



RENCANA KERJA TAHUN 2021

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Daerah (BKPSDMD)
Kota Makassar

KATA PENGANTAR

Dalam rangka menunjang kelancaran penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengamanatkan bahwa daerah perlu menyusun dokumen perencanaan sebagai pedoman arah dalam melaksanakan proses pembangunan.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2021 disusun dengan melihat pelaksanaan dan keberhasilan program dan kegiatan pada tahun 2019 sebagai tolak ukur. Rencana kerja ini disusun berpedoman dengan Rencana Kerja Pemerintah Kota Makassar dan kebijaksanaan Pemerintah Kota Makassar yang telah dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Makassar Tahun 2014-2019 dan Rencana Revisi Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar Tahun 2014-2019.

Program-program tersebut akan diimplementasikan dalam kegiatan-kegiatan indikatif yang tercantum dalam rencana kerja tahun 2021 yang akan dibiayai dengan Sumber Dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Makassar Tahun Anggaran 2021, dimana seluruh program dan kegiatan akan dilaksanakan seoptimal mungkin.

Demikian Rencana Kerja ini kami susun sebagai informasi dan acuan pelaksanaan Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah pada tahun 2021, yang tidak terpisahkan dari kelanjutan dan kesinambungan Program dan Kegiatan sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2014-2019 dan RPJMD Kota Makassar Tahun 2014-2019, serta kegiatan yang ditetapkan dalam buku RENJA ini dapat terwujud sesuai dengan harapan bersama. Amien.

Makassar, 25 Agustus 2020
PLT. KEPALA BADAN,



DR. H. BASRI RAKHMAN.,S.Sos.,MSi

Pangkat: Pembina Tk. I
Nip : 19630404 198503 1 026

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perencanaan pembangunan daerah merupakan hal yang sangat penting dalam proses pencapaian visi misi daerah, karena dalam perencanaan tersebut terdapat kegiatan, tahapan maupun strategi dalam mencapai *ultimate* target pembangunan daerah yang tertuang dalam visi dan misi daerah. Dalam konteks nasional Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, mendefinisikan perencanaan sebagai suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia. Sedangkan PP No. 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional, memberikan kriteria bahwa untuk pelaksanaan perencanaan.

Rencana kerja merupakan dokumen rencana yang membuat program dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sasaran pembangunan, dalam bentuk kerangka regulasi dan kerangka anggaran. Renja SKPD juga merupakan dokumen yang secara substansial penerjemahan dari visi, misi dan program Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) SKPD sesuai arahan operasional dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Disamping itu Renja SKPD juga merupakan salah satu instrument untuk evaluasi pelaksanaan program/kegiatan instansi untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja yang tercantum dalam Rencana Kerja Tahunan sebagai wujud dan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah tahun 2020.

Ditinjau dari manajemen strategis, perencanaan dan penganggaran daerah merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam fungsi manajemen. Oleh karena itu, perencanaan yang baik merupakan inti dari pengelolaan keuangan yang efektif. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) diwajibkan mempunyai Rencana Pembangunan Tahunan (Renja OPD) yang merupakan penjabaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

Untuk Kota Makassar, Tahun 2019 merupakan tahun terakhir dari periode Perencanaan Lima Tahunan atau RPJMD tahun 2014 – 2019 yang sejalan dengan berakhirnya masa kepemimpinan kepala daerah, begitu pula Rencana Strategis atau Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2014-2019 juga telah berakhir periodenya, sementara

penyusunan dokumen perencanaan yang baru belum dilakukan karena belum adanya kepala daerah baru yang terpilih setelah berakhirnya masa jabatan kepala daerah periode 2014 – 2019. Namun demikian dokumen Rencana Kerja (RENJA) untuk tahun 2020 tetap dilakukan dengan berpedoman pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Makassar dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD).

Proses penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah sesuai ketentuan Undang-undang mengemukakan bahwa Mengingat Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Makassar tahun 2014-2019 telah berakhir sekaligus untuk menyesuaikan indikator program dan sasaran outcome, maka penyusunan rencana kerja tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar mengacu pada RKPD Kota Makassar Tahun 2020 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 tentang Klasifikasi, kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Dengan adanya Permendagri 90 ini dapat dijadikan sebagai pedoman bagi Pemerintah Daerah dalam menyediakan dan menyajikan informasi secara berjenjang dan mandiri, berupa penggolongan/pengelompokan, pemberian kode, dan daftar penamaan menuju *single codebase* untuk digunakan dalam penyusunan perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pertanggungjawaban serta pelaporan kinerja keuangan. Dengan memperhatikan Standar Pelayanan Minimal (SPM), Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Makassar Tahun 2005-2025, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2019-2023, Sustainable Development Goals (SDGs) 2015-2030 masukan dan aspirasi dari semua pelaku pembangunan berdasarkan hasil Musrenbang Kota Makassar dengan memperhatikan hasil evaluasi terhadap pencapaian kinerja pada tahun sebelumnya dan tahun berjalan.

Klasifikasi, kodefikasi dan nomenklatur perencanaan pembangunan dan keuangan daerah sebagaimana diatur dalam Permendagri No. 90 Tahun 2019 merupakan perwujudan pelaksanaan urusan pemerintahan daerah yang didesentralisasikan sehingga pemanfaatannya akan sangat mendukung proses penyelenggaraan :

1. Perencanaan pembangunan daerah;
2. Perencanaan anggaran daerah;
3. Pelaksanaan dan penatausahaan keuangan daerah;
4. Akuntansi dan pelaporan keuangan daerah;

5. Pertanggungjawaban keuangan daerah;
6. Pengawasan keuangan daerah;
7. Analisis informasi pemerintahan daerah lainnya.

Dengan adanya standarisasi penamaan, pemberian kode, pengelompokan informasi menuju *single codebase*, maka akan menjadikan tata kelola pemerintah daerah semakin transparan,, *accountable*, *responsible* serta *reliable* sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*. Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN), salah satu wujud *good governance* adalah penyelenggaraan pemerintahan yang solid dan bertanggung jawab serta efisien dan efektif. *Good governance* atau tata kelola pemerintah yang baik tersebut merupakan salah satu pilar dalam mewujudkan pemerintahan yang maju dan bersih.

Oleh karena itu berdasarkan amanat Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah bahwa perlu disusun RKPD Tahun 2019 sebagai dasar penyusunan KUA-PPA yang nantinya ditetapkan menjadi APBD Tahun Anggaran 2021.

Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar dimulai dengan usulan kegiatan yang diajukan oleh masing-masing Kasubag/Kasubid pada Sekretariat, Bidang Kinerja dan Penghargaan, Bidang Pengembangan Karir dan Hak-hak ASN, Bidang Pengadaan dan Informasi, Bidang Diklat dan Pengembangan Kompetensi disesuaikan dengan kebutuhan riil yang ada agar kemudian usulan kegiatan tersebut dibawa/dibahas dalam rapat struktural Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar dirangkum menjadi Rancangan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar dan disepakati dan diolah serta diajukan ke Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar untuk dibahas dan ditetapkan.

Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2021 juga sebagai bahan untuk penyusunan Rancangan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Makassar Tahun 2021 dimana Perencanaan Pembangunan Tahun 2021 telah disusun pada Tahun Anggaran 2020 dan telah menjadi dokumen Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahun 2021. serta menjadi dasar dalam pelaksanaan Program Prioritas SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam kerangka pencapaian Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar diharapkan menjadi referensi dalam rangka penyusunan RAPBD Tahun 2020, khususnya berkaitan dengan dimensi- dimensi pembinaan pegawai dan dimensi administratif kepegawaian serta mengantisipasi adanya perbedaan dalam peraturan dan perundangan perencanaan dan penganggaran daerah terutama tentang belum adanya payung hukum yang terpadu antara perencanaan dan penganggaran yang menyebabkan kurang terintegrasinya perencanaan dan penganggaran.

Sejalan dengan perkembangan ilmu dan teknologi maka dibidang pemerintahan sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar sekali, diantaranya adalah diwujudkan tata pemerintahan yang demokratis (*democratic and good governance*). Upaya mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa selalu menjadi obsesi bagi rakyat dan pemerintahan di zaman modern sekarang ini. Keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang telah dicapai, diperlukan adanya perwujudan dan kemampuan serta kesungguhan aparatur negara untuk menjadi insan yang berkualitas, profesional dan bertanggung jawab dalam menangani berbagai permasalahan sehingga keberhasilan yang telah dicapai dapat terus dipelihara dan ditingkatkan serta diarahkan pada peningkatan Sumberdaya Manusia. Peningkatan SDM dan profesionalisme pada Aparatur Negara terus ditingkatkan guna mewujudkan Aparatur Negara yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

1.2. Landasan Hukum

Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar Tahun 2021 disusun dengan sistematika seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dari Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
3. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
5. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2020);
7. 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);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2011 Nomor 310);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Nomor 2036 Tahun 2015 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2017;

11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2020 tentang Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 249);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 40 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2021;
15. Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 050/6802/Bangda tanggal 16 Desember 2019 perihal Penyusunan RKPD Tahun 2021 Kota Makassar;
16. Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 38 tahun 2020 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020 (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020 Nomor 38);
17. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 1 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Propinsi Sulawesi Selatan Tahun 2019 Nomor 1);
18. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 4 Tahun 2015 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Makassar Tahun 2015-2034 (Lembaran Daerah Kota Makassar Nomor 4 Tahun 2015);
19. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016);
20. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 3 Tahun 2017 tentang Perubahan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 13 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Makassar Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2017 Nomor 3);
21. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 4 Tahun 2017 tentang Perubahan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 5 tahun 2014 tentang Rencana

- Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Makassar Tahun 2014-2019 (Lembaran Daerah Kota Makassar Nomor 4 Tahun 2017);
22. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 9 Tahun 2019 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Makassar Tahun 2020 (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2019 Nomor 9), Tanggal 30 Desember 2019);
 23. Peraturan Walikota Makassar Nomor 7 Tahun 2015 tentang Perubahan Peraturan Walikota Nomor 53 Tahun 2012 tentang Pedoman Perencanaan Pembangunan Daerah;
 24. Peraturan Walikota Makassar Nomor 89 Tahun 2019 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Makassar Tahun Anggaran 2020 (Berita Daerah Kota Makassar Tahun 2019 Nomor 91);
 25. Peraturan Walikota Nomor 40 Tahun 2020 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Makassar;

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2021 adalah sebagai pedoman dalam penyusunan APBD Tahun 2021 bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Serta mengevaluasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan tahun sebelumnya (2019) sebagai salah satu pertimbangan dalam penentuan rencana Program dan Kegiatan Tahun 2021.

Tujuan dibuatnya Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah adalah :

1. Sebagai pengendali kegiatan di BKPSDMD agar terarah;
2. Tercapainya sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan perencanaan;
3. Sebagai pedoman penyusunan kegiatan di BKPSDMD;
4. Sebagai dasar dalam mengevaluasi kinerja kegiatan di BKPSDMD Kota Makassar.

Dengan demikian dokumen Renja BKPSDMD Tahun 2021 ini sebagai pedoman dan arah didalam menyusun anggaran BKPSDMD dan sebagai dasar penentuan KUA dan PPAS, serta RKA APBD Tahun Anggaran 2021 oleh Kepala BKPSDMD Kota Makassar.

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2021 disusun dengan sistematika seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, sistematika penulisan Renja Perangkat Daerah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penyusunan Renja landasan hukum penyusunan Renja, maksud dan tujuan penyusunan Renja dan sistematika penulisan dokumen Renja.

BAB II HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

Bab ini memuat pelaksanaan Renja SKPD tahun lalu, Evaluasi pelaksanaan Renja SKPD Tahun lalu dan capaian Renstra SKPD, Isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi SKPD, Reviu terhadap rancangan awal RKPd serta Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat.

BAB III TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

Bab ini memuat Telaahan terhadap Kebijakan Nasional, Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah serta Program dan kegiatan.

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Bab ini memuat Rencana Kerja dan Pendanaan SKPD yang sesuai dengan RPJMD 2021 dan Renstra SKPD 2014-2019.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan uraian penutup, berupa catatan penting yang perlu mendapat perhatian, baik dalam rangka pelaksanaannya maupun seandainya ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan kaidah-kaidah pelaksanaan serta rencana tindak lanjut.

BAB II

HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah

Rencana kerja merupakan rencana tahunan dari rencana strategis, adapun maksud dari penyusunan rencana kerja adalah memberikan gambaran lebih rinci mengenai sasaran dan strategi pencapaian dengan tujuan agar kinerja organisasi dapat terangkat dan lebih terfokus. Dalam pelaporan ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, didukung dana yang berasal dari anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD).

Berdasarkan hasil evaluasi rencana kerja tahun 2019, pelaksanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar ditunjang dengan belanja tidak langsung yang anggarannya diperuntukkan belanja pegawai, untuk belanja langsung yang terdiri dari belanja langsung Urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang Kepegawaian dan belanja langsung urusan wajib dan pilihan (Program). Tahun 2019 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar menyelenggarakan 5 (lima) program pendukung dengan 41 (empat puluh satu) kegiatan dan 8 (delapan) program utama dengan 40 (empat puluh) kegiatan. Setiap program disusun kegiatan-kegiatan yang mendukung dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar sebagai satuan kerja perangkat daerah Kota Makassar.

Untuk mencapai visi, misioni, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam renstra, setiap program dan kegiatan dibebani suatu indikator kinerja. Program dibebani indikator kinerja yang bersifat hasil (*outcome*) sedangkan kegiatan dibebani indikator kinerja yang bersifat keluaran (*output*). Target capaian kinerja ditetapkan dalam renstra untuk 5 (lima) tahun dan dijabarkan dalam target kinerja tahunan dalam Renja, hasil pengukuran capaian kinerja tiap tahun atas target kinerja yang telah ditetapkan dalam Renja dan Renstra disajikan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Tabel 2.1 berikut menyajikan rekapitulasi evaluasi hasil pelaksanaan Renja dan pencapaian Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar sampai dengan Tahun 2019.

2.1.1 Evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2019

Hingga akhir tahun 2019 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar telah melaksanakan 5 (lima) program pendukung dengan 41 (empat puluh satu) kegiatan dan 8 (delapan) program utama dengan 40 (empat puluh) kegiatan.

Total rata-rata realisasi capaian kinerja sampai dengan akhir Tahun 2019 untuk 5 (lima) program pendukung sebesar 100% dan 8 (delapan) program utama sebesar 92,12% dengan rincian sebagai berikut:

PROGRAM PENDUKUNG (URUSAN PILIHAN)

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Program pelayanan administrasi perkantoran dengan indikator kinerja indeks pelayanan administrasi perkantoran dengan target 100%. Tahun 2019 BKPSDMD telah melaksanakan 13 kegiatan dalam program ini, dimana salah satu kegiatan yang mendukung tercapainya indikator kinerja yaitu kegiatan pengelolaan administrasi perkantoran yang dilakukan secara kontinyu hingga 12 bulan sesuai dengan target yang ditetapkan atau dengan realisasi 100%.

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian target kinerja Program pelayanan administrasi perkantoran adalah sebagai berikut:

1. Penyediaan jasa surat menyurat;
2. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik;
3. Penyediaan jasa kebersihan kantor;
4. Penyediaan jasa tenaga pendukung administrasi kantor/teknis lainnya;
5. Penyediaan bahan bacaan;
6. Penyediaan jasa pengamanan internal kantor;
7. Pengelolaan administrasi perkantoran;
8. Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke luar daerah;
9. Administrasi umum kepegawaian;
10. Surveillance sistem manajemen mutu berbasis ISO;
11. Koordinasi sinergitas pengelolaan kepegawaian;
12. Sosialisasi kinerja pelayanan publik;
13. Penyediaan jasa jaminan sosial ketenagakerjaan.

Pencapaian target indikator kinerja program pelayanan administrasi perkantoran didukung dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 4.246.752.765,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 4.049.892.362,- atau 95,36% dari anggaran yang tersedia.

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur dengan indikator kinerja cakupan ketersediaan sarana dan prasarana aparatur dengan target 100% dari 332 sarana dan prasarana aparatur yang ditargetkan. Tahun 2019 BKPSDMD melaksanakan sebanyak 332 sarana dan prasarana aparatur baik dalam bentuk pengadaan maupun dalam bentuk pemeliharaan sarana dan prasarana aparatur, sehingga dapat dihitung realisasi sebagai berikut:

$$(x = \frac{\text{Jumlah sarana dan prasarana aparatur yang tersedia}}{\text{jumlah sarana dan prasarana aparatur yang ditargetkan}} \times 100\%)$$

$$(x = \frac{332 \text{ sarana dan prasarana}}{332 \text{ sarana dan prasarana}} \times 100\%) = 100\% \text{ realisasi, dari target } 100\%$$

$$\text{Atau dengan capaian } (x = \frac{100\%}{100\%} \times 100\%) = 100\%$$

Berikut data pendukung pencapaian kinerja program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur :

No.	Nama Kegiatan	Realisasi	Ket
1.	Pengadaan alat kantor	25 Unit	
2.	Pengadaan alat rumah tangga	1 Buah	
3.	Pengadaan alat studio	1 Unit	
4.	Pemeliharaan rutin/berkala mobil jabatan	1 Unit	
5.	Pemeliharaan rutin/berkala alat angkutan darat bermotor	38 Unit	
6.	Pemeliharaan rutin/berkala alat kantor	45 Unit	
7.	Pemeliharaan rutin/berkala alat rumah tangga	99 Unit/Buah	
8.	Pemeliharaan rutin/berkala komputer	43 Unit	
9.	Pemeliharaan rutin/berkala alat studio	1 Paket	
10.	Pemeliharaan rutin/berkala alat komunikasi	8 Kali	
11.	Penyediaan jasa perizinan dan sertifikasi	39 Unit	
12.	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	30 Buah/Dos	
13.	Pengadaan aplikasi sistem informasi manajemen (SIM)	1 Sim	

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian target kinerja Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur adalah sebagai berikut:

1. Pengadaan komputer;

2. Pengadaan Alat Rumah Tangga;
3. Pemeliharaan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen (SIM);
4. Pemeliharaan rutin/berkala mobil jabatan;
5. Pemeliharaan rutin/berkala alat angkutan darat bermotor;
6. Pemeliharaan rutin/berkala alat kantor;
7. Pemeliharaan rutin/berkala alat rumah tangga;
8. Pemeliharaan rutin/berkala komputer;
9. Penyediaan jasa perizinan dan sertifikasi;
10. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor;
11. Pengadaan aplikasi sistem informasi manajemen (SIM);
12. Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya.

Pencapaian target indikator kinerja program peningkatan sarana dan prasarana aparatur didukung dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 1.071.597.850,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 956.658.035,- atau 89,27% dari anggaran yang tersedia.

3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur

Program peningkatan disiplin aparatur dengan indikator kinerja persentase ketersediaan pakaian dinas pegawai dengan target 100% dari 115 stel pakaian dinas yang ditargetkan dan hingga akhir tahun 2019 terealisasi sebanyak 115 stel pakaian dinas atau dengan realisasi 100%.

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian target kinerja Program peningkatan disiplin aparatur adalah sebagai berikut:

1. Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya

Pencapaian target indikator kinerja program peningkatan disiplin aparatur didukung dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 57.500.000,- dengan realisasi sebesar Rp. 51.750.000,- atau 90% dari anggaran yang tersedia.

4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dengan indikator kinerja Jumlah dan persentase SDM aparatur yang ditingkatkan kompetensinya sesuai analisis kebutuhan diklat/AKD dengan target 100% dari 1.324 aparatur yang ditargetkan meningkat kompetensinya dan hingga akhir tahun 2019 terealisasi sebanyak 1.324 aparatur yang ditingkatkan

kompetensinya melalui pelatihan pelatihan yang dilaksanakan oleh BKPSDMD, sehingga dapat dihitung realisasi sebagai berikut:

$$(x = \frac{\text{Jumlah SDM aparatur yang ditingkatkan kompetensinya}}{\text{jumlah SDM aparatur yang di targetkan meningkat kompetensinya}} \times 100\%)$$

$$(x = \frac{1.324 \text{ Aparatur}}{1.324 \text{ Aparatur}} \times 100\%) = 100\% \text{ realisasi, dari target } 100\%$$

$$\text{Atau dengan capaian } (x = \frac{100\%}{100\%} \times 100\%) = 100\%$$

Berikut data pendukung pencapaian kinerja program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur:

No.	Nama Kegiatan	Realisasi	Ket
1.	Sosialisasi peraturan perundang-undangan	200 Orang	
2.	Pelatihan motivasi	220 Orang	
3.	Peningkatan etika pelayanan bagi tenaga honorer	600 Orang	
4.	Peningkatan keterampilan dan profesionalisme	4 Orang	
5.	Rakor dan rakernis kepegawaian tingkat kota makassar	200 Orang	
6.	Sosialisasi kenaikan pangkat PNS/ASN	100 Orang	

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian target kinerja program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur adalah sebagai berikut:

1. Sosialisasi peraturan perundang-undangan
2. Pelatihan motivasi
3. Peningkatan etika pelayanan bagi tenaga honorer
4. Peningkatan keterampilan dan profesionalisme
5. Rakor dan rakernis kepegawaian tingkat kota Makassar
6. Sosialisasi kenaikan pangkat PNS/ASN

Pencapaian target indikator kinerja program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur didukung dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 255.707.220,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 254.107.220,- atau 99,37% dari anggaran yang tersedia.

5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan dengan indikator kinerja Persentase capaian kinerja yang termuat dalam perjanjian kinerja perangkat daerah dengan target 100% dari 31 dokumen yang termuat dalam perjanjian kinerja dan hingga akhir tahun 2019 terealisasi sebanyak 31 dokumen, sehingga dapat dihitung realisasi sebagai berikut:

$$(x = \frac{\text{Jumlah dokumen yang tersusun}}{\text{jumlah dokumen yang termuat dalam perjanjian kinerja}} \times 100\%)$$

$$(x = \frac{31 \text{ Dokumen}}{31 \text{ Dokumen}} \times 100\%) = 100\% \text{ realisasi, dari target } 100\%$$

$$\text{Atau dengan capaian } (x = \frac{100\%}{100\%} \times 100\%) = 100\%$$

Berikut data pendukung pencapaian kinerja program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan:

No.	Nama Kegiatan	Realisasi	Ket
1.	Penyusunan RKA-OPD	2 Dokumen	
2.	Penyusunan DPA-OPD	2 Dokumen	
3.	Penyusunan RENJA-OPD	1 Dokumen	
4.	Penyusunan LAKIP-OPD	1 Dokumen	
5.	Penyusunan Perjanjian Kinerja	1 Dokumen	
6.	Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran dan Laporan Keuangan Akhir Tahun serta Perhitungan Penyusutan Aset OPD	24 Dokumen	

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian target kinerja program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan RKA-OPD
2. Penyusunan DPA-OPD
3. Penyusunan RENJA-OPD
4. Penyusunan LAKIP-OPD
5. Penyusunan Perjanjian Kinerja
6. Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran dan Laporan Keuangan Akhir Tahun serta Perhitungan Penyusutan Aset OPD
7. Pengelolaan keuangan OPD
8. Peningkatan kinerja pelayanan dan administrasi

Pencapaian target indikator kinerja program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan didukung dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 380.000.000,- dengan realisasi sebesar Rp. 331.100.000,- atau 87,13% dari anggaran yang tersedia.

PROGRAM STRATEGIS (URUSAN WAJIB)

1. Program Pembinaan Pegawai Sesuai Kompetensi

Indikator kinerja Program pembinaan pegawai sesuai kompetensi diukur melalui jumlah PNS yang ditempatkan sesuai kompetensinya. Tahun 2019 BKPSDMD menargetkan sebanyak 21,42% dari 2.960 PNS yang ditempatkan sesuai kompetensi dan terealisasi sebanyak 545 PNS yang ditempatkan sesuai kompetensi, sehingga dapat dihitung realisasi kinerja sebagai berikut:

$$(x = \frac{\text{Jumlah PNS yang ditempatkan sesuai kompetensi}}{\text{jumlah PNS yang ditargetkan penempatannya sesuai kompetensi}} \times 100\%)$$

$$(x = \frac{545 \text{ PNS}}{2.960 \text{ PNS}} \times 100\%) = 18,41\% \text{ realisasi, dari target } 21,42\%$$

$$\text{Atau dengan capaian } (x = \frac{18,41\%}{21,42\%} \times 100\%) = 85,95\%$$

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan (*capability*) atau keahlian (*expertise*) yang lebih dari sekedar keterampilan (*skill*) belaka. Kompetensi juga merupakan hasil dari pengalaman yang melibatkan pemahaman/pengetahuan, tindakan nyata serta proses mental yang terjadi dalam jangka waktu tertentu serta berulang-ulang sehingga menghasilkan kemampuan/keahlian dalam bidang tertentu. Oleh karena itu dikatakan pula bahwa kompetensi dibentuk oleh interaksi antara faktor pengalaman dan faktor bawaan. Kompetensi digunakan pula untuk menggambarkan pengelompokan pengetahuan, keahlian dan perilaku yang menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam pekerjaan yang dimana peningkatan kompetensi sumber daya Aparatur Sipil Negara dapat diperoleh melalui pengalaman pekerjaan, diklat dan tugas belajar.

Adapun data laporan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian target kinerja Program Pembinaan Pegawai Sesuai Kompetensi Tahun 2019 sebagai berikut :

No.	Nama Kegiatan	Realisasi	Ket
-----	---------------	-----------	-----

1.	Pemberian bantuan tugas belajar, Izin Belajar dan Ikatan Dinas	213 PNS
2.	Seleksi Promosi Terbuka Jabatan Lingkup Pemerintah Kota Makassar	15 PNS
3.	Pemindahan Tugas PNS	144 PNS
4.	Pendayagunaan dan Penempatan PNS berdasarkan Kompetensi	173 PNS

Dari penjelasan kompetensi tersebut diatas, dapat dijabarkan diantaranya:

1. Pemberian bantuan tugas belajar, ikatan dinas dan ijin belajar diharapkan mampu memberikan kesempatan yang sama bagi setiap PNS dalam meningkatkan kompetensi PNS Lingkup Pemerintah Kota Makassar.
2. Seleksi promosi terbuka jabatan lingkup sesuai amanah Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dimana lebih mengedepankan sistem merit dalam penyusunan pola karier ASN sesuai kompetensi yang dimiliki.

Faktor pendorong:

- seluruh kegiatan penempatan PNS antar SKPD berjalan berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan;
- BKPSDMD melakukan assessment terhadap kompetensi PNS;
- BKPSDMD Melakukan reposisi/penataan kembali penempatan PNS.

Faktor Penghambat:

- Adanya kecenderungan pimpinan SKPD mempertahankan staf;
- Adanya kecenderungan PNS memilih tempat tugas tertentu yang tidak sesuai dengan kompetensinya;
- Kurangnya PNS yang kompeten sesuai dengan kebutuhan jabatan;
- Adanya ketentuan yang tidak membenarkan pemberian bantuan pendidikan kepada Praja IPDN karna tidak berstatus sebagai PNS;
- Ketentuan syarat persetujuan tertulis Mendagri terkait dengan mutasi pejabat/pelaksana.

Tindak lanjut:

- Mengoptimalkan fungsi kewenangan BKPSDMD dalam pengelolaan manajemen kepegawian secara konsisten;
- Ketaatan PNS untuk siap di tempatkan berdasarkan kompetensi;
- Mendorong PNS untuk meningkatkan kompetensinya.

Adapun kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian target kinerja Program Pembinaan Pegawai sesuai Kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pemberian bantuan tugas belajar, izin belajar dan ikatan dinas;
2. Ujian dinas dan penyesuaian ijazah;
3. Seleksi Promosi Terbuka Jabatan Lingkup Pemerintah Kota Makassar.

Pencapaian target indikator kinerja program pembinaan pegawai sesuai kompetensi didukung dengan alokasi anggaran sebesar Rp1.438.996.090,- dengan realisasi sebesar Rp Rp. 1.062.611.676,- atau 73,84% dari anggaran yang tersedia.

2. Program Perencanaan dan Informasi Kepegawaian

Program perencanaan dan informasi kepegawaian memiliki 2 (dua) indikator kinerja program yaitu: 1) Persentase jumlah pegawai yang direkrut sesuai dengan usulan formasi dan 2) Persentase akurasi database pegawai.

Untuk indikator persentase jumlah pegawai yang direkrut sesuai usulan formasi dengan target 21,43% dari 2.565 pegawai yang diusulkan BKPSDMD untuk direkrut ke Kemenpan, dimana terealisasi sebanyak 526 pegawai yang direkrut, sehingga dapat dihitung realisasi kinerja sebagai berikut:

$$(x = \frac{\text{Jumlah pegawai yang direkrut sesuai analisis kebutuhan}}{\text{Jumlah Pegawai yang diusulkan direkrut ke Kemenpan}} \times 100\%)$$

$$(x = \frac{526 \text{ pegawai}}{2.565 \text{ pegawai}} \times 100\%) = 20,51\% \text{ Realisasi, dari target } 21,42\%$$

$$\text{Atau dengan capaian } (x = \frac{20,51\%}{21,42\%} \times 100\%) = 95,75\%$$

Selanjutnya untuk indikator persentase akurasi database pegawai dengan target 100% dari 11.011 PNS Kota Makassar. Target ini merupakan target kumulatif tahun sebelumnya, dimana tahun 2018 telah terealisasi sebanyak 5.700 arsip PNS yang telah ditata. Untuk tahun 2019 BKPSDMD melakukan penataan arsip PNS Pemerintah Kota Makassar sebanyak 1.135 arsip PNS, sehingga total arsip PNS yang di tata hingga akhir 2019 sebanyak 6.835. Dapat dihitung realisasi sebagai berikut:

$$(x = \frac{\text{Jumlah arsip PNS yang ditata}}{\text{jumlah PNS Kota Makassar}} \times 100\%)$$

$$(x = \frac{6.835 \text{ arsip PNS}}{11.011 \text{ PNS Kota Makassar}} \times 100\%) = 62,07\% \text{ Realisasi, dari target } 100\%$$

$$\text{Atau dengan capaian } (x = \frac{62,07\%}{100\%} \times 100\%) = 62,07\%$$

Berikut data pendukung pencapaian kinerja program perencanaan dan informasi kepegawaian:

No.	Nama Kegiatan	Realisasi	Ket
1.	Penyusunan Formasi Aparatur Sipil Negara (ASN)	526 Pegawai	
2.	Penataan Arsip Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Makassar	6.835 Arsip Database	

Faktor pendorong:

- Terlaksananya analisis beban kerja dan analisis jabatan;
- Pengembangan dan penyesuaian teknologi yang senantiasa berkembang, peningkatan program yang baru di desain diharapkan mampu menyajikan kemudahan dan kontrol secara digital berbasis web (IT) dengan melibatkan bidang pengelola administrasi kepegawaian sehingga seluruh data personal aparatur lebih akurat dan cepat dengan tingkat efisiensi yang lebih baik melalui *digital data processing systems and multi-controls* (DDPSMC);
- Adanya kerjasama dengan instansi lain dalam pengembangan SIMPEG.

Faktor penghambat:

- Kebijakan formasi CPNS ditentukan oleh KEMENPAN melalui E-Reformasi;
- Intensitas layanan kepegawaian cukup tinggi dan tidak berbanding lurus dengan sumber daya aparatur yang dibutuhkan dalam pemberian pelayanan.

Tindak lanjut:

- Meningkatkan kualitas Analisis kebutuhan dalam hal pengajuan usulan formasi Ke KEMENPAN;
- Mengoptimalkan koordinasi antar SKPD dalam hal data kepegawaian;
- Penganggaran pengembangan belanja aplikasi SIMPEG dapat dianggarkan pada tahun berjalan;
- Melakukan redistribusi pegawai/pengelola yang sesuai dengan kompetensi.

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian target kinerja program perencanaan dan informasi kepegawaian adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan Formasi Aparatur Sipil Negara (ASN);
2. Seleksi Penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara (ASN);
3. Pengangkatan CPNS dan PPPK;
4. Pelaksanaan sumpah/janji PNS;

5. Penyelenggaraan penerimaan ikatan dinas;
6. Penataan Arsip Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Makassar;
7. Pengelolaan dan Pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian daerah;
8. Penyusunan DUK dan Besetting Pegawai;
9. Validasi data pegawai;
10. Evaluasi Pegawai Tidak Tetap (jasa tenaga pendukung);
11. Pengangkatan dari CPNSD ke PNS;
12. Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNSD;

Pencapaian target indikator kinerja program perencanaan dan informasi kepegawaian didukung dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 5.811.914.450,-,- dengan realisasi sebesar Rp. 5.578.674.120,- atau 95,99% dari anggaran yang tersedia.

3. Program Penilaian dan Pemberian Tunjangan Kinerja

Program penilaian dan pemberian tunjangan kinerja memiliki 2 (dua) indikator kinerja, yaitu: 1) Persentase ketepatan penerima tunjangan sesuai dengan kriteria dan 2) Adanya insentif kinerja (Tunjangan Kinerja Kota).

Untuk indikator persentase jumlah ketepatan penerima tunjangan sesuai dengan kriteria ditargetkan sebesar 21,43% dari 1.750 Pegawai yang ditargetkan di renstra, dimana hingga akhir tahun 2019 terealisasi sebanyak 539 tunjangan keluarga yang terlayani. Sehingga dapat dihitung realisasi sebagai berikut:

$$(x = \frac{\text{Jumlah PNS yang terlayani tunjangan sesuai dengan kriteria}}{\text{jumlah PNS yang ditargetkan terlayani tunjangan sesuai dengan kriteria}} \times 100\%)$$

$$(x = \frac{539 \text{ PNS}}{1.750 \text{ PNS}} \times 100\%) = 30,80\% \text{ realisasi, dari target } 21,43\%$$

$$\text{Atau dengan capaian } (x = \frac{30,80\%}{21,43\%} \times 100\%) = 143,72\%$$

Tunjangan Keluarga merupakan pemenuhan atas hak-hak kepegawaian untuk peningkatan kesejahteraan pegawai, sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar melakukan peningkatan ketepatan penerimaan tunjangan aparatur yang ditempuh dengan melalui langkah-langkah penyediaan panduan dalam pelayanan administrasi tunjangan keluarga bagi Pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Makassar.

Selanjutnya untuk indikator adanya insentif kinerja (tunjangan kinerja kota) hingga akhir tahun 2019 belum dapat direalisasikan, namun administrasi

terkait penerapan penetapan tambahan penghasilan pegawai telah disusun, sehingga Insha Allah di awal tahun 2020 sudah dapat terealisasi.

Berikut data pendukung pencapaian kinerja program penilaian dan pemberian tunjangan kinerja:

No.	Nama Kegiatan	Realisasi	Ket
1.	Seleksi dan pemberian cendramata pegawai teladan	20 PNS	
2.	Penanganan administrasi proses permohonan tunjangan keluarga	539 PNS	

Faktor Pendorong:

- Aktifnya pengelola untuk memproses berkas permohonan yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) ISO 2008 – 2015.

Faktor Penghambat:

- Ada beberapa berkas persyaratan permohonan yang disetor oleh PNS yang belum lengkap;
- Sinkronisasi data kepegawaian dan keuangan yang belum final, sehingga menyebabkan tertundanya implementasi TUKIN.

Tindak Lanjut:

- Melakukan koordinasi secara rutin ke SKPD melalui Kasubag Kepegawaian untuk pelaporan data keluarga kepegawaian;
- Senantiasa melakukan upaya sinkronisasi data kepegawaian dengan kemampuan keuangan daerah.

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian target kinerja program penilaian dan pemberian tunjangan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan Kehadiran dan Rekapitulasi Pegawai;
2. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS dan Konseling Pegawai;
3. Penganugerahan Satyalancana Karya Satya dan Masa Kerja Pegawai;
4. Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggaraan Negara (LHKPN);
5. Evaluasi kinerja Pegawai;
6. Seleksi dan pemberian cendramata pegawai teladan;
7. Penanganan administrasi proses permohonan tunjangan keluarga.

Pencapaian target indikator kinerja program penilaian dan pemberian tunjangan kinerja didukung dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 905.317.425,- dengan realisasi sebesar Rp. 893.447.465,- atau 98,69% dari anggaran yang tersedia.

4. Program Pemenuhan Hak Kepegawaian

Program pemenuhan hak kepegawaian memiliki 2 (dua) indikator kinerja, yaitu: 1) Persentase Penerimaan hak Kepegawaian secara tepat waktu dan 2) Persentase pengangkatan dalam jabatan struktural.

Untuk indikator penerimaan hak kepegawaian secara tepat waktu ditargetkan sebesar 21,43% dari 11.011 PNS Kota Makassar. Hingga akhir tahun 2019 sebanyak 4.008 PNS yang terlayani hak kepegawaiannya secara tepat waktu, sehingga dapat dihitung realisasi sebagai berikut:

$$(x = \frac{\text{Jumlah PNS yang terlayani hak kepegawaiannya tepat waktu}}{\text{jumlah PNS Pemerintah Kota Makassar}} \times 100\%)$$

$$(x = \frac{4.008 \text{ PNS}}{11.011 \text{ PNS}} \times 100\%) = 36,40\% \text{ realisasi, dari target } 21,43\%$$

$$\text{Atau dengan capaian } (x = \frac{36,40\%}{21,43\%} \times 100\%) = 169,85\%$$

Selanjutnya untuk persentase pengangkatan dalam jabatan struktural ditargetkan sebesar 100% dari 300 jabatan struktural. Hingga akhir tahun 2019 telah dilakukan sebanyak 769 pengangkatan dalam jabatan struktural, sehingga dapat dihitung realisasi sebagai berikut :

$$(x = \frac{\text{Jumlah pengangkatan dalam jabatan struktural}}{\text{jumlah pengangkatan dalam jabatan struktural yang ditargetkan}} \times 100\%)$$

$$(x = \frac{769 \text{ Pengangkatan}}{300 \text{ Pengangkatan}} \times 100\%) = 256,33\% \text{ realisasi, dari target } 100\%$$

$$\text{Atau dengan capaian } (x = \frac{256,33\%}{100\%} \times 100\%) = 256,33\%$$

Berikut data pendukung pencapaian kinerja program pemenuhan hak kepegawaian:

No.	Nama Kegiatan	Realisasi	Ket
1.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS	1.695 PNS	
2.	Pengelolaan Surat Izin Cuti dan KGB PNS	1.895 PNS	
3.	Pengelolaan Administrasi Pensiun	418 PNS	
4.	Rekrutmen PNS dalam Jabatan Struktural	769 Pengangkatan	

Faktor pendorong:

- Untuk proses penyelesaian kenaikan pangkat dan pensiun sudah dilaksanakan melalui SAPK sehingga memudahkan dalam proses penyelesaian kegiatan tersebut;
- Adanya koordinasi antara pengelola dengan SKPD terkait;
- Adanya peningkatan frekuensi mutasi dalam jabatan struktural yang disesuaikan dengan tuntutan organisasi yang inovatif.

Faktor Penghambat:

- Keterlambatan penyampaian berkas kenaikan pangkat dari SKPD;
- Berkas kenaikan pangkat PNS dari SKPD tidak lengkap;
- Masih adanya ketidaksesuaian data pada SAPK;
- Keterlambatan dalam pemberkasan usulan pensiun;
- Adanya pengaruh perubahan regulasi.

Tindak Lanjut:

- Dalam hal keterlambatan Penyampaian berkas Kenaikan Pangkat PNS dari SKPD, sudah dan akan terus menerus dilakukan sosialisasi terhadap SKPD melalui kegiatan sosialisasi kenaikan pangkat yang dilakukan 2 kali dalam 1 tahun (periode April dan Periode Oktober);
- Melakukan koordinasi yang lebih intensif dengan BKN Regional IV mengenai data pada SAPK;
- Memperkuat koordinasi dengan instansi terkait.

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian target kinerja program pemenuhan hak kepegawaian adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS;
2. Pengelolaan Surat Izin Cuti dan KGB PNS;
3. Pengelolaan Administrasi Pensiun;
4. Pemindahan tugas PNS;
5. Seleksi Pegawai dari Luar Pemerintah Kota Makassar;
6. Rekrutmen PNS dalam Jabatan Struktural;
7. Rekrutmen dalam jabatan fungsional;
8. Pendayagunaan dan Penempatan PNS berdasarkan Kompetensi.

Pencapaian target indikator kinerja program pemenuhan hak kepegawaian didukung dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 1.359.440.850,- dengan realisasi sebesar Rp. 1.220.741.205,- atau 89,80% dari anggaran yang tersedia.

5. Program Diklat Pengembangan Karier

Program peningkatan diklat pengembangan karir dengan indikator persentase aparatur yang mengikuti diklat struktural diukur melalui jumlah aparatur (PNS) yang mengikuti diklat struktural. Tahun 2019 BKPSDMD menargetkan sebanyak 835 orang PNS yang mengikuti diklat struktural, namun hanya terealisasi sebanyak 42 orang, Sehingga dapat dihitung realisasi sebagai berikut:

$$(x = \frac{\text{Jumlah PNS yang mengikuti diklat struktural}}{\text{jumlah PNS yang ditargetkan mengikuti diklat struktural}} \times 100\%)$$

$$(x = \frac{42 \text{ PNS}}{835 \text{ PNS}} \times 100\%) = 5,03\%$$

Berikut data pendukung pencapaian kinerja program diklat pengembangan karier:

No.	Nama Kegiatan	Realisasi	Ket
1.	Diklat Kepemimpinan Tk. II	4 Orang	
2.	Diklat Kepemimpinan Tk. III	8 Orang	
3.	Diklat Kepemimpinan Tk. IV	30 Orang	

Faktor pendorong:

- Aktifnya pengelola kediklatan dalam memberikan informasi pelaksanaan diklat;
- Tingginya minat ASN untuk melaksanakan diklat kepemimpinan.

Faktor penghambat:

- Perubahan kebijakan penyelenggaraan diklat;
- Pembatasan jumlah peserta oleh penyelenggara diklat.

Tindak lanjut:

- Meningkatkan kerjasama dengan penyelenggara diklat;
- Mengoptimalkan data ASN yang telah dan belum mengikuti diklat;
- Meningkatkan status kewenangan sebagai penyelenggaraan diklat.

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian target kinerja Program Diklat Pengembangan Karier adalah:

- 1) Diklat Kepemimpinan Tk. II
- 2) Diklat Kepemimpinan Tk. III
- 3) Diklat Kepemimpinan Tk. IV

Pencapaian target indikator kinerja program diklat pengembangan karier didukung dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 1.181.866.450,- dengan realisasi sebesar Rp. 933.845.927,- atau 79,01% dari anggaran yang tersedia.

6. Program Pengkajian diklat aparatur

Indikator Kinerja	Realisasi					Tahun 2019	
	2015	2016	2017	2018	Target	Realisasi	% Capaian
Persentase diklat sesuai kebutuhan	80 Orang	90 orang	145 Orang	168 Orang	180 Orang	0	0
Persentase Aparatur yang mengikuti diklat Teknis sesuai kebutuhan	0	0	0	120 Orang	630 Orang	0	0

Tahun 2019 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah tidak melaksanakan Program ini sehingga tidak ada data capaian yang bisa diukur/dihitung.

7. Program Diklat Manajemen Keuangan, Pemerintah dan Pembangunan

Program diklat manajemen keuangan, pemerintah dan pembangunan dengan indikator kinerja Persentase Aparatur yang telah mengikuti diklat manajemen keuangan, pemerintahan dan pembangunan. Tahun 2019 BKPSDMD menargetkan sebanyak 400 orang PNS yang mengikuti diklat, hingga akhir tahun 2019 terealisasi sebanyak 40 orang yang mengikuti diklat, sehingga dapat dihitung realisasi sebagai berikut:

$$(x = \frac{\text{Jumlah PNS yang mengikuti diklat}}{\text{jumlah PNS yang ditargetkan mengikuti diklat}} \times 100\%)$$

$$(x = \frac{40 \text{ PNS}}{753 \text{ PNS}} \times 100\%) = 5,31\%$$

Diklat manajemen keuangan, pemerintah dan pembangunan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu guna menentukan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada demi menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan.

Berikut data pendukung pencapaian kinerja program pengkajian diklat aparatur:

No.	Nama Kegiatan	Realisasi	Ket
1.	Pelatihan revolusi mental membangun karakter kepemimpinan yang melayani masyarakat	40	

Faktor pendorong:

- Aktifnya pengelola kediklatan dalam memberikan informasi pelaksanaan diklat;
- Tingginya minat ASN untuk melaksanakan diklat kepemimpinan.

Faktor penghambat:

- Perubahan kebijakan penyelenggaraan diklat;
- Pembatasan jumlah peserta oleh penyelenggara diklat.

Tindak lanjut:

- Meningkatkan kerjasama dengan penyelenggara diklat;
- Mengoptimalkan data ASN yang telah dan belum mengikuti diklat;
- Meningkatkan status kewenangan sebagai penyelenggaraan diklat.

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian target kinerja program Diklat manajemen keuangan, pemerintah dan pembangunan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan revolusi mental membangun karakter kepemimpinan yang melayani masyarakat.

Pencapaian target indikator kinerja program Diklat manajemen keuangan, pemerintah dan pembangunan didukung dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 162.800.850,- dengan realisasi sebesar Rp. 161.700.850,- atau 99,32 % dari anggaran yang tersedia.

8. Program Olahraga, Seni, Budaya, Mental dan Rohani

Program Olahraga, Seni, Budaya, Mental dan Rohani dengan indikator Persentase Anggota Korpri yang mendapatkan Pembinaan Mental ditargetkan sebanyak 100% dari 100 anggota Korpri dan terealisasi sebanyak 100 anggota Korpri yang mendapat pembinaan mental, sehingga dapat dihitung realisasi sebagai berikut :

$$(x = \frac{\text{Jumlah anggota korpri yang mendapatkan pembinaan mental dan rohani}}{\text{jumlah anggota korpri yang ditargetkan}} \times 100\%)$$

$$(x = \frac{100 \text{ orang}}{100 \text{ orang}} \times 100\%) = 100\% \text{ Realisasi, dari target } 100\%$$

Atau dengan capaian ($x = \frac{100\%}{100\%} \times 100\%$) = 100%

Data laporan target dan realisasi kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian target kinerja Program Olahraga, Seni, Budaya, Mental dan Rohani adalah :

No.	Nama Kegiatan	Realisasi	Ket
1.	Peningkatan Mental & Rohani Bagi Anggota KORPRI & keluarganya	100 orang	

Faktor pendorong:

- Tingginya minat peserta (anggota ASN) yang ingin mengikuti kegiatan pembinaan mental seperti training ESQ, Pelatihan Capacity Buliding dan Pelaksanaan shalat khusyuk;
- Penyelenggaraan kegiatan secara kontinyu.

Faktor penghambat:

- Kurangnya narasumber yang kompeten di bidangnya.

Tindak lanjut:

- Memfasilitasi kegiatan secara berkesinambungan.

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian target kinerja program olahraga, seni, budaya, mental dan rohani adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Mental & Rohani Bagi Anggota KORPRI & keluarganya;
2. Upacara Pelepasan Jenazah Bagi Anggota KORPRI yang meninggal Dunia;
3. Pembinaan & pengembangan Bakat Bidang Olahraga, seni dan Keagamaan Bagi Anggota KORPRI;
4. Sosialisasi Badan Amil Zakat (BAZ) Bagi Anggota KORPRI.

Pencapaian target indikator kinerja Program Olahraga, Seni, Budaya, Mental dan Rohani didukung dengan alokasi anggaran sebesar Rp.1.197.943.050,- dengan realisasi sebesar Rp. 1.151.198.050,- atau 96,10% dari anggaran yang tersedia.

9. Program Bantuan hukum, usaha dan sosial

Indikator Kinerja	Realisasi				Tahun 2019		
	2015	2016	2017	2018	Target	Realisasi	% Capaian
Persentase Anggota Korpri yang mendapatkan bantuan Hukum & Sosial	83,33	33%	0	28,57%	16%	0	0

Program bantuan hukum usaha dan sosial dengan indikator persentase anggota Korpri yang mendapatkan bantuan Hukum dengan target 16% dari target renstra (21 orang anggota Korpri yang mendapatkan bantuan hukum dan usaha). Hingga akhir Triwulan II Tahun 2019 tidak ada anggota KORPRI yang mengusulkan untuk menerima bantuan hukum, hingga memasuki usulan Renja Perubahan Tahun 2019 kegiatan yang mendukung program bantuan hukum, usaha dan sosial dihapus anggarannya, sehingga realisasi dari target program ini tidak dapat dihitung.

Dari 8 (delapan) Program Utama yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar memiliki 11 (sebelas) target kinerja dengan rata-rata capaian kinerja 83,92% atau dengan kriteria penilaian **tinggi**.

Adapun kegiatan yang dituangkan dalam kegiatan Rencana Kerja Anggaran atau Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2019 bertujuan untuk mewujudkan visi, misi, kebijakan, strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Berikut rincian realisasi belanja program dan kegiatan BKPSDMD hingga akhir tahun 2019.

NO	PROGRAM/KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN s/d DESEMBER 2019	PERSENTASE (%)
1	2	3	4	5
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	4,246,752,765	4,049,892,362	95.36
1	Penyediaan jasa surat menyurat	25,200,000	25,200,000	100
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	141,000,000	71,435,925	50.66

3	Penyediaan jasa kebersihan kantor	203,268,500	200,818,500	98.79
4	Penyediaan jasa tenaga pendukung administrasi kantor/teknis lainnya	636,000,000	601,000,000	94.50
5	Penyediaan bahan bacaan	18,240,000	12,120,000	66.45
6	Penyediaan jasa pengamanan internal kantor	49,500,000	49,300,000	99.60
7	Pengelolaan administrasi perkantoran	724,881,715	723,308,715	99.78
8	Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke luar daerah	688,000,000	687,489,680	99.93
9	Administrasi umum kepegawaian	916,200,000	857,950,000	93.64
10	Surveillance sistem manajemen mutu berbasis ISO	258,127,065	247,316,750	95.81
11	Pengelolaan kepegawaian	361,038,560	357,352,580	98.98
12	Sosialisasi kinerja pelayanan publik	200,000,000	199,250,000	99.63
13	Penyediaan jasa jaminan sosial ketenagakerjaan	25,296,925	17,350,212	68.59
II	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	1,071,597,850	956,658,035	89.27
1	Pengadaan alat kantor	-	-	0.00
2	Pengadaan alat rumah tangga	43,500,000	43,500,000	100
3	Pengadaan alat studio	9,500,000	8,919,000	93.88
4	Pemeliharaan rutin/berkala mobil jabatan	40,000,000	33,235,200	83.09
5	Pemeliharaan rutin/berkala alat angkutan darat bermotor	545,905,850	493,579,420	90.41
6	Pemeliharaan rutin/berkala alat kantor	56,250,000	54,062,280	96.11
7	Pemeliharaan rutin/berkala alat rumah tangga	58,535,000	58,535,000	100
8	Pemeliharaan rutin/berkala komputer	68,635,000	68,635,000	100
9	Pemeliharaan rutin/berkala alat studio	-	-	0.00

10	Pemeliharaan rutin/berkala alat komunikasi	-	-	0.00
11	Penyediaan jasa perizinan dan sertifikasi	20,500,000	20,365,135	99.34
12	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	16,272,000	16,047,000	98.62
13	Pengadaan aplikasi sistem informasi manajemen (SIM)	212,500,000	159,780,000	75.19
III	Program peningkatan disiplin aparatur	57,500,000	51,750,000	90.00
1	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	57,500,000	51,750,000	90.00
IV	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	255,707,220	254,107,220	99.37
5	Rakor dan rakernis kepegawaian tingkat kota makassar	255,707,220	254,107,220	99.37
V	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	380,000,000	331,100,000	87.13
1	Penyusunan RKA-OPD	30,000,000	30,000,000	100
2	Penyusunan DPA-OPD	15,000,000	15,000,000	100
3	Penyusunan RENJA-OPD	50,000,000	46,100,000	92.20
4	Penyusunan LAKIP-OPD	45,000,000	24,800,000	55.11
5	Penyusunan Perjanjian Kinerja	15,000,000	15,000,000	100
6	Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran dan Laporan Keuangan Akhir Tahun serta Perhitungan Penyusutan Aset OPD	25,000,000	20,200,000	80.80
7	Pengelolaan keuangan OPD	200,000,000	180,000,000	90.00
8	Peningkatan kinerja pelayanan dan administrasi	-	-	0.00
VI	Program pembinaan pegawai sesuai kompetensi	1,438,996,090	1,062,611,676	73.84
1	Pemberian bantuan tugas belajar, izin belajar dan ikatan dinas	342,461,100	289,161,100	84.44
2	Ujian dinas dan penyesuaian ijasah	70,679,250	68,479,250	96.89

3	Seleksi Promosi Terbuka Jabatan Lingkup Pemerintah Kota Makassar	1,025,855,740	704,971,326	68.72
VII	Program perencanaan dan informasi kepegawaian	5,811,914,450	5,578,674,120	95.99
1	Penyusunan Formasi Aparatur Sipil Negara (ASN)	61,620,200	60,520,200	98.21
2	Seleksi Penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara (ASN)	181,096,300	116,548,300	64.36
	Pengangkatan CPNS dan PPPK	62,831,070	62,831,070	100
3	Pelaksanaan sumpah PNS	-	-	0.00
4	Penyelenggaraan penerimaan ikatan dinas	-	-	0.00
5	Penataan Arsip Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Makassar	240,439,550	238,932,050	99.37
6	Pengelolaan dan Pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian daerah	293,395,090	293,295,090	100
7	Penyusunan DUK dan Besetting Pegawai	148,166,200	148,166,200	100
8	Validasi data pegawai	72,567,800	72,567,800	100
9	Pengelolaan tenaga kontrak kerja waktu terbatas (jasa tenaga pendukung)	154,861,150	152,661,150	98.58
10	Pengangkatan dari CPNSD ke PNS	4,596,937,090	4,433,152,260	96.44
11	Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNSD	-	-	0.00
VIII	Program penilaian dan pemberian tunjangan kinerja	905,317,425	893,447,465	98.69
1	Pengelolaan Kehadiran dan Rekapitulasi Pegawai	321,826,100	320,076,100	99.46
2	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS dan Konseling Pegawai	181,994,640	178,694,640	98.19
3	Penganugerahan Satyalancana Karya Satya dan Masa Kerja Pegawai	66,672,650	65,316,190	97.97

4	Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggaraan Negara (LHKPN)	65,496,150	65,469,500	99.96
5	Evaluasi kinerja Pegawai	70,381,825	69,281,825	98.44
6	Seleksi dan pemberian cendramata pegawai teladan	129,412,700	126,312,700	97.60
7	Penanganan administrasi proses permohonan tunjangan keluarga	69,533,360	68,296,510	98.22
IX	Program pemenuhan hak kepegawaian	1,359,440,850	1,220,741,205	89.80
1	Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS	238,700,600	235,749,300	98.76
2	Pengelolaan Surat Izin Cuti dan KGB PNS	181,903,330	177,497,445	97.58
3	Pengelolaan Administrasi Pensiun	199,404,820	195,002,960	97.79
4	Pemindahan tugas PNS	68,408,300	67,308,300	98.39
5	Seleksi Pegawai dari Luar Pemerintah Kota Makassar	93,544,000	92,428,400	98.81
6	Rekrutmen PNS dalam Jabatan Struktural	221,688,750	145,463,750	65.62
7	Rekrutmen dalam jabatan fungsional	281,864,750	234,464,750	83.18
8	Pendayagunaan dan Penempatan PNS berdasarkan Kompetensi	73,926,300	72,826,300	98.51
X	Program diklat pengembangan karier	1,181,866,450	933,845,927	79.01
1	Diklat Kepemimpinan Tk. II	246,600,000	121,044,000	49.09
2	Diklat Kepemimpinan Tk. III	245,693,400	195,883,400	79.73
3	Diklat Kepemimpinan Tk. IV	689,573,050	616,918,527	89.46
XI	Program Diklat Manajemen Keuangan, Pemerinah dan Pembangunan	162,800,850	161,700,850	99.32
1	Pelatihan Revolusi Mental membangun karakter kepemimpinan yang melayani masyarakat	162,800,850	161,700,850	99.32

XII	Program olahraga, seni, budaya, mental dan rohani	1,197,943,050	1,151,198,050	96.10
1	Peningkatan Mental & Rohani Bagi Anggota KORPRI & Keluarganya	187,234,500	184,284,500	98.42
2	Upacara Pelepasan Jenazah Bagi Anggota KORPRI yang meninggal Dunia	569,997,100	566,247,100	99.34
3	Pembinaan & pengembangan Bakat Bidang Olahraga, seni & Keagamaan Bagi Anggota KORPRI	383,794,800	343,749,800	89.57
4	Sosialisasi Badan Amil Zakat (BAZ) Bagi Anggota KORPRI	56,916,650	56,916,650	100.00
XIII	Program bantuan hukum, usaha dan sosial	-	-	0.00
1	Fasilitasi Bagi Anggota KORPRI yang menghadapi masalah hukum	-	-	0.00

2.1. Capaian Renstra Perangkat Daerah

Pelaksanaan Program terhadap renstra selama kurun waktu 2014-2019 telah berjalan selama 5 (lima) Tahun. Hingga akhir tahun 2019 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar telah melaksanakan program kegiatan secara berkesinambungan dan bertanggungjawab. Dibawah ini tabel capaian realisasi program tahun 2015 sampai tahun 2019 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

NO.	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME)	Target Akhir Tahun Renstra	REALISASI KINERJA					*) Total Realisasi Kinerja	% Capaian Terhadap Target Renstra
				Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019		
1	2	3	5	7	8	9	10	11	$12=7+8+9+10+11$	$13=12/5*100$
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA DAERAH										
1	Program pembinaan pegawai sesuai kompetensi	Jumlah dan Persentase SDM yang ditempatkan sesuai kompetensinya	100 %	8,91	20,57	9,86	17,63	18,41	75,38	75,38

NO.	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME)	Target Akhir Tahun Renstra	REALISASI KINERJA					*) Total Realisasi Kinerja	% Capaian Terhadap Target Renstra
				Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019		
1	2	3	5	7	8	9	10	11	12=7+8+9+10+11	13=12/5*100
2	Program Perencanaan dan Informasi Kepegawaian	Persentase Jumlah pegawai yg direkrut sesuai dengan usulan formasi	100 %	2,76	10,88	11,57	17,33	20,51	63,05	63,05
		Persentase akurasi database pegawai	100 %	0,00	0,00	0,00	52,08	62,07	114,15	114,15
3	Program penilaian dan pemberian tunjangan kinerja	% ketepatan penerima tunjangan sesuai dengan kriteria	100 %	6,1	14,60	3,17	17,94	30,80	72,61	72,61
		Adanya insentif kinerja (Tunjangan Kinerja Kota)	Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	0	0
4	Program pemenuhan hak kepegawaian	Persentase Penerimaan hak Kepegawaian secara tepat waktu	100%	8,31	29,02	47,38	21,89	36,40	143	143
		Persentase pengangkatan dalam jabatan Struktural	100%	-	-	-	130,00	300	430	430
5	Program diklat pengembangan karier	Persentase Aparatur yang mengikuti Diklat Struktural	4246 Orang	480	510	48	48	42	1128	26,57
6	Program pengkajian diklat aparatur	Persentase Diklat sesuai kebutuhan	900 Orang	80	90	145	168	0	483	53,67
		Persentase Aparatur yang mengikuti diklat Teknis sesuai kebutuhan	3230 Orang	298	514	0	120	0	932	28,85
7	Program olahraga, seni, budaya, mental dan rohani	Persentase Anggota Korpri yang mendapatkan Pembinaan Mental	100%	87,26	87,26	208,33	100	100	582,85	582,85
8	Program bantuan hukum, usaha dan sosial	Persentase Anggota Korpri yang mendapatkan bantuan Hukum	100 %	83,33	33,00	0	28,57	0	144,90	144,90
Rata-Rata Capaian Kinerja Terhadap Renstra									83,92	

Dari target Renstra (2014-2019), hingga akhir tahun 2019 telah tercapai sebesar 83,92%. Belum sempurnanya capaian realisasi dari target yang ditetapkan, dipengaruhi oleh beberapa kendala diantaranya 1) Kebijakan rekrutmen CPNS terpusat secara nasional/panselnas, 2) Sinkronisasi data kepegawaian dan keuangan yang belum final, sehingga menyebabkan tertundanya implementasi TUKIN, 3) Restrukturisasi kelembagaan pemerintah daerah berdasarkan PP 18 tahun 2017 menyebabkan berkurangnya fungsi kediklatan di Pemkot. Namun tahun 2019 ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah tetap optimis untuk mencapai target renstra (2014-2019), dimana tahun 2019 merupakan tahun terakhir dalam pelaksanaan Renstra.

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar

Kajian pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar dicapai dengan melaksanakan seluruh program yang diamanatkan RPJMD Kota Makassar kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Termasuk dalam amanat tersebut adalah melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dan pegawai sesuai bidang urusan yang dilimpahkan Pemerintah Kota Makassar kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

Indikator kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar terletak pada sasaran pembangunan dalam Renstra. Indikator kinerja pelayanan merupakan indikator kinerja yang bersifat hasil (*outcome*) dan menggambarkan indikator kinerja program-program yang dilaksanakan dalam mencapai sasaran pembangunan dimaksud. Indikator kinerja pelayanan ini dapat berupa indikator kinerja standar pelayanan minimal (SPM), indikator kinerja kunci (IKK) maupun indikator yang dikreasikan guna mengukur tingkat layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

Analisis pencapaian kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar disajikan pada tabel 2.2. termasuk dalam analisis tersebut adalah proyeksi kinerja pelayanan tahun rencana dan satu tahun maju.

Berdasarkan tabel capaian renstra perangkat daerah diatas, dari 12 (dua belas) program kerja pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, dapat dijabarkan beberapa analisis kinerja pelayanan yang masih kurang dalam pencapaian terhadap target yang telah ditetapkan.

Beberapa analisis capaian kinerja program yang masih rendah, diantaranya: 1) Program Penilaian dan Pemberian Tunjangan Kinerja untuk indikator ke 2 (dua), yaitu adanya insentif kinerja (tunjangan kinerja kota) dengan target (ADA) namun hingga akhir tahun 2019 belum dapat direalisasikan, karena Sinkronisasi data kepegawaian dan keuangan yang belum final yang menyebabkan tertundanya implementasi TUKIN. 2) Program Diklat Pengembangan Karier dengan target 835 orang yang mengikuti diklat hanya terealisasi sebanyak 42 orang atau 5,03%. Rendahnya capaian realisasi program ini disebabkan oleh adanya perubahan kebijakan penyelenggaraan diklat pada saat Badan Pendidikan dan Pelatihan bergabung dengan Badan Kepegawaian Daerah menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dimana penganggaran untuk kegiatan kediklatan pengembangan karier berkurang menjadi 42 orang saja setiap tahunnya selain itu adanya pembatasan jumlah peserta oleh penyelenggara diklat.

2.3. Isu-Isu Penting Penyelenggaran Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

Dalam rangka mencapai Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota terpilih sebagaimana dituangkan dalam RPJMD 2014-2019, dapat diidentifikasi beberapa isu-isu strategis dalam kaitannya dengan pelaksanaan tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar sebagai berikut :

1. Belum terpenuhinya kompetensi PNS dan jumlah PNS tenaga teknis strategis akibat terbatasnya formasi dibandingkan beban kerja maupun rasio jumlah pensiun;
2. Moratorium penerimaan CPNS dari jalur umum, namun usulan PERANGKAT DAERAH menyatakan kekurangan pegawai;
3. Hasil Analisis Jabatan belum optimal seperti uraian tugas jabatan dan SOP;
4. Analisis beban kerja belum optimal;
5. Belum optimalnya pengembangan karier pegawai sesuai dengan kompetensi jabatan;
6. Penanganan masalah disiplin pada Perangkat Daerah belum optimal;
7. Penempatan alumni diktat belum optimal;
8. Belum terlaksananya sistem remunerasi pegawai;
9. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan;
10. Terbatasnya anggaran pengembangan pegawai (diklat, tugas belajar, pelatihan, dan assessment);
11. Database kepegawaian belum akurat;
12. Penyelesai SPK (penilaian kinerja) di Perangkat Daerah terlambat, sehingga berpengaruh terhadap pelayanan administrasi kepegawaian.

Isu-isu strategis diatas, jika tidak diantisipasi saat ini akan berdampak terhadap pencapaian Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota terpilih yaitu belum terbangunnya Sistem Perencanaan dan Rekrutmen PNS berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya, mengakibatkan distribusi dan alokasi pegawai secara tidak merata dan Pengembangan data PNS melalui sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan informasi data yang mudah diakses secara langsung oleh PNS melalui teknologi informasi serta berbagai regulasi dan kebijakan pembinaan PNS (peraturan perundangundangan kepegawaian) sebagian besar belum disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan pembinaan dalam rangka perumusan kebijakan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian belum sepenuhnya didukung data dan informasi (*database*) kepegawaian yang memadai (isu-isu strategis yang terkait langsung dengan tupoksi instansi).

Permasalahan dan hambatan yang berdampak pada pencapaian program nasional adalah pelayanan publik bidang kepegawaian yang harus diwujudkan oleh pemerintah daerah, yaitu terwujudnya pemerintahan yang bersih (*clean governance*) melalui penataan pegawai yang profesional dan profesional, dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai di daerah. Tantangan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, bahwa dengan semakin berkurangnya pegawai yang pensiun pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah diharapkan tidak mengurangi pelayanan dibidang kepegawaian di daerah, sedangkan peluang untuk meningkatkan kinerja dengan mengoptimalkan sumber daya aparatur yang ada di daerah dan terus dilakukan pembinaan pengawasan agar Pegawai Negeri Sipil di daerah mampu memberikan kontribusi pelayanan yang baik di bidang kepegawaian. Oleh karena itu isu-isu penting diatas harus ditindaklanjuti pada rencana kerja 1 (satu) tahun kedepan antara lain :

1. Perubahan peraturan di bidang pemerintahan daerah berdampak pada tuntutan perbaikan kinerja pegawai di bidang pelayanan kepegawaian yang membutuhkan antisipasi penataan Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada analisis beban kinerja setiap unit kerja;
2. Komposisi pegawai yang ada harus sesuai dengan kebutuhan terutama dalam perencanaan kebutuhan pegawai berbasis kinerja dan kompetensi;
3. Sistem Teknologi Informasi dan Komputerisasi yang mendukung pelayanan prima, cepat, tepat dan transparan sebagai perwujudan *Good Governance*;
4. Pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur yang terstruktur agar PNS lebih disiplin dan profesional.

Dengan berakhirnya masa RPJMD 2014-2019 Untuk mengantisipasi tantangan dan peluang di tahun 2021, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar telah menyusun 4 (empat) program utama, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Program pengadaan, informasi dan fasilitasi profesi ASN;
2. Program pengembangan karir dan pemenuhan hak ASN;
3. Program peningkatan kompetensi dan penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan;
4. Program pembinaan dan penilaian kinerja ASN.

2.4 Review Terhadap Rancangan Awal RKPD

Rancangan Awal RKPD dapat dilihat pada tabel dalam lampiran Renja ini, dimana proses penyusunan rancangan Renja Perangkat Daerah mengacu pada kerangka arahan yang dirumuskan dalam rancangan awal RKPD. Telaahan terhadap rancangan awal RKPD dimaksudkan untuk membandingkan antara rumusan hasil identifikasi kebutuhan program dan kegiatan berdasarkan analisis kebutuhan yang telah mempertimbangkan kinerja pencapaian target perangkat daerah dan tingkat kinerja yang dicapai oleh Perangkat Daerah, dengan arahan kepala daerah terkait prioritas program/kegiatan dan pagu indikatif yang disediakan untuk setiap Perangkat Daerah berdasarkan rancangan awal RKPD.

Telaahan terhadap rancangan awal RKPD dimaksudkan untuk membandingkan antara rumusan hasil identifikasi kebutuhan program dan kegiatan berdasarkan analisis kebutuhan yang telah mempertimbangkan kinerja pencapaian target Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar dan tingkat kinerja yang dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, dengan arahan Pejabat Walikota Makassar terkait prioritas program/kegiatan, serta pagu indikatif yang disediakan untuk setiap SKPD berdasarkan rancangan awal RKPD.

Hasil review terhadap rancangan awal RKPD yang meliputi kegiatan identifikasi prioritas program dan kegiatan, indikator kinerja program/kegiatan, tolak ukur atau target sasaran program/kegiatan, serta pagu indikatif yang dialokasikan untuk setiap program/kegiatan untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

Tabel 2.4 berikut memberikan gambaran identifikasi program dan kegiatan prioritas yang tercantum di dalam rancangan awal RKPD dibandingkan dengan rumusan hasil identifikasi kebutuhan program dan kegiatan berdasarkan analisis tahap-tahap sebelumnya.

Tabel T-C.31
Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2019
Kota Makassar
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

No	Rancangan Awal RKPD					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2020	
	Program dan Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program (Outcome) Kegiatan (Output)	Target	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp)		Target	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp)
1	2	4	3	5	6	8	9	10
	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kota Makassar	Indeks pelayanan administrasi perkantoran	100%	4.391.388.625		100%	5.050.096.919
01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Kota Makassar	Jumlah Penyedia Jasa Surat Menyurat	6 Orang	25.200.000		6 Orang	28.980.000
02	Penyediaan jasa komunikasi dan sumber daya air dan listrik	Kota Makassar	Jumlah Penyedia Jasa Komunikasi	7 Rekening	141.000.000		7 Rekening	162.150.000
04	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Kota Makassar	Jumlah Penyedia Jasa dan peralatan, bahan pembersih kebersihan kantor	4 orang	203.268.500		4 orang	233.758.775

05	Penyediaan jasa tenaga pendukung administrasi kantor/teknis lainnya	Kota Makassar	Jumlah Penyedia jasa tenaga pendukung administasi kantor / teknis lainnya	65 Orang	636.000.000		65 Orang	731.400.000
06	Penyediaan Bahan Bacaan	Kota Makassar	Jumlah Penyedia bahan bacaan	18 Exemplar	18.240.000		18 Exemplar	20.976.000
08	Penyediaan Jasa Pengamanan Internal Kantor	Kota Makassar	Penyediaan jasa pengamanan internal kantor	12 Bulan	49.500.000		12 Bulan	56.925.000
09	Pengelolaan Administrasi Kantor	Kota Makassar	Pengelolaan Administrasi perkantoran	12 Bulan	770.533.415		12 Bulan	886.113.427
10	Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah	Kota Makassar	Jumlah Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	139 kali	688.000.000		139 kali	791.200.000
14	Administrasi umum Kepegawaian	Kota Makassar	Jumlah penyelenggara administrasi kepegawaian	118 pegawai	916.200.000		118 pegawai	1.053.630.000
15	Survey land sistem Manajemen Mutu Berbasis ISO 9001-2008	Kota Makassar	Jumlah Standar Operasional Pelayanan (SOP) dan Sertifikasi ISO	6 SOP	266.126.425		6 SOP	306.045.389
16	Pengelolaan Kepegawaian	Kota Makassar	Jumlah Pelayanan administrasi kepegawaian	8500 Berkas	352.023.360		8500 Berkas	404.826.864
48	Sosialisasi kinerja pelayanan publik	Kota Makassar	Jumlah publikasi kinerja dan pelayanan publik	12 Bulan	300.000.000		12 Bulan	345.000.000
53	Penyediaan jasa jaminan sosial ketenagakerjaan	Kota Makassar	Jumlah jasa jaminan sosial ketenaga kerjaan	65 Orang	25.296.925		65 Orang	29.091.464
	Program Peningkatan sarana dan Prasarana Aparatur	Kota Makassar	Cakupan ketersediaan sarana dan prasarana aparatur	100%	1.120.675.350		100%	1.288.776.653
14	Pengadaan alat kantor	Kota Makassar	Jumlah pengadaan alat kantor	27 Unit	162.500.000		27 Unit	186.875.000

15	Pengadaan alat rumah tangga	Kota Makassar	Jumlah pengadaan alat rumah tangga	1 paket/Unit	43.500.000		1 paket/Unit	50.025.000
18	Pengadaan Alat Studio	Kota Makassar	Jumlah Pengadaan Alat Studio	4 Paket/Unit	9.500.000		4 Paket/Unit	10.925.000
34	Pemeliharaan Rutin/Berkala Mobil Jabatan	Kota Makassar	Jumlah pemeliharaan rutin/berkala mobil jabatan	1 Unit	40.000.000		1 Unit	46.000.000
35	Pemeliharaan rutin/berkala alat angkutan darat bermotor	Kota Makassar	Jumlah Pemeliharaan rutin/berkala alat angkutan darat bermotor	38 Unit	577.905.850		38 Unit	664.591.728
45	Pemeliharaan Rutin/Berkala Alat kantor	Kota Makassar	Jumlah Pemeliharaan Rutin/Berkala Alat kantor	45 Unit	56.250.000		45 Unit	64.687.500
46	Pemeliharaan rutin/berkala alat rumah tangga	Kota Makassar	Jumlah Pemeliharaan rutin/berkala alat rumah tangga kantor	44 Unit	58.535.000		44 Unit	67.315.250
47	Pemeliharaan rutin/berkala komputer	Kota Makassar	Jumlah Pemeliharaan rutin/berkala komputer	35 kali	80.212.500		35 kali	92.244.375
49	Pemeliharaan rutin/berkala alat studio	Kota Makassar	Jumlah Pemeliharaan rutin/berkala alat studio	1 paket	3.500.000		1 paket	4.025.000
50	Pemeliharaan rutin/berkala alat komunikasi	Kota Makassar	Jumlah Pemeliharaan rutin/berkala alat komunikasi	8 kali	2.000.000		8 kali	2.300.000
67	Penyediaan jasa perizinan dan sertifikasi	Kota Makassar	Jumlah Penyedia jasa perizinan dan sertifikasi kendaraan dinas operasional	38 Unit	20.500.000		38 Unit	23.575.000
68	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Kota Makassar	Jumlah Penyedia komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	6 Buah	16.272.000		6 Buah	18.712.800
74	Pengadaan Aplikasi sistem informasi manajemen (SIM)	Kota Makassar	Jumlah Pengadaan Aplikasi sistem informasi manajemen (SIM)	2 SIM	50.000.000		2 SIM	57.500.000

	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Kota Makassar	Persentase Ketersediaan Pakaian Dinas Pegawai	100%	57.500.000		100%	66.125.000
01	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Perlengkapannya	Kota Makassar	Jumlah pakaian dinas beserta perlengkapannya	115 stel	57.500.000		115 stel	66.125.000
	Program Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Kota Makassar	Jumlah dan % SDM aparatur yang ditingkatkan kompetensinya sesuai Analisis Kebutuhan Diklat/AKD (6.979 orang /37,6%)	100%	255.707.220		100%	294.063.303
77	Rakor dan Rakernis Kepegawaian Tingkat Kota Makassar	Kota Makassar	Jumlah peserta Rakor dan Rakernis Kepegawaian	100 Orang	255.707.220		100 Orang	294.063.303
	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Kota Makassar	Persentase Capaian Kinerja yang termuat dalam Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah	100%	496.400.000		100%	570.860.000
01	Penyusunan RKA - SKPD	Kota Makassar	Jumlah Dokumen Penyusunan RKA-SKPD Perubahan dan Pokok	2 Dokumen	30.000.000		2 Dokumen	34.500.000
02	Penyusunan DPA - SKPD	Kota Makassar	Jumlah Dokumen Penyusunan DPA-SKPD Pokok dan Perubahan	2 Dokumen	15.000.000		2 Dokumen	17.250.000
03	Penyusunan Rencana Kerja (RENJA) SKPD	Kota Makassar	Jumlah Dokumen Penyusunan Renja BKPSDMD Kota Makassar	1 Dokumen	50.000.000		1 Dokumen	57.500.000
04	Penyusunan LAKIP SKPD	Kota Makassar	Pelaksanaan penyusunan LAKIP SKPD	1 Dokumen	45.000.000		1 Dokumen	51.750.000
05	Penyusunan Perjanjian Kinerja	Kota Makassar	Jumlah dokumen perjanjian kinerja	1 Dokumen	15.000.000		1 Dokumen	17.250.000

07	Penyusunan laporan keuangan semesteran, laporan keuangan akhir tahun dan perhitungan penyusutan asset SKPD	Kota Makassar	Jumlah Dokumen Penyusunan laporan keuangan semesteran, laporan keuangan akhir tahun dan perhitungan penyusutan asset SKPD	24 Exemplar	25.000.000		24 Exemplar	28.750.000
08	Pengelolaan Keuangan SKPD	Kota Makassar	Jumlah pengelolaan keuangan SKPD	20 Orang	200.000.000		20 Orang	230.000.000
09	Peningkatan kinerja pelayanan dan administrasi	Kota Makassar	Jumlah dokumen Peningkatan kinerja pelayanan dan administrasi	2 Jenis	116.400.000		2 Jenis	133.860.000
	Program Pembinaan Pegawai Sesuai Kompetensi	Kota Makassar	Jumlah dan Persentase SDM yg ditempatkan sesuai kompetensinya	21,43%	1.101.601.830		21,43%	1.266.842.105
04	Pemberian bantuan Tugas Belajar, Ikatan Dinas dan Izin Belajar dan ikatan dinas	Kota Makassar	Jumlah PNS yang mendapatkan bantuan Tugas Belajar, Izin Belajar dan penyelesaian study	136 Orang	342.461.100		136 Orang	393.830.265
05	Ujian Dinas Dan Penyesuaian Ijazah	Kota Makassar	Jumlah ujian penyesuaian ijazah / ujian dinas PNS Pemkot Makassar	125 Orang	70.679.250		125 Orang	81.281.138
06	Seleksi Promosi Terbuka Jabatan Lingkup Pemkot Makassar	Kota Makassar	Jumlah PNS yang memenuhi syarat untuk mengikuti seleksi promosi terbuka jabatan lingkup Pemkot Makassar	2 Kegiatan	688.461.480		2 Kegiatan	791.730.702
	Program perencanaan dan informasi kepegawaian	Kota Makassar	Persentase jumlah pegawai yang direkrut sesuai dengan usulan formasi	21,43%	5.704.620.760		21,43%	6.560.313.874
		Kota Makassar	Persentase akurasi database pegawai	100%			100%	

01	Penyusunan Formasi dan kebutuhan Aparatur Sipil Negara	Kota Makassar	Jumlah formasi dan kebutuhan ASN untuk pengajuan formasi	513 Orang	262.766.000		513 Orang	302.180.900
02	Seleksi Penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara (ASN)	Kota Makassar	Terlaksananya seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (ASN)	-	181.096.300		0	208.260.745
09	Pengangkatan CPNS dan PPPK	Kota Makassar	Terlaksananya pengangkatan CPNS dan PPPK Pemkot Makassar	-	62.831.070		0	72.255.731
13	Pengangkatan tenaga honorer menjadi CASN	Kota Makassar	Jumlah pengangkatan tenaga honorer menjadi CASN	-	38.550.700		0	44.333.305
03	Pelaksanaan Sumpah / Janji PNS	Kota Makassar	Jumlah pengambilan sumpah dan janji PNS Pemkot Makassar	350 Orang	65.678.550		350 Orang	75.530.333
04	Penyelenggaraan Penerimaan Ikatan Dinas	Kota Makassar	Jumlah seleksi dan pendampingan Calon Praja IPDN	350 Orang	40.883.000		350 Orang	47.015.450
05	Penataan Arsip Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Makassar	Kota Makassar	Jumlah penataan Penataan Arsip secara manual dan Digital Sear Sistem Arsip ASN Pemkot Makassar	1500 Arsip dan Buku	240.439.550		1500 Arsip dan Buku	276.505.483
06	Pengelolaan dan Pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian daerah	Kota Makassar	Persentase Pelayanan informasi data pegawai	100%	293.395.090		1	337.404.354
07	Penyusunan DUK dan Bezetting Pegawai	Kota Makassar	Tersedianya bezetting dan DUK PNS Pemkot Makassar	-	148.166.200		0	170.391.130
08	Validasi Data Pegawai	Kota Makassar	Jumlah Rekonsialiasi data , Verifikasi, Monitoring serta penyediaan DUK dan Bezetting kepegawaian	120 Arsip dan Buku	72.567.800		120 Arsip dan Buku	83.452.970

09	Pengelolaan Tenaga Kontrak Kerja Waktu Terbatas (Jasa Tenaga Pendukung)	Kota Makassar	Jumlah pegawai evaluasi pegawai tidak tetap serta penataan arsip tenaga kontrak kerja waktu terbatas (Jasa Tenaga Pendukung)	5700 Orang	154.861.150		5700 Orang	178.090.323
10	Pengangkatan Dari CPNSD Ke PNSD	Kota Makassar	Jumlah Pengusulan Kartu Suami (KARSU) dan Kartu Istri (KARSU) dan KARPEG	725 Orang	4.143.385.350		725 Orang	4.764.893.153
	Program penilaian dan pemberian tunjangan kinerja	Kota Makassar	% ketepatan penerima tunjangan yang sesuai dengan kriteria	21,42%	905.317.425		21,42%	1.041.115.039
		Kota Makassar	Adanya insentif kinerja (Tunjangan Kinerja Kota)	Ada			Ada	
01	Pengelolaan kehadiran dan rekapitulasi Pegawai	Kota Makassar	Jumlah rekapitulasi absensi Pegawai Pemkot Makassar	18000 Pegawai	321.826.100		18000 Pegawai	370.100.015
02	Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS dan Konseling	Kota Makassar	Jumlah penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin dan konseling	550 Kasus	181.994.640		550 Kasus	209.293.836
03	Penganugerahan Satya Lencana dan Masa Kerja Pegawai	Kota Makassar	Jumlah Pemberian Satya Lencana kepada PNS dengan masa pengabdian 10, 20 dan 30 Tahun	500 Orang	66.672.650		500 Orang	76.673.548
04	Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggaraan Negara (LHKPN)	Kota Makassar	Jumlah pelaporan LHKPN bagi KPK dalam memonitor indikasi adanya KKN para pejabat yang memegang jabatan strategis	471 Orang	65.496.150		471 Orang	75.320.573
05	Evaluasi kinerja Pegawai	Kota Makassar	Jumlah evaluasi terhadap kinerja pegawai.	63 SKPD	70.381.825		63 SKPD	80.939.099

07	Seleksi dan pemberian cendramata Pegawai Teladan	Kota Makassar	Jumlah Pemberian cendramata Pegawai Teladan	20 Orang	129.412.700		20 Orang	148.824.605
08	Penanganan Administrasi Permohonan Tunjangan Keluarga	Kota Makassar	Jumlah permohonan tunjangan keluarga	350 Orang	69.533.360		350 Orang	79.963.364
	Program pemenuhan hak kepegawaian	Kota Makassar	Persentase penerimaan hak kepegawaian secara tepat waktu	21,42%	1.341.340.850		21,42%	1.542.541.978
		Kota Makassar	Persentase pengangkatan dalam jabatan Struktural	100%			100%	
01	Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS	Kota Makassar	Jumlah SK Kenaikan Pangkat PNS	3000 Surat	238.700.600		3000 Surat	274.505.690
02	Pengelolaan Surat Izin Cuti dan KGB PNS	Kota Makassar	Jumlah PNS yang diproses Surat Izin Cuti dan KGB PNS	1550 Surat	181.903.330		1550 Surat	209.188.830
03	Pengelolaan Administrasi Pensiun	Kota Makassar	Jumlah Penyelesaian usulan Pensiun BUP dan KP Pengabdian.	500 Surat	181.304.820		500 Surat	208.500.543
04	Pemindahan tugas PNS	Kota Makassar	Jumlah Rekomendasi pindah masuk	300 Surat	68.408.300		300 Surat	78.669.545
05	Seleksi Pegawai dari Luar Pemerintah Kota Makassar	Kota Makassar	Jumlah seleksi PNS pindah masuk ke Pemerintah Kota Makassar	250 orang	93.544.000		250 orang	107.575.600
07	Rekrutmen PNS Dalam Jabatan Struktural	Kota Makassar	Jumlah Pengangkatan PNS dalam jabatan struktural melalui sidang Baperjakat.	300 Orang	221.688.750		300 Orang	254.942.063
08	Rekrutmen Dalam Jabatan Fungsional	Kota Makassar	Jumlah Pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional melalui sidang Baperjakat.	300 Orang	281.864.750		300 Orang	324.144.463

09	Pendayagunaan & Penempatan PNS berdasarkan kompetensi	Kota Makassar	Jumlah distribusi penempatan PNS berdasarkan kompetensi pada SKPD sesuai beban kerja dan pendekatan domisili	300 Orang	73.926.300		300 Orang	85.015.245
	Program diklat pengembangan karier	Kota Makassar	Persentase Aparatur yang mengikuti Diklat Struktural	835 Orang	1.181.866.450		835 Orang	1.359.146.418
		Kota Makassar		41.94%			41.94%	
01	Pengiriman Diklat Kepemimpinan Tk. II	Kota Makassar	Jumlah Pengiriman Diklat Kepemimpinan Tk. II	30 Orang	246.600.000		30 Orang	283.590.000
02	Pengiriman Diklat Kepemimpinan Tk. III	Kota Makassar	Jumlah peserta Diklat Kepemimpinan Tk. III	15 Orang	245.693.400		15 Orang	282.547.410
03	Diklat Kepemimpinan Tk. IV	Kota Makassar	Jumlah lulusan Diklat Kepemimpinan Tk. IV	30 Orang	689.573.050		30 Orang	793.009.008
	Program diklat manajemen keuangan, pemerintah dan pembangunan	Kota Makassar	Persentase Aparatur yang telah mengikuti Diklat Manajemen Keuangan, Pemerintahan dan Pembangunan	753	316.370.140		753	363.825.661
		Kota Makassar		Persentase Aparatur yang telah mengikuti Diklat		5.38%		
02	Pelatihan Revolusi Mental membangun karakter kepemimpinan yang melayani masyarakat	Kota Makassar	Jumlah peserta Pelatihan Revolusi Mental membangun karakter kepemimpinan yang melayani masyarakat	120 Orang	316.370.140		120 Orang	363.825.661
	Program olahraga, seni, budaya, mental dan rohani	Kota Makassar	Persentase Anggora Korpri yang mendapatkan Pembinaan Mental	100%	1.572.374.170		100%	1.808.230.296

01	Peningkatan mental & rahoni bagi anggota Korpri	Kota Makassar	Jumlah peserta peningkatan Mental & Rohani bagi Anggota KORPRI & keluarganya	120 Orang	380.784.500		120 Orang	437.902.175
04	Upacara pelepasan jenazah bagi Anggota KORPRI yang meninggal dunia	Kota Makassar	Jumlah upacara pelapasan jenazah bagi anggota KORPRI yang meninggal dunia	24 Jenazah	569.997.100		24 Jenazah	655.496.665
05	Pembinaan & pengembangan bakat bidang olahraga, seni & keagamaan bagi Anggota Korpri	Kota Makassar	Jumlah peserta Pembinaan & pengembangan bakat bidang olahraga, seni & keagamaan bagi Anggota Korpri	50 Orang	564.675.920		50 Orang	649.377.308
06	Sosialisasi badan amil zakat (BAZ) bagi Anggota KORPRI	Kota Makassar	Jumlah anggota KORPRI yang mengikuti Sosialisasi badan amil zakat (BAZ) bagi Anggota KORPRI	100 Orang	56.916.650		100 Orang	65.454.148
	Program bantuan hukum, usaha dan sosial	Kota Makassar	Persentase Anggota Korpri yang mendapatkan bantuan Hukum	16%	24.673.740		16%	28.374.801
02	Fasilitas bagi Anggota KORPRI yang menghadapi masalah hukum	Kota Makassar	Jumlah PNS yang mendapatkan Fasilitas yang menghadapi masalah hukum	5 Orang	24.673.740		5 Orang	28.374.801

2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar memuat pengaduan masyarakat dengan tugas : menerima laporan pengaduan, mencatat laporan pengaduan. Kemudian hasil dari pencatatan laporan pengaduan itu disampaikan sesuai dengan mekanisme yang berlaku kepada Bidang atau Seksi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya untuk dilakukan verifikasi Laporan menelaah isi laporan serta tindak lanjut laporan dalam rangka penyelesaian laporan pengaduan masyarakat.

Dalam rangka memperjelas proses penyelesaian pengaduan masyarakat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, telah dibuat suatu prosedur tertulis (SOP) yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Dalam *system operation procedure* (SOP) tersebut telah diatur tentang tata cara penerimaan laporan, pencatatan laporan, verifikasi laporan, penelaahan laporan, tindak lanjut laporan serta penyampaian hasil penyelesaian laporan kepada pelapor (masyarakat).

Rekapitulasi usulan program/kegiatan yang sesuai dengan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar disajikan dalam tabel 2.5 berikut :

BAB III

TUJUAN/SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

Kebijakan Nasional yang terkait dengan sasaran makro pembangunan dan prioritas pembangunan pada pemerintah daerah bertujuan semakin meningkatnya kualitas pelayanan pemerintah. Dengan Sasaran semakin kuatnya kelembagaan Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi pelayanan kepada masyarakat dengan indikator meningkatnya kepuasan masyarakat dan menurunnya kasus pengaduan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah sehingga pada prioritas pembangunan target kinerja adalah terwujudnya rasio jumlah PNS terhadap jumlah penduduk 1 : 30 terealisasi. Ketersediaan aparatur yang berkualitas diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Perubahan kondisi sosial, ekonomi dan politik yang sangat fundamental menuntut perlunya sistem perencanaan pembangunan yang komprehensif dan mengarah kepada perwujudan transparan, akuntabilitas, demokratisasi, desentralisasi, dan partisipasi masyarakat, yang pada akhirnya dapat menjamin pemanfaatan dan pengalokasian sumber dana pembangunan yang semakin terbatas menjadi lebih efisien dan efektif serta berkelanjutan. Salah satu upaya untuk merespon tuntutan tersebut secara sistematis adalah diberlakukannya Undang-undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN).

RPJMD Kota Makassar telah berakhir pada Tahun 2019, sehingga arah kebijakan dan pembangunan di Kota Makassar mengacu pada RPJPD dan kebijakan Provinsi Sulawesi Selatan, adapun tema RKPD 2021 Kota Makassar yaitu : Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Inklusif dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Hijau, Infrastruktur berkelanjutan dan berkeadilan, sehingga program dan kegiatan Dinas Kesehatan juga darahkan demi mendukung hal tersebut.

Dalam sistem baru, tahapan perencanaan pembangunan terdiri atas 4 (empat) tahapan, yakni:

1. Penyusunan rencana
2. Penetapan rencana
3. Pengendalian pelaksanaan rencana
4. Evaluasi pelaksanaan rencana

Ditinjau dari manajemen strategis, perencanaan dan penganggaran daerah merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam fungsi manajemen. Oleh karena itu, perencanaan yang baik merupakan inti dari pengelolaan keuangan yang efektif.

Setiap pelaksanaan rencana tidak akan berjalan lancar jika tidak didasarkan kepada perencanaan yang baik. Sejalan dengan itu, dalam rangka meningkatkan efisien dan efektivitas alokasi peningkatan profesional aparatur Sumber Daya Manusia, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Pengelolaan Program pembangunan, perlu dilakukan upaya pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan rencana pembangunan.

3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah

3.2.1 Tujuan Renja Perangkat Daerah

Tujuan Rencana Kerja merupakan penjabaran dari Visi dan Misi yang telah ditetapkan di dalam Rencana Strategis, yakni pencapaian target keberhasilan kurun waktu lima tahun ke depan dari tahun 2014 s/d 2019. Namun dengan mengingat berakhirnya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Makassar tahun 2014-2019 telah berakhir sekaligus untuk menyesuaikan indikator program dan sasaran outcome, maka penyusunan rencana kerja tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar mengacu pada RKPD Kota Makassar Tahun 2021 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 tentang Klasifikasi, kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Dengan adanya Permendagri 90 ini dapat dijadikan sebagai pedoman bagi Pemerintah Daerah dalam menyediakan dan menyajikan informasi secara berjenjang dan mandiri, berupa penggolongan/pengelompokan, pemberian kode, dan daftar penamaan menuju *single codebase* untuk digunakan dalam penyusunan perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pertanggungjawaban serta pelaporan kinerja keuangan.

Klasifikasi, kodefikasi dan nomenklatur perencanaan pembangunan dan keuangan daerah sebagaimana diatur dalam Permendagri No. 90 Tahun 2019 merupakan perwujudan pelaksanaan urusan pemerintahan daerah yang didesentralisasikan sehingga pemanfaatannya akan sangat mendukung proses penyelenggaraan :

1. Perencanaan pembangunan daerah;

2. Perencanaan anggaran daerah;
3. Pelaksanaan dan penatausahaan keuangan daerah;
4. Akuntansi dan pelaporan keuangan daerah;
5. Pertanggungjawaban keuangan daerah;
6. Pengawasan keuangan daerah;
7. Analisis informasi pemerintahan daerah lainnya.

Dengan adanya standarisasi penamaan, pemberian kode, pengelompokan informasi menuju *single codebase*, maka akan menjadikan tata kelola pemerintah daerah semakin transparan,, *accountable*, *responsible* serta *reliable* sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*. Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN), salah satu wujud *good governance* adalah penyelenggaraan pemerintahan yang solid dan bertanggung jawab serta efisien dan efektif. *Good governance* atau tata kelola pemerintah yang baik tersebut merupakan salah satu pilar dalam mewujudkan pemerintahan yang maju dan bersih.

Adapun tujuan penggolongan/pengelompokan, pemberian kode, dan daftar penamaan menuju *single codebase* melalui penerapan Permendagri No. 90 Tahun 2019 adalah untuk :

1. Menyediakan statistik keuangan Pemerintah Daerah;
2. Melakukan evaluasi perencanaan pembangunan daerah dan pengelolaan keuangan daerah;
3. Membantu Kepala Daerah dalam melakukan evaluasi kinerja dan keuangan daerah;
4. Mendukung penyelenggaraan Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD);
5. Membantu Kepala Daerah dalam merumuskan kebijakan pembangunan daerah dan keuangan daerah;
6. Mendukung keterbukaan informasi kepada masyarakat.

Dengan memperhatikan Standar Pelayanan Minimal (SPM), Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Makassar Tahun 2005-2025, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2019-2023, Sustainable Development Goals (SDGs) 2015-2030 masukan dan aspirasi dari semua pelaku pembangunan berdasarkan hasil Musrenbang Kota Makassar dengan memperhatikan hasil evaluasi terhadap pencapaian kinerja pada tahun sebelumnya dan tahun

berjalan. Tujuan Rencana Kerja lebih mengarah pada periode 1 (satu) tahun anggaran yaitu tahun 2021, yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia;
3. Program Kepegawaian Daerah.

3.2.2 Sasaran Renja PERANGKAT DAERAH

Sasaran ditetapkan untuk memperoleh ukuran keberhasilan pencapaian suatu tujuan organisasi (Perangkat Daerah) yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, antara lain:

1. Terwujudnya kajian dan pelayanan administrasi pegawai yang sesuai norma dan standar;
2. Terwujudnya pengadaan, perencanaan, penyusunan dan penataan file serta informasi kepegawaian;
3. Terwujudnya pegawai yang memiliki kemampuan teknis wawasan dan keterampilan yang profesional berdasarkan tugas dan fungsinya;
4. Terwujudnya pembinaan dan pengawasan pegawai;
5. Terwujudnya kesejahteraan pegawai.

3.3. Program dan Kegiatan

Program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar tahun 2021 terdiri dari:

A. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

1. Kegiatan Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;

1. Penyusunan Renstra dan Renja Perangkat Daerah
2. Penyusunan Program dan Kegiatan Perangkat Daerah dalam Dokumen Perencanaan;
3. Penyusunan Dokumen Evaluasi Perangkat Daerah;
4. Koordinasi dan Sinkronisasi Perencanaan Perangkat Daerah;
5. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.

2. Kegiatan Administrasi Keuangan;

1. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN;
2. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
3. Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Semesteran;
4. Penyusunan Anggaran Pelaporan Prognosis Realisasi;
5. Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun.

3. Kegiatan Administrasi Umum;

1. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
2. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
3. Penyediaan Jasa Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Pns;
4. Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional;
5. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan;
6. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor;
7. Penyediaan Alat Tulis Kantor;
8. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
9. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
10. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan;
11. Penyediaan Makanan dan Minuman;
12. Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah;
13. Pengadaan Peralatan Gedung Kantor;
14. Pemeliharaan Rutin/Berkala Mobil Jabatan;
15. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional;
16. Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan Gedung Kantor;
17. Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor.

4. Peningkatan Disiplin dan Kapasitas Sumber Daya;

1. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya.

B. Program Kepegawaian Daerah

1. Kegiatan Pengelolaan Data dan Informasi ASN;

- 1) Pengembangan Sistem Informasi Manajemen ASN dan Manajemen Naskah dan Dokumen ASN;
- 2) Pengelolaan Data, Pengangkatan dan Pemberhentian Jabatan Fungsional;

- 3) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian;
 - 4) Pengelolaan Data Kepegawaian.
- 2. Kegiatan Administrasi Kepegawaian;**
 - 1) Penyusunan Analisis Kebutuhan, Formasi, dan Pelaksanaan Pengadaan ASN;
 - 2) Penataan dan Mutasi Jabatan;
 - 3) Penyelesaian Pemberhentian dan Pemberian Pensiun;
 - 4) Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN;
 - 3. Kegiatan Peningkatan Kapasitas ASN;**
 - 1) Peningkatan Kapasitas ASN;
 - 2) Fasilitasi Profesi ASN;
 - 3) Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN.
 - 4. Kegiatan Pengembangan Karir;**
 - 1) Pengembangan Karir dan Promosi ASN;
 - 2) Penyusunan Pedoman Pola Pengembangan Karir.
 - 5. Kegiatan Pembinaan ASN;**
 - 1) Pembinaan Disiplin ASN;
 - 2) Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN;
 - 3) Penegakan Disiplin, Pemberian Penghargaan dan Perlindungan.

C. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

- 1. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis;**
- 2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.**

berdasarkan tingkat urgensi dan relevansinya, yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan untuk memecahkan isu-isu penting terkait penyelenggaraan tugas dan fungsi SKPD dalam Pembangunan Daerah Kota Makassar, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar tahun 2021 telah merumuskan program dan kegiatan sesuai dengan prioritas dan sasaran pembangunan Tahun 2020. Program dan kegiatan tersebut merupakan hasil penyesuaian antara identifikasi kebutuhan program dan kegiatan berdasarkan hasil analisis dengan arahan prioritas program dan kegiatan SKPD menurut rancangan awal RKPD, serta mempertimbangkan hasil telaahan kebijakan nasional.

Perumusan program dan kegiatan telah mempertimbangkan hasil identifikasi kebutuhan program dan kegiatan untuk prakiraan maju pada Tahun 2022 dan hasil

perhitungan kebutuhan dana atau pagu indikatif untuk prakiraan maju dengan mempertimbangkan kemungkinan angka inflasi. Rumusan rencana program dan kegiatan tersebut disajikan dalam Tabel 3.1.

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Program dan kegiatan yang direncanakan Tahun 2021 disusun dengan mempertimbangkan antara lain : Standar Pelayanan Minimal (SPM), Hasil Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) dan Forum Perangkat Daerah, Pencapaian indikator Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar serta dalam upaya pencapaian target SDG's (*Sustainable Development Goals*).

Rencana kerja dan pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2021 mencakup 3 (tiga) Program yaitu (1) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, (2) Program Kepegawaian Daerah, (3) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 yang juga telah mengakomodir kegiatan dan sub kegiatan berkaitan dengan pencapaian indikator SPM (Standar Pelayanan Minimal) dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau SDGs (*Sustainable Development Goals*), yang kesemuanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar sesuai struktur organisasi Perangkat Daerah, dengan daftar program dan kegiatan serta indikator dan pendanaannya termuat dalam lampiran Renja ini.

BAB V

PENUTUP

Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMDD) Kota Makassar ini disesuaikan dengan kebijakan Pemerintah Kota Makassar Tahun 2021, adapun nomenklatur program dan kegiatan telah mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Selanjutnya Renja 2021 yang disusun akan menjadi pedoman dan acuan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan maupun evaluasi segala kegiatan yang dilakukan sehingga nantinya diharapkan agenda pembangunan bidang kesehatan untuk mewujudkan pembangunan yang berdaya guna dan berhasil guna baik di tingkat daerah (provinsi maupun kota) dan tingkat nasional dapat tercapai dengan baik.

Penyusunan Rencana Kerja BKPSDM Kota Makassar Tahun 2021 dimaksud sebagai dokumen rencana kerja yang mengoperasionalkan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) disertai upaya mempertahankan dan meningkatkan capaian kinerja pelayanan masyarakat yang sudah dicapai oleh BKPSDM Kota Makassar dengan memperhatikan kebutuhan masyarakat (Pegawai Negeri Sipil) sesuai kesepakatan yang dicapai dalam Musyawarah Rencana Pembangunan (Musrenbang) tahunan.

Selain itu, penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2021 merupakan penguatan peran para *stakeholders* dalam pelaksanaan Rencana Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, nantinya menjadi dasar Evaluasi dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahunan. Demikian Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2021 semoga dapat dijadikan pedoman untuk lebih memacu dalam pelaksanaan program dan kegiatan sesuai sasaran yang telah ditetapkan untuk tahun-tahun mendatang serta dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Makassar, 25 Agustus 2020

PLT. KEPALA BADAN,



DR. H. BASRI RAKHMAN., S.Sos., MSi

Pangkat : Pembina Tk. I

NIP : 19630404 198503 1

