
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	2
1.3 Maksud dan Tujuan	6
1.4 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	8
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	8
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah	22
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	27
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	31
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	41
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	41
3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	43
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra	46
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	53
3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis	55
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	56
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	56
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	66
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	70
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	85
BAB VIII PENUTUP	88
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep Berdasarkan Jenis Kelamin	22
Tabel 2.2.	Rekapitulasi NON ASN BKPSDM Kab. Sumenep Berdasarkan Jenis Kelamin	23
Tabel 2.3.	Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep berdasarkan Jabatan Menurut Jenis Kelamin	23
Tabel 2.4.	Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep berdasarkan Golongan Menurut Jenis Kelamin	24
Tabel 2.5.	Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep berdasarkan Pendidikan Menurut Jenis Kelamin	24
Tabel 2.6.	Rekapitulasi NON ASN BKPSDM Kab. Sumenep berdasarkan Pendidikan Menurut Jenis Kelamin	25
Tabel 2.7.	Sarana dan Prasarana BKPSDM Kab. Sumenep	27
Tabel 2.8.	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah BKPSDM Kab. Sumenep	28
Tabel 2.9.	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah BKPSDM Kab. Sumenep	30
Tabel 2.10.	Rekapitulasi Perpindahan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	34
Tabel 2.11.	Rekapitulasi Penjatuhan Hukuman Disiplin di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	35
Tabel 2.12.	Rekapitulasi Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	35
Tabel 2.13.	Rekapitulasi Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur (<i>Assesment</i>) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	36
Tabel 2.14.	Rekapitulasi Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur (Diklat Struktural dan Fungsional) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	36
Tabel 2.15.	Statistik PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep Tahun 2016 -2020	37

Tabel 2.16.	Statistik PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep Tahun 2021	38
Tabel 3.1.	Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran	43
Tabel 3.2.1.	Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah/ Wakil Kepala Daerah	46
Tabel 3.3.1.	Telaahan Renstra BKN dengan Renstra BKPSDM Kabupaten Sumenep	49
Tabel 3.3.2.	Telaahan Renstra BKD Provinsi Jawa Timur dengan Renstra BKPSDM Kabupaten Sumenep	52
Tabel 4.1.	Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2016-2021	65
Tabel 4.2.	Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2021-2026	66
Tabel 5.1.	Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan	68
Tabel 5.2.	Linearitas Arah Kebijakan RPJMD Kabupaten Sumenep dengan Renstra BKPSDM Kabupaten Sumenep	69
Tabel 5.3.	Penyusunan Time Horizon Renstra BKPSDM Kabupaten Sumenep.....	70
Tabel 6.1.	Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan BKPSDM Kab. Sumenep	76
Tabel 7.1.	Matrik Hubungan Tujuan, Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Daerah (IKD)	85
Tabel 7.2.	Indikator Kinerja BKPSDM Kab. Sumenep yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Struktur Organisasi BKPSDM Kab. Sumenep	21
Gambar IV.1	Keterkaitan Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kab. Sumenep	61
Gambar IV.2	Peta Strategis BKPSDM Kab. Sumenep	62

DAFTAR GRAFIK

Grafik 2.1. Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep Berdasarkan Jenis Kelamin.....	22
Grafik 2.2. Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep Berdasarkan Jabatan menurut Jenis Kelamin	23
Grafik 2.3. Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep Berdasarkan Jabatan Menurut Jenis Kelamin.....	23
Grafik 2.4. Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep Berdasarkan Golongan Menurut Jenis Kelamin.....	24

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyusunan Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 disusun karena adanya Peraturan Bupati Sumenep Nomor 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Adanya kebijakan nasional terkait Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah serta adanya Pandemi Covid-19 sebagai Bencana Nasional berdampak pada Refocusing Anggaran serta perubahan kondisi makro ekonomi, sehingga perlu adanya penyesuaian target kinerja pembangunan.

Dokumen Renstra Perubahan ini merupakan rencana pembangunan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang dalam pelaksanaannya akan menjadi acuan dalam menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia setiap tahun.

Berkaitan dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan instrumen pertanggungjawaban, Perubahan Renstra ini merupakan langkah awal untuk melaksanakan program dan kegiatan BKD Provinsi Jawa Timur untuk melakukan pengukuran kinerjanya sebagaimana ketentuan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Pemerintah. Berdasarkan hal tersebut, menjadi landasan pemikiran

untuk dilakukan penyusunan Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026, dengan maksud untuk memudahkan dalam pengukuran capaian kinerja sesuai dengan kondisi yang sebenarnya sehingga dapat dilakukan penilaian akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

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 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Daerah

sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 927);

11. 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);
12. 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);
13. 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);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
15. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
16. 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);
17. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1377);

18. 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);
19. 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);
20. 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);
21. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 9 Tahun 2011 tentang Pembangunan Rencana Jangka Panjang Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2011 Nomor 9);
22. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 1);
23. 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);
24. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep (Berita Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 107);
25. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 66 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 (Berita Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 66);

26. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 20 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Sumenep Nomor 66 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 (Berita Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2022 Nomor 20);

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 dimaksudkan agar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep mempunyai pedoman perencanaan strategis dalam pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan kualitas pelayanan kepada masyarakat khususnya pelayanan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

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

1. Mengimplementasikan Visi, Misi dan agenda Bupati terkait tujuan, strategi, kebijakan dan capaian program yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026.
2. Sebagai pedoman dalam rangka pengembangan pelayanan dibidang kepegawaian Aparatur sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep;

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 Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep dan Peraturan Bupati Sumenep Nomor 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah kabupaten pada unsur penunjang urusan pemerintah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia serta tugas pembantuan, serta menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan dan pengoordinasian program kerja pelaksanaan tugas kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Perumusan kebijakan dan penetapan rencana program dan kegiatan Badan;
- c. Penyelenggaraan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi kepegawaian;
- d. Penyelenggaraan penilaian kinerja aparatur, pembinaan, penghargaan, dan kesejahteraan pegawai;
- e. Penyelenggaraan mutasi, promosi, pengembangan karier dan pengembangan kompetensi aparatur;
- f. Penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi kelembagaan profesi Aparatur Sipil Negara;
- g. Pelaksanaan evaluasi dan monitoring penyelenggaraan kegiatan; dan
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

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; dan
 - 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; dan
 - c. Sub Bidang Kesejahteraan dan Penghargaan.
4. Bidang Mutasi dan Promosi, terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Mutasi;
 - b. Sub Bidang Kepangkatan; dan
 - 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; dan
 - c. Sub Bidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara.
6. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Penjurangan dan Sertifikasi;
 - b. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional; dan
 - c. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi.
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun masing-masing tugas sebagai berikut :

- 1) **Sekretariat** mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan, dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, perlengkapan, kearsipan, kepegawaian, penyusunan program, perencanaan dan keuangan.

Dengan fungsi :

- a. Penyusunan perencanaan, program, evaluasi, pelaporan dan anggaran serta koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
- b. Pelayanan administrasi umum, surat menyurat, kearsipan, ketatalaksanaan serta pembinaan dan administrasi kepegawaian;
- c. Pengelolaan administrasi keuangan;
- d. Pengelolaan aset, rumah tangga dan perlengkapan;
- e. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tata laksana; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

1.1) Sub Bagian Umum, Kearsipan dan Kepegawaian mempunyai tugas :

- a. Menyusun program kerja pelaksanaan tugas umum, kearsipan dan kepegawaian;
- b. Menyiapkan bahan pelaksanaan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-surat, penggandaan naskah-naskah dinas, kearsipan dan perpustakaan;
- c. Menyiapkan bahan pelaksanaan penyusunan kebutuhan perlengkapan, pengadaan, perawatan, serta pengamanan perlengkapan dan aset kantor;
- d. Menyiapkan bahan pelaksanaan urusan rumah tangga dan keprotokolan;
- e. Melaksanakan pelayanan administrasi umum dan administrasi kepegawaian;
- f. Melaksanakan evaluasi kinerja aparatur; dan
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

- 1.2) Sub Bagian Program dan Perencanaan mempunyai tugas :
- a. Menyiapkan bahan penyusunan rencana, program, kegiatan dan anggaran;
 - b. Menyiapkan bahan analisis dan evaluasi penyusunan laporan pelaksanaan program dan anggaran;
 - c. Menyiapkan bahan penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan penyusunan regulasi program kegiatan;
 - d. Menyiapkan bahan penyusunan laporan kinerja program; dan
 - e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

- 1.3) Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas :
- a. Menghimpun dan menyiapkan bahan penyusunan rencana pelaksanaan anggaran;
 - b. Melakukan verifikasi dan penatausahaan keuangan;
 - c. Melaksanakan tugas kebhendahaan;
 - d. Menyusun pembukuan keuangan, urusan akuntansi dan laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan;
 - e. Menyiapkan bahan pemeriksaan dan tanggapan atas laporan hasil pemeriksaan;
 - f. Memelihara dan mengamankan dokumen administrasi keuangan; dan
 - g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

- 2) ***Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan*** mempunyai tugas dalam perumusan kebijakan dan pelaksanaan penilaian kinerja, pembinaan dan penghargaan aparatur.

Dengan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan penilaian kinerja, pembinaan dan penghargaan;
- b. Perencanaan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja, pembinaan dan penghargaan;
- c. Pengoordinasian kegiatan dan evaluasi hasil penilaian kinerja aparatur;
- d. Pelaksanaan bimbingan teknis dan fasilitasi pelaksanaan penilaian kinerja, pembinaan disiplin dan pemberian penghargaan;
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja, pembinaan dan penghargaan; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

2.1 Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur mempunyai tugas :

- a. Merencanakan dan melaksanakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
- b. Membuat informasi terkait indikator penilaian kinerja aparatur;
- c. Menganalisis, mengevaluasi dan melaporkan hasil penilaian kinerja aparatur;
- d. Melaksanakan fasilitasi penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
- e. Menyusun indeks profesionalitas aparatur; dan
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

2.2 Sub Bidang Pembinaan Disiplin mempunyai tugas :

- a. Merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembinaan disiplin aparatur;
- b. Mengevaluasi tingkat kehadiran dan disiplin aparatur;

- c. Melaksanakan konseling bagi Aparatur Sipil Negara dan kasus-kasus disiplin dan perceraian pegawai Aparatur Sipil Negara;
- d. Menyiapkan bahan dan memproses penyelesaian kasus disiplin pegawai dan permohonan ijin perkawinan dan ijin perceraian pegawai; dan
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

2.3 Sub Bidang Kesejahteraan dan Penghargaan mempunyai tugas :

- a. Merencanakan dan melaksanakan pengelolaan kesejahteraan dan pemberian penghargaan aparatur;
- b. Memverifikasi dan mengoordinasikan pemberian penghargaan dan tanda jasa aparatur;
- c. Memverifikasi dan mengoordinasikan pemberian jaminan/perlindungan, tunjangan kinerja/tambahan penghasilan bagi aparatur;
- d. Melaksanakan pelayanan proses cuti pegawai, usulan Kartu Istri (Karis), Kartu Suami (Karsu), dan Kartu Peserta Taspen (KPT); dan
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

3) ***Bidang Mutasi dan Promosi*** mempunyai tugas dalam perumusan kebijakan dan pelaksanaan mutasi, kepangkatan, pengembangan karier dan promosi Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dengan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan mutasi, promosi, kepangkatan dan pengembangan karier pegawai;
- b. Penyelenggaraan, pengorganisasian, pelaksanaan verifikasi dokumen proses mutasi dan promosi;

- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi dan promosi;
- d. Pelaksanaan administrasi kepangkatan dan kenaikan gaji berkala;
- e. Pelaksanaan pengembangan karier pegawai; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

3.1 Sub Bidang Mutasi mempunyai tugas :

- a. Merencanakan dan melaksanakan mutasi;
- b. Memproses administrasi mutasi Aparatur Sipil Negara dari Kabupaten/Kota, Provinsi dan Pusat atau sebaliknya;
- c. Melaksanakan administrasi penempatan dari dan dalam jabatan pegawai berdasarkan klasifikasi jabatan;
- d. Membuat daftar penjaminan pensiun dan memverifikasi dokumen usulan pensiun;
- e. Memproses pengangkatan pertama, pembebasan sementara dan pemberhentian dalam jabatan fungsional;
- f. Mengevaluasi dan pelaporan kegiatan mutasi; dan
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

3.2 Sub Bidang Kepangkatan mempunyai tugas :

- a. Membuat daftar penjaminan kenaikan pangkat;
- b. Memverifikasi berkas usul kenaikan pangkat;
- c. Mengusulkan berkas kenaikan pangkat;
- d. Memverifikasi draf keputusan kenaikan pangkat;
- e. Mengevaluasi dan pelaporan hasil kegiatan kepangkatan;
- f. Memproses kenaikan jenjang jabatan fungsional;
- g. Memproses dokumen penggunaan gelar akademik; dan

- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

3.3 Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi mempunyai tugas :

- a. Menyiapkan bahan penyusunan pedoman pola pengembangan karier;
- b. Melaksanakan analisis data dan menyiapkan bahan penyusunan rencana pengembangan karier dan promosi Aparatur Sipil Negara;
- c. Menyiapkan bahan administrasi pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPT);
- d. Melaksanakan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah;
- e. Melaksanakan monitoring, evaluasi serta pelaporan hasil analisis data pelaksanaan pengembangan karier dan promosi Aparatur Sipil Negara; dan
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

- 4) ***Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi*** mempunyai tugas dalam penyusunan kebijakan dan pelaksanaan pengadaan, pemberhentian, data dan informasi, serta fasilitasi profesi Aparatur Sipil Negara.

Dengan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi;
- b. Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. Penyelenggaraan pengadaan Aparatur Sipil Negara;
- d. Pengekoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian, pelaksanaan verifikasi dokumen administrasi pemberhentian dan verifikasi database informasi kepegawaian;

- e. Pengoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
- f. Pelaksanaan fasilitasi lembaga dan pengembangan profesi Aparatur Sipil Negara;
- g. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi; dan
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

4.1 Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian mempunyai tugas :

- a. Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis perencanaan dan formasi Aparatur Sipil Negara;
- b. Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis seleksi dan pengadaan Aparatur Sipil Negara;
- c. Menyiapkan bahan pemetaan kebutuhan jabatan administrasi dan jabatan fungsional;
- d. Melaksanakan proses seleksi dan pengadaan Aparatur Sipil Negara;
- e. Memproses administrasi pengangkatan dan pemberhentian Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja;
- f. Memproses administrasi pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dari Jabatan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- g. Mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengadaan dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara; dan
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

4.2 Sub Bidang Data dan Informasi mempunyai tugas :

- a. Mengembangkan sistem informasi kepegawaian;
- b. Mengelola sistem informasi kepegawaian;
- c. Menyusun data kepegawaian;
- d. Mengevaluasi sistem informasi kepegawaian;
- e. Melaksanakan pelayanan proses usulan Kartu Pegawai (Karpeg);
dan
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

4.3 Sub Bidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas :

- a. Merencanakan pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi kelembagaan profesi Aparatur Sipil Negara (Korps Pegawai Republik Indonesia dan Lembaga Profesi Aparatur Sipil Negara lainnya);
- b. Mengelola administrasi umum, kepegawaian dan kegiatan keorganisasian untuk mendukung tugas dan fungsi lembaga profesi Aparatur Sipil Negara;
- c. Mengoordinasikan tata hubungan kerja di setiap jenjang kepengurusan; dan
- d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

5) ***Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur*** mempunyai tugas dalam pelaksanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan penjurangan dan sertifikasi, kebutuhan pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional serta pengembangan kompetensi aparatur.

Dengan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan pengembangan kompetensi;

- b. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
- c. Pengoordinasian dan kerjasama pelaksanaan penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- d. Pelaksanaan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan penjenjangan dan sertifikasi;
- e. Pelaksanaan fasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis fungsional;
- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

5.1 Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Penjenjangan dan Sertifikasi mempunyai tugas :

- a. Menyusun rencana pendidikan dan pelatihan penjenjangan dan inventarisasi data calon peserta;
- b. Mengolah data pendidikan dan pelatihan penjenjangan dan sertifikasi sesuai bidang keahlian;
- c. Melaksanakan seleksi calon peserta pendidikan dan pelatihan penjenjangan;
- d. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan penjenjangan dan sertifikasi;
- e. Mengoordinasikan kerjasama pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- f. Melaksanakan fasilitasi pendidikan dan pelatihan tingkat dasar, pengawas, administrator dan pimpinan tinggi;
- g. Mengevaluasi dan melaporkan hasil kegiatan pendidikan dan pelatihan; dan
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

5.2 Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional mempunyai tugas :

- a. Menyusun analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional;
- b. Menyusun rencana kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional;
- c. Mengolah data pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional;
- d. Menginventaris data calon peserta pendidikan dan pelatihan teknis fungsional;
- e. Mengusulkan peserta pendidikan dan pelatihan teknis fungsional;
- f. Mengoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- g. Mengevaluasi dan melaporkan hasil kegiatan pendidikan dan pelatihan;
- h. Memproses surat perintah kepala organisasi perangkat daerah dan calon peserta pendidikan dan pelatihan; dan
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

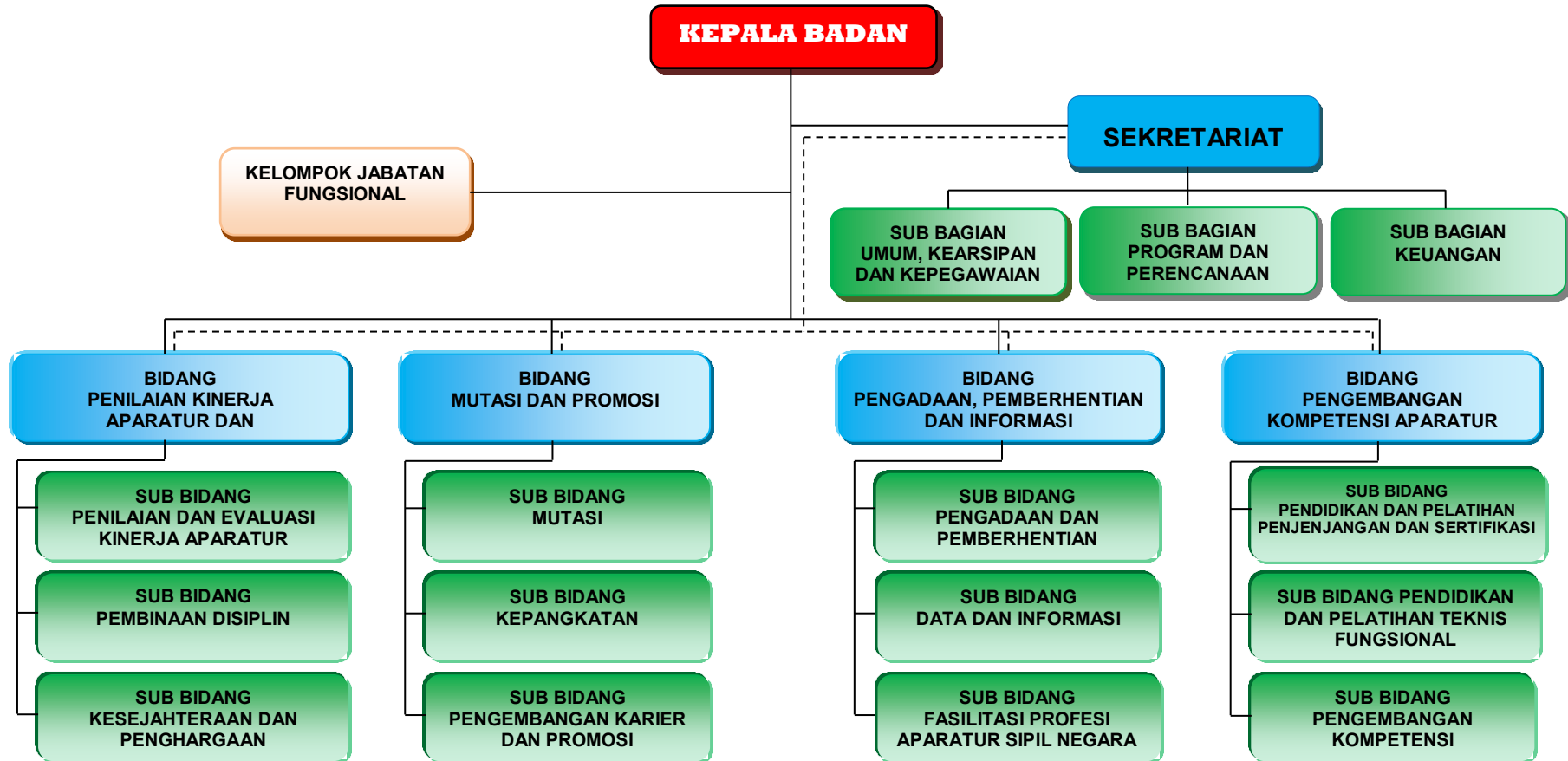
5.3 Sub Bidang Pengembangan Kompetensi mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan dan memfasilitasi kegiatan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- b. Menyusun rencana kebutuhan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- c. Menyusun rencana dan melaksanakan penilaian dan pemetaan kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- d. Melaksanakan administrasi ijin belajar, tugas belajar dan surat keterangan belajar;

- e. Mengevaluasi dan pelaporan hasil kegiatan pengembangan kompetensi; dan
 - f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya
- 6) ***Kelompok Jabatan Fungsional*** mempunyai tugas sesuai pertauran perundang-undangan yang berlaku.

Gambar 2.1

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



———— : GARIS KOMANDO
----- : GARIS KOORDINASI

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.

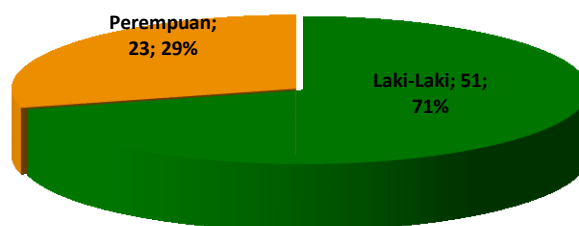
Dukungan SDM aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep keadaan bulan Desember 2021 sebanyak 75 orang yang terdiri dari ASN sebanyak 72 orang dan Non ASN (Pegawai Tidak Tetap dan Tenaga Honorer Eks. K2) sebanyak 3 orang dengan klasifikasi berdasarkan Jenis Kelamin, 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	51 orang
2.	Perempuan	21 orang
Jumlah		72 orang

Grafik 2.1
Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep
Berdasarkan Jenis Kelamin



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

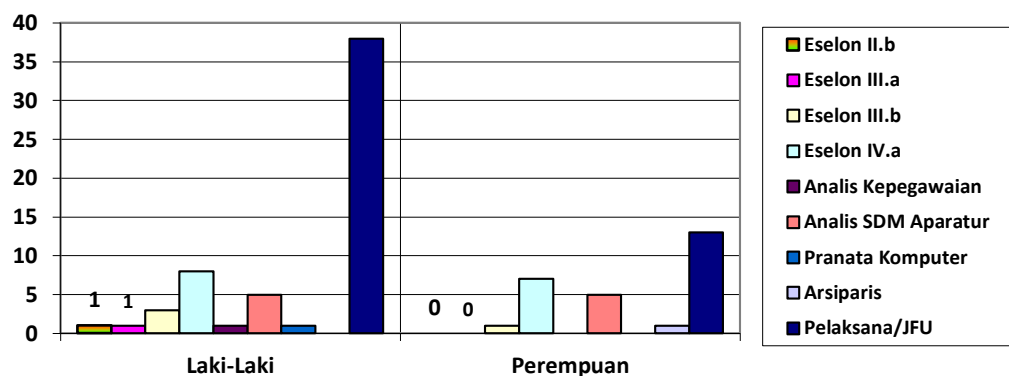
No.	Uraian	Jumlah
1.	Laki-Laki	3 orang
2.	Perempuan	- orang
Jumlah		3 orang

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	1 orang	1 orang
5	Eselon IV.b	-	-
6	Analisis Kepegawaian	1 orang	-
7	Analisis SDM Aparatur	5 orang	5 orang
8	Pranata Komputer	1 orang	-
9	Arsiparis	-	1 orang
10	Pelaksana/JFU	38 orang	13 orang
Jumlah		51 orang	21 orang

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

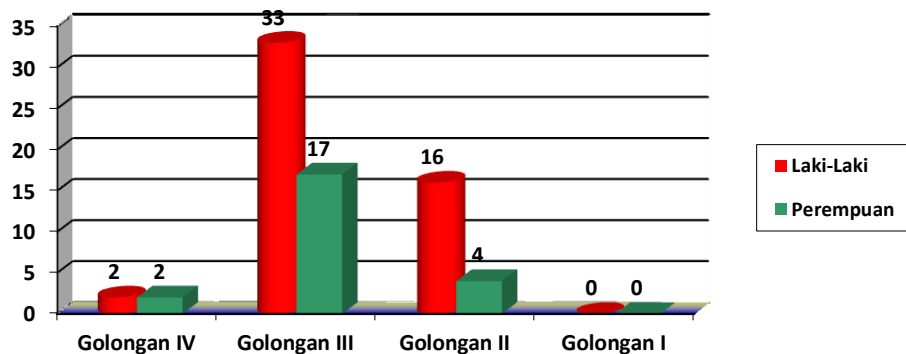


c. Berdasarkan Golongan

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

No.	Uraian	Laki-Laki	Perempuan
1	Golongan IV	2 orang	2 orang
2	Golongan III	33 orang	17 orang
3	Golongan II	16 orang	4 orang
4	Golongan I	-	-
Jumlah		51 orang	21 orang

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

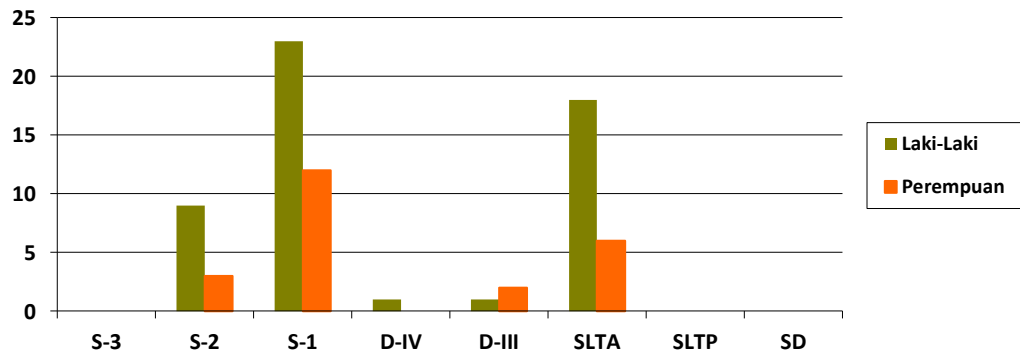


d. Berdasarkan Pendidikan

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

No.	Uraian	Laki-Laki	Perempuan
1	S-3	-	-
2	S-2	8 orang	2 orang
3	S-1	23 orang	11 orang
4	D-IV	1 orang	-
5	D-III	1 orang	2 orang
6	SLTA	18 orang	6 orang
7	SLTP	-	-
8	SD	-	-
Jumlah		51 orang	21 orang

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



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	-	-
Jumlah		3 orang	-

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 69% dari jumlah total pegawai sebanyak 72 orang, untuk golongan IV sebanyak 4 orang dengan persentase 6% dan untuk golongan II sebanyak 20 orang dengan persentase 28%.

Sedangkan jika dilihat dari tingkat pendidikan yaitu pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 34 orang dengan presentase 47% dari jumlah total pegawai sebanyak 72 orang, Pendidikan Magister/Pasca Sarjana (S2) sebanyak 10 orang dengan presentase 14%, 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 71% pegawai laki-laki dan 29% 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 2021 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 2016-2021) ditetapkan dengan Indikator Kinerja Utama (IKU). Capaian kinerja selama periode 2016 – 2021 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	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)
1	Nilai SKM Unit-Unit Layanan BKPSDM	-	87	-	80	89	91	93	94	95	75	78,27	81,53	85,25	88,15	90,37	94	88	90	92	94	95
2	Persentase Penempatan ASN yang sesuai Kompetensi	-	96	-	85	85	90	90	90	95	80	82	83	85	91	87	94	96	92	94	101	92
3	Persentase jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten Sumenep	-	98	-	80	89	91	93	94	95	77	84	97	97	93	90	96	94	107	104	99	95
4	Persentase jumlah pelanggaran disiplin ASN	-	0,2	-	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,39	0,26	0,15	0,26	0,16	0,10	51	77	133	77	125	200

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep relatif tercapai dengan baik. Hal ini Karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep terus melakukan perbaikan kinerja pelayanan bidang layanan manajemen aparatur khususnya dalam proses sistem administrasi kepegawaian, mulai dari pengangkatan calon ASN, kenaikan pangkat, pendidikan dan pelatihan ASN. Dengan menerapkan standar manajemen mutu pelayanan dibidang Pendidikan dan Pelatihan hingga memperoleh pengakuan melalui penghargaan ISO 9011:2015 akan terus selalu berusaha meningkatkan pelayanan dibidang kepegawaian.

Kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep selain ditinjau dari capaian kinerja berdasarkan sasaran/target indikator kinerja, juga dapat ditinjau dari anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2016-2021 sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut :

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	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
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	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	0	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	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	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	0	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	0,00	1,38

Program Peningkatan Disiplin Aparatur	-	-	45.019.000	-	-	-	-	-	44.994.000	-	-	0	0	100	0	0	0	0,00	0,00	
Program Peningkatan Informasi Pembangunan	-	-	25.000.000	-	-	-	-	-	25.000.000	-	-	0	0	100	0	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	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	0	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	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	0	1,96	1,85	
Program Pengembangan Sumber Daya Aparatur Daerah	-	-	3.501.321.800	-	-	-	-	-	3.462.876.851	-	-	0	0	99	0	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	0	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	0	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	0	1,40	1,32	
Program Kepegawaian Daerah	-	-	-	-	-	2.016.206.928	-	-	-	-	-	1.694.203.159	0	0	0	0	0	84	0,00	0,00

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	-	-	-	-	-	2.394.534.010	-	-	-	-	-	2.297.412.229	0	0	0	0	0	96	0,00	0,00
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	-	-	-	-	-	9.820.278.906	-	-	-	-	-	8.740.934.018	0	0	0	0	0	89	0,00	0,00

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep pada tahun 2021 relatif tercapai dengan baik. Dari 3 (tiga) program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep pada tahun 2021 terdapat 1 (satu) program rasio realisasinya diatas 90% yaitu Program Pengembangan Sumber Dya Manusia, sedangkan 2 (dua) program rasio realisasinya dibawah 90% yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah kabupaten/Kota.

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 Isteri/Kartu Suami ASN;
9. Fasilitasi Pengangkatan, Pindahan 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

<i>No.</i>	<i>Uraian</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(7)	(8)	(9)
1.	Perpindahan antar Kabupaten/Kota di Jawa Timur	7	16	16	12	12	2
2.	Antar Provinsi	2	5	7	2	3	4
	Jumlah	9	21	23	14	15	15

Sumber Data : LKjIP BKPSDM Kab. Sumenep Tahun 2016-2021

Tabel 2.11
Rekapitulasi Penjatuhan Hukuman Disiplin
di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep

No.	Uraian	Satuan	2016	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS								
Pelanggaran Disiplin PNS Tingkat :								
1	Ringan	Kasus	9	-	-	-	-	-
2	Sedang	Kasus	17	11	6	3	2	4
3	Berat	Kasus	18	3	8	20	12	5
	Jumlah		44	14	14	23	14	9

Sumber Data : LKJIP BKPSDM Kab. Sumenep Tahun 2016-2021

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

No.	Uraian	2016	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
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	147
	Jumlah	131	63	108	232	334	147

Sumber Data : LKJIP BKPSDM Kab. Sumenep Tahun 2016-2021

Tabel 2.13

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

No.	Uraian	2016	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II)	-	30	-	62	-	-
2.	Jabatan Administrator (Eselon III)	-	8	-	38	75	30
3.	Jabatan Pengawas (Eselon IV)	-	-	-	-	-	52
4.	Pelaksana	-	-	202	-	-	-
	Jumlah	-	38	202	100	75	82

Sumber Data : LKjIP BKPSDM Kab. Sumenep Tahun 2016-2021

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	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	PNS yang telah mengikuti Diklatpim II, III dan IV	40	40	76	40	2	12
2.	PNS yang telah mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	84	80	115	34	12	87
3.	Pendidikan dan Pelatihan Formal bagi Calon PNS Daerah	-	-	-	274	40	296
	Jumlah	124	120	191	348	54	395

Sumber Data : LKjIP BKPSDM Kab. Sumenep Tahun 2016-2021

Tabel 2.15
 Statistik Pegawai Negeri Sipil (PNS)
 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep Tahun 2016-2021

No.	Uraian	2016	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Menurut Golongan	10.453	9.655	9.141	8.999	8.937	8.746
	I	190	180	165	142	135	110
	II	2.570	2.539	2.230	1.980	1.836	1.671
	III	4.577	4.143	4.113	4.405	4.659	4.672
	IV	3.116	2.793	2.633	2.472	2.307	2.293
2.	Menurut Tingkat Pendidikan	10.453	9.655	9.141	8.999	8.937	8.746
	S3	-	-	1	2	2	4
	S2	342	295	527	497	476	488
	S1	4.008	3.481	4.553	4.768	4.947	5.272
	DIV	-	-	-	-	-	-
	DIII	818	1.020	966	1.025	1.050	1.027
	DII	1.521	1.411	505	440	352	187
	DI	59	59	30	21	25	14
	SLTA	3.161	2.903	2.285	2.022	1.887	1.590
	SLTP	275	242	121	102	91	108
	SD	269	244	153	122	107	56
3..	Menurut Jenis Kelamin	10.453	9.655	9.141	8.999	8.937	8.746
	Laki-Laki	7.190	6.542	6.049	5.876	5.746	5.477
	Perempuan	3.263	3.203	3.092	3.123	3.191	3.269
4.	Pejabat Struktural	1.144	1.151	885	917	891	801
	Eselon II	35	36	31	32	28	27
	Eselon III	188	199	203	202	194	170
	Eselon IV	921	916	651	683	669	604
	Eselon V	-	-	-	-	-	-

Sumber Data : LKjIP BKPSDM Kab. Sumenep Tahun 2016-2021

Tabel 2.16

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

No.	Uraian	Jumlah
(1)	(2)	(3)
1.	Menurut Tingkat Pendidikan	525
	S3	-
	S2	-
	S1	489
	DIV	-
	DIII	4
	DII	-
	DI	-
	SLTA	32
	SLTP	-
	SD	-
2.	Menurut Jenis Kelamin	525
	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 (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kementerian Dalam Negeri, Sekretariat Negara, Badan Kepegawaian Negara, PT. Taspem, 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"> - Belum semua pegawai ASN mengikuti assessment dalam rangka penilaian kompetensi - Pemberian kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja belum sepenuhnya diberlakukan - Belum semua jabatan memiliki Standart Kompetensi terutama di jabatan pelaksana
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"> - Penerapan kode etik dan perilaku pegawai ASN belum optimal - Belum optimalnya sistem Penilaian kinerja yang obyektif dan transparan - Kurangnya pemahaman Perlindungan Hukum kepada pegawai ASN di lingkungan Kabupaten Sumenep
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"> - Kualitas data pegawai Pemerintah Kabupaten Sumenep masih kurang dan belum update - Belum terbangunnya sistem rekrutmen ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensi - Implementasi perencanaan penyusunan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja belum maksimal

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

VISI SUMENEP UNGGUL, MANDIRI DAN SEJAHTERA					
MISI KE-3 Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Transparan, Inovatif Dan Responsif Dalam Melayani Masyarakat					
Tujuan dan Sasaran	Indikator Tujuan dan Sasaran	Program Prioritas	Identifikasi Permasalahan	Faktor-Faktor	
				Pendukung	Penghambat
<p>Tujuan : Meningkatkan kualitas pelayan publik melalui tata kelola pemerintahan yang akuntabel, tanggap dan inovatif.</p> <p>Sasaran : Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah.</p>	<p>Indikator Tujuan : Indeks Reformasi Birokrasi (RB)</p> <p>Indikator Sasaran : Indeks Profesionalisme Aparatur</p>	<p>Tata kelola pemerintahan yang bersih dan profesional (smart city)</p>	<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>	<p>Dukungan Sarana Prasarana serta anggaran pengembangan kompetensi aparatur dari Pemerintah Kabupaten Sumenep</p>	<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 Kementrian/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>Sasaran :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep 2. Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah <p>Indikator Sasaran :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Indeks Penilaian Sistem Merit 2. Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah 	<p>Sasaran :</p> <p>Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN</p> <p>Indikator Sasaran :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persentase instansi yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK; 2. Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. 	<ol style="list-style-type: none"> a. Terbatasnya kompetensi ASN terkait pelayanan publik dalam rangka penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep; b. Penilaian Kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi; c. Kualitas Database Pegawai Pemerintah Kabupaten Sumenep masih belum memenuhi standar sebagai basis dalam melakukan analisa penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan 	<ol style="list-style-type: none"> a. Terbatasnya ketersediaan SDM aparatur terutama untuk jabatan fungsional yang terkait dengan Asesor, Auditor Kepegawaian dan analisis kepegawaian. b. Belum terintegrasinya sistem database kepegawaian antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) terkait dengan SAPK. c. Belum diberlakukannya sistem merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara 	<ol style="list-style-type: none"> a. Sumber dana anggaran yang berasal dari APBD Kabupaten Sumenep. b. Sumber daya manusia aparatur ASN pelaksana layanan administrasi kepegawaian; c. Menurunnya presentase tingkat pelanggaran disiplin pegawai; d. Tersedianya sarana prasarana yang terkait dengan pengembangan data base untuk mendukung kualitas informasi dan layanan data kepegawaian. e. Tersedianya sarana dan prasarana dalam menyelenggarakan diklat guna meningkatkan ketrampilan dan

			d. Belum optimalnya budaya kerja pegawai terkait dengan tugas, tanggungjawab, etika dan perilaku pegawai	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>Sasaran :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep 2. Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah <p>Indikator Sasaran :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Indeks Penilaian Sistem Merit 2. Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah 	<p>Sasaran :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya Kualitas Penataan SDM aparatur. 2. Meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang akurat. 3. Meningkatnya kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. 4. Meningkatnya Profesionalisme ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. <p>Indikator Sasaran :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persentase pegawai ASN yang tertata sesuai formasi kebutuhan dan kompetensi. 2. Persentase tingkat akurasi database kepegawaian. 	<ol style="list-style-type: none"> a. Terbatasnya kompetensi ASN terkait pelayanan publik dalam rangka penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep; b. Penilaian Kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi; c. Kualitas Database Pegawai Pemerintah Kabupaten Sumenep masih belum memenuhi standar sebagai basis dalam melakukan analisa penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan 	<ol style="list-style-type: none"> a. Terbatasnya ketersediaan SDM aparatur terutama untuk jabatan fungsional yang terkait dengan Asesor, Auditor Kepegawaian dan analisis kepegawaian. b. Belum terintegrasinya sistem database kepegawaian antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) terkait dengan SAPK. c. Belum diberlakukannya sistem merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara d. Belum optimalnya budaya kerja pegawai terkait dengan tugas, tanggungjawab, etika dan perilaku pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> a. Sumber dana anggaran yang berasal dari APBD Kabupaten Sumenep. b. Sumber daya manusia aparatur ASN pelaksana layanan administrasi kepegawaian; c. Menurunnya presentase tingkat pelanggaran disiplin pegawai; d. Tersedianya sarana prasarana yang terkait dengan pengembangan data base untuk mendukung kualitas informasi dan layanan data kepegawaian. e. Tersedianya sarana dan prasarana dalam menyelenggarakan diklat guna meningkatkan ketrampilan dan profesionalisme aparatur untuk mendukung kualitas pelayanan

	<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>			
--	--	--	--	--

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. Belum optimalnya penerapan Sistem Merit di Kabupaten Sumenep;
2. Masih rendahnya pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN;
3. Belum terintegrasinya Sistem Informasi Kepegawaian di Pemkab Sumenep dengan Data Kepegawaian Pusat di BKN;
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.

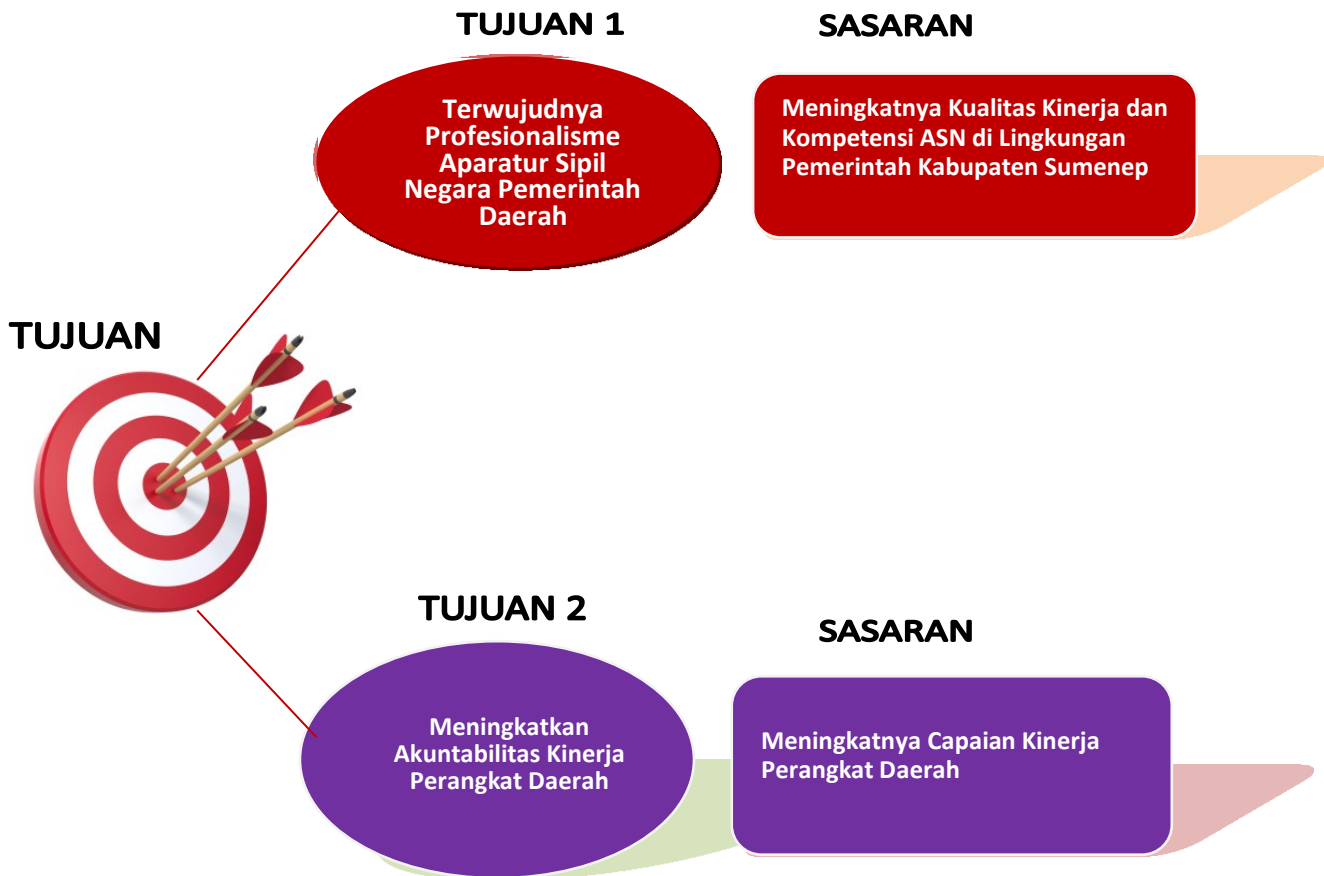
Pencapaian tujuan kedua ini akan diukur melalui indikator kinerja “Nilai SAKIP Perangkat Daerah” yang merupakan cerminan pencapaian dari Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

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.

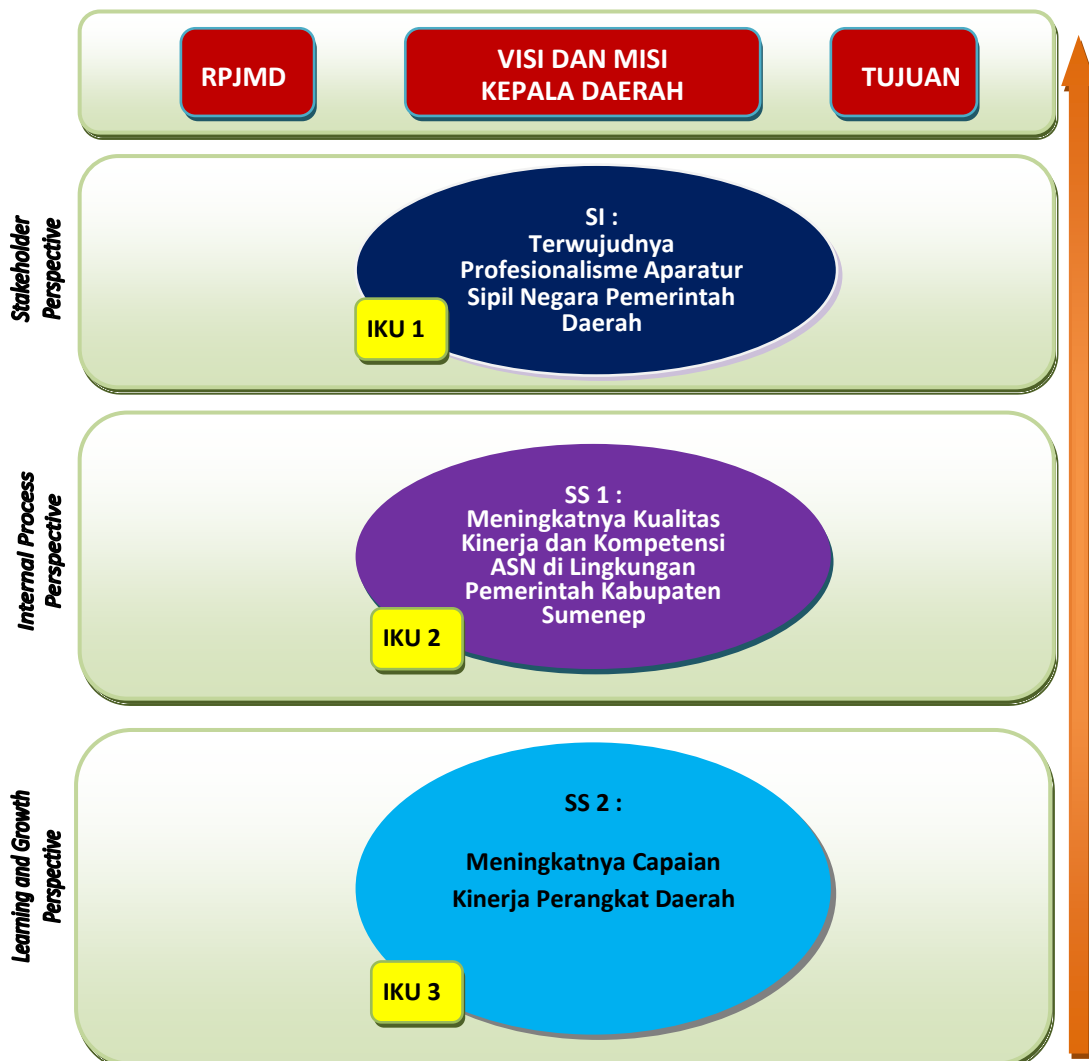
Gambar IV.1.
Keterkaitan Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep



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 *learning 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		Nilai 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**

VISI : SUMENEP UNGGUL, MANDIRI DAN SEJAHTERA			
MISI (Ke-3) : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, inovatif dan responsif dalam melayani masyarakat			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	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
Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	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 2021-2026 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 ASN

Indikator output kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN.

- b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

Indikator output kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Mutasi dan Promosi ASN.

- c. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

Indikator output kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi ASN.

- d. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Indikator output kegiatan ini adalah Jumlah Laporan 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 pada Perangkat Daerah
Indikator output kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Administrasi Barang Milik Daerah Perangkat Daerah.
4. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
Indikator output kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah.
5. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
Indikator output kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah.
6. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
Indikator output kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.
7. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan
Indikator output kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.
8. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
Indikator output kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

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)
Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep Tahun 2021

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (<i>outcome</i>) dan Kegiatan (<i>output</i>)	TAHUN 2021				Unit Kerja Perangkat Daerah	Lokasi
					KINERJA		ANGGARAN			
					TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian				Nilai SKM	88	90,37			BKPSDM	Kab. Sumenep
	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi	5.03.02	Program Kepegawaian Daerah	Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi/analisis jabatan	90	61,11	2.016.206.928	1.694.203.159	BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.03.02.2.01	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah ASN sesuai Kebutuhan dan Formasi	8.656 orang	8.656 orang	1.042.271.130	951.120.975	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.03.02.2.02	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Mutasi dan Promosi ASN yang terproses	4640 orang	4640 orang	472.255.930	323.440.728	Bidang Mutasi dan Promosi BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.03.02.2.03	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Peserta Yang Mengikuti Diklat Teknis Fungsionali	120 orang	172 orang	194.128.090	137.390.257	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur BKPSDM	Kab. Sumenep

		5.03.02.2.04	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang dievaluasi Kinerjanya	8.656 orang	8.500 orang	307.551.778	282.251.199	Bidang Penilaian Kinerja, Aparatur dan Penghargaan BKPSDM	Kab. Sumenep
	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	5.04.02	Program Pengembangan sumber Daya Manusia	Persentase pengembangan kualitas SDM ASN	90	100	2.394.534.010	2.297.412.229	BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.04.02.2.01	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Data Pengembangan Kompetensi Teknis ASN	1 dokumen	1 dokumen	52.879.680	38.078.386	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.04.02.2.02	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN Yang Mengikuti Diklat Kepemimpinan Nasional TK. II, Administrator, Pengawas dan Manajemen Talent	382 orang	390 orang	2.341.654.330	2.259.333.843	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.03.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penunjang Perangkat Daerah Yang Disediakan	100	100	9.820.278.906	8.740.934.018	Sekretariat BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.03.01.2.01	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Yang Dilaporkan	7 dokumen	7 dokumen	6.318.900	6.309.540	Sekretariat BKPSDM	Kab. Sumenep

		5.03.01.2.02	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Keuangan yang terselesaikan tepat waktu dan akuntabel	1 laporan	1 laporan	7.741.478.660	6.732.347.679	Sekretariat BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.03.01.2.06	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Pelayanan Administrasi Perkantoran	6 Sub Kegiatan	6 Sub Kegiatan	389.605.348	375.685.880	Sekretariat BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.03.01.2.07	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Peralatan Kantor Yang Dibeli	82 Unit	82 Unit	623.264.320	623.203.960	Sekretariat BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.03.01.2.08	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Jasa Penunjang Pelayanan Kantor	3 Jasa Penunjang	3 Jasa Penunjang	688.953.902	647.914.721	Sekretariat BKPSDM	Kab. Sumenep
		5.03.01.2.09	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Kendaraan Dinas/Operasional dan Gedung bangunan yang dipelihara	15 unit	15 unit	370.657.776	355.472.238	Sekretariat BKPSDM	Kab. Sumenep
JUMLAH TOTAL							14.231.019.844	12.732.549.406		

Tabel 6.1 (T.C.27)
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep Tahun 2022-2026
(Sesuai Permendagri 90 Tahun 2019 dan Kemendagri 050-5889 Tahun 2021)

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Kondisi Awal Tahun 2021)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja PD	Lokasi
						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.		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah				Indeks Profesionalitas ASN	44,47	62		64		66		68		70		70	-	BKPS DM	Kab. Sumenep
	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep			Indeks Penilaian Sistem Merit	45,38	45		50		55		60		65		65	-	BKPS DM	Kab. Sumenep
		5.03.02	Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	45,38	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	BKPS DM	Kab. Sumenep

		5.03.02.2.01	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Laporan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1 Laporan	1 Laporan	1.077.708.348	1 Laporan	1.185.479.183	1 Laporan	1.197.333.975	1 Laporan	1.218.549.039	1 Laporan	1.241.842.635	5 Laporan	5.920.913.180	BKPS DM	Kab. Sume nep
		5.03.02.2.02	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Laporan Mutasi dan Promosi ASN	1 Laporan	1 Laporan	488.312.632	1 Laporan	537.143.895	1 Laporan	549.864.453	1 Laporan	555.363.098	1 Laporan	560.916.729	5 Laporan	2.691.600.807	BKPS DM	Kab. Sume nep
		5.03.02.2.03	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi ASN	1 Laporan	1 Laporan	200.728.445	1 Laporan	220.801.290	1 Laporan	223.009.302	1 Laporan	225.239.395	1 Laporan	227.491.789	5 Laporan	1.097.270.221	BKPS DM	Kab. Sume nep
		5.03.02.2.04	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	1 Laporan	318.067.448	1 Laporan	340.166.460	1 Laporan	343.568.125	1 Laporan	347.003.806	1 Laporan	350.473.844	5 Laporan	1.699.279.683	BKPS DM	Kab. Sume nep
		5.04.02	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, fungsional, formal dan non formal	43,93	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	BKPS DM	Kab. Sume nep

		5.04.02.2.01	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis 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	10 Dokumen	305.148.814	BKPS DM	Kab. Sumenep
		5.04.02.2.02	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Sertifikasi, Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1 Dokumen	1 Dokumen	1.234.340.724	1 Dokumen	1.153.430.619	1 Dokumen	1.287.118.670	1 Dokumen	1.293.375.553	1 Dokumen	1.295.834.254	5 Dokumen	6.264.099.820	BKPS DM	Kab. Sumenep
Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah				Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,8	89,85		89,90		89,95		89,98		90		90	-	BKPS DM	Kab. Sumenep
	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah			Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	88	91		92		93		94		95		95	-	BKPS DM	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	39.702.120.881	BKPS DM	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	11 Dokumen	11 Dokumen	4.032.650	11 Dokumen	4.052.813	11 Dokumen	4.073.077	11 Dokumen	4.093.443	11 Dokumen	4.113.910	55 Dokumen	20.365.893	BKPS DM	Kab. Sumenep
		5.03.01.2.02	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5 Laporan	5 Laporan	7.021.000.000	5 Laporan	7.089.336.996	5 Laporan	7.104.053.545	5 Laporan	7.291.455.571	5 Laporan	7.370.212.976	30 Laporan	35.876.059.088	BKPS DM	Kab. Sumenep
		5.03.01.2.03	Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Barang Milik Daerah Perangkat 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	5 Laporan	30.301.504	BKPS DM	Kab. Sumenep
		5.03.01.2.05	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	1 Laporan	1 Laporan	10.000.000	1 Laporan	10.050.000	1 Laporan	10.100.250	1 Laporan	10.150.751	1 Laporan	10.201.505	5 Laporan	50.502.506	BKPS DM	Kab. Sumenep
		5.03.01.2.06	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah	1 Laporan	1 Laporan	236.057.528	1 Laporan	237.237.816	1 Laporan	238.424.005	1 Laporan	239.616.125	1 Laporan	240.814.205	5 Laporan	1.192.149.679	BKPS DM	Kab. Sumenep

		5.03.01.2.07	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1 Laporan	1 Laporan	10.000.000	1 Laporan	10.050.000	1 Laporan	10.100.250	1 Laporan	10.150.751	1 Laporan	10.201.505	5 Laporan	50.502.506	BKPS DM	Kab. Sumenep
		5.03.01.2.08	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1 Laporan	1 Laporan	400.000.000	1 Laporan	402.000.000	1 Laporan	404.010.000	1 Laporan	406.030.050	1 Laporan	408.060.200	5 Laporan	2.020.100.250	BKPS DM	Kab. Sumenep
		5.03.01.2.09	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1 Laporan	1 Laporan	91.508.222	1 Laporan	91.965.763	1 Laporan	92.425.592	1 Laporan	92.887.720	1 Laporan	93.352.158	5 Laporan	462.139.455	BKPS DM	Kab. Sumenep
JUMLAH TOTAL RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN BKPSDM SELAMA 5 TAHUN							11.156.711.484		11.347.761.313		11.530.390.313		11.761.024.135		11.884.546.161		57.680.433.406		

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 **Nilai 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. Meningkatnya 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.	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit
2.	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai 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.	Nilai 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 rencana strategis 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. Rencana Strategis 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. Rencana Strategis 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.

Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep profesional bukanlah hal yang mudah, namun demikian sebagai perangkat daerah yang mempunyai peran dalam mengemban amanat Bupati Sumenep, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep mempunyai kewajiban mengaktualisasikan perannya lima tahun kedepan dalam langkah nyata dibidang pelayanan manajemen kepegawaian dan diharapkan akan terus berkembang dinamis, seiring perubahan dan tuntutan paradigma menuju perbaikan pelayanan kepada masyarakat khususnya ASN.

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,

2022

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

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



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

