



PEMERINTAH KOTA

RENSTRA

2021 - 2026

RENCANA STRATEGIS

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN

SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

KOTA MAKASSAR





WALIKOTA MAKASSAR
PROVINSI SULAWESI SELATAN
PERATURAN WALIKOTA MAKASSAR
NOMOR : 50 Tahun 2021

TENTANG

PENETAPAN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2021-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA MAKASSAR,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 123 ayat (2) 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, perlu membentuk Peraturan Walikota tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana di maksud pada huruf a, perlu ditetapkan Peraturan Walikota Makassar tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Makassar Tahun 2021-2026.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822) Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease (Covid-19) dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perckonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6485);

3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19) dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6485);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5049) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
7. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1971 tentang Perubahan Batas-Batas Daerah Kotamadya Makassar dan Kabupaten-Kabupaten Gowa, Maros, Pangkajene dan Kepulauan Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1971 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2970);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 1999 tentang Perubahan Nama Kota Ujung Pandang Menjadi Kota Makassar Dalam Wilayah Provinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, tambahan Lembaran Negara Nomor 6402);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 228, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5941);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6042);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 206, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6123);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6206);
17. 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);

18. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2021 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6633);
20. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
21. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
23. 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 Perangkat Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);
25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1540);
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 130 Tahun 2018 tentang Kegiatan Pembangunan Sarana dan Prasarana Kelurahan dan Pemberdayaan Masyarakat di Kelurahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 139);
27. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);

29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
30. 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);
31. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
32. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 9 Tahun 2021 tentang Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah, Rancangan Peraturan Daerah Tentang Perubahan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah, Rancangan Peraturan Kepala Daerah tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah, Dan Rancangan Peraturan Kepala Daerah tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 431);
33. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2009 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2009 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 249);
34. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2019 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 301) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 314);
35. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 13 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Makassar Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Makassar Nomor 13 Tahun 2006) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 3 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 13 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Makassar Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2017 Nomor 3);

36. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 4 Tahun 2015 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Makassar Tahun 2015-2034 (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2015, Nomor 4);
37. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Makassar (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2016 Nomor 8);
38. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 5 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2021 Nomor 5).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA MAKASSAR TENTANG PENETAPAN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2021-2026.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Makassar.
2. Walikota adalah Walikota Makassar.
3. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang selanjutnya disebut Kepala Bappeda adalah Kepala Bappeda Kota Makassar.
4. Urusan Pemerintahan adalah kekuasaan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden yang pelaksanaannya dilakukan oleh Kementerian Negara dan Penyelenggara Pemerintahan Daerah untuk melindungi, melayani, memberdayakan, dan menyejahterakan masyarakat.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
6. Perencanaan adalah proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumberdaya yang ada
7. Perencanaan Pembangunan Daerah adalah suatu proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan di dalamnya, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu lingkungan wilayah/daerah dalam jangka waktu tertentu.
8. Pembangunan Daerah adalah usaha yang sistematis untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki daerah untuk peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing daerah sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya.
9. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah rencana pembangunan daerah yang merupakan dokumen perencanaan pembangunan Daerah untuk periode 5 (lima) tahun yakni tahun 2021 sampai dengan tahun 2026.
10. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode rencana 5 (lima) tahun yakni tahun 2021 sampai dengan tahun 2026.
11. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah rencana pembangunan tahunan Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
12. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renja Perangkat Daerah adalah rencana pembangunan tahunan Perangkat Daerah yang merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.

13. Isu Strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan Pembangunan Daerah karena dampaknya yang signifikan bagi Daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang dan menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dimasa yang akan datang.
14. Strategi adalah langkah berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan Daerah/Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran.
15. Kebijakan adalah arah/tindakan yang diambil oleh Pemerintah Daerah untuk mencapai tujuan.
16. Program adalah penjabaran kebijakan dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumberdaya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan misi.
17. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau lebih unit kerja pada Perangkat Daerah sebagai bagian dari pencapaian sasaran secara terukur pada suatu program dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengalokasian sumberdaya, baik berupa personal, barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau semua jenis sumberdaya, sebagai masukan untuk menghasilkan keluaran dalam bentuk barang atau jasa.
18. Kinerja adalah capaian keluaran/hasil/dampak dari kegiatan/program/sasaran sehubungan dengan penggunaan sumber daya pembangunan
19. Indikator kinerja adalah tanda yang berfungsi sebagai alat ukur pencapaian keluaran, hasil, dan dampak.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud Peraturan Walikota ini sebagai pedoman untuk menyusun Renja Perangkat Daerah dan digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD Kota Makassar.
- (2) Peraturan Walikota ini bertujuan :
 - a. untuk menjamin kesesuaian antara program, kegiatan, sub kegiatan, lokasi kegiatan, kelompok sasaran serta prakiraan maju yang disusun rancangan awal renja perangkat daerah;
 - b. untuk membangun sistem penilaian kinerja yang terukur, transparan dan akuntabel;
 - c. untuk menciptakan mekanisme perencanaan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pembangunan yang efektif dan efisien.

BAB III DOKUMEN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Pasal 3

- (1) Renstra Perangkat Daerah terdiri atas :
 - a. Dinas Pendidikan;
 - b. Dinas Kesehatan;
 - c. Dinas Pekerjaan Umum;
 - d. Dinas Pemadam Kebakaran;
 - e. Dinas Perpustakaan;
 - f. Dinas Kearsipan;
 - g. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana;
 - h. Dinas Kebudayaan;
 - i. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman;
 - j. Dinas Ketahanan Pangan;
 - k. Dinas Pariwisata;
 - l. Dinas Sosial;

- m. Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
- n. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- o. Dinas Penataan Ruang;
- p. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak;
- q. Dinas Perhubungan;
- r. Dinas Komunikasi dan Informatika;
- s. Dinas Pemuda dan Olahraga;
- t. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil;
- u. Dinas Ketenagakerjaan;
- v. Dinas Perikanan dan Pertanian;
- w. Dinas Perdagangan;
- x. Dinas Lingkungan Hidup;
- y. Dinas Pertanahan;
- z. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
- aa. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
- bb. Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah;
- cc. Badan Pendapatan Daerah;
- dd. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- ee. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik;
- ff. Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
- gg. Satuan Polisi Pamong Praja;
- hh. Inspektorat Daerah;
- ii. Sekretariat DPRD;
- jj. Sekretariat Daerah;
- kk. Kecamatan Makassar;
- ll. Kecamatan Tamalate;
- mm. Kecamatan Manggala;
- nn. Kecamatan Rappocini;
- oo. Kecamatan Mariso;
- pp. Kecamatan Biringkanaya;
- qq. Kecamatan Ujung Tanah;
- rr. Kecamatan Ujung Pandang;
- ss. Kecamatan Wajo;
- tt. Kecamatan Tallo;
- uu. Kecamatan Bontoala;
- vv. Kecamatan Tamalanrea;
- ww. Kecamatan Panakkukang;
- xx. Kecamatan Mamajang; dan
- yy. Kecamatan Kepulauan Sangkarrang.

(2) Sistematika Dokumen Renstra Perangkat Daerah terdiri atas :

- BAB I PENDAHULUAN;
- BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH;
- BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH;
- BAB IV TUJUAN DAN SASARAN;
- BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN;
- BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN;
- BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN; DAN
- BAB VIII PENUTUP.

(2) Isi beserta uraian Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB IV
PELAPORAN DOKUMEN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Pasal 4

- (1) Kepala Perangkat Daerah wajib membuat laporan kinerja triwulan dan tahunan atas pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah yang berisi uraian tentang keluaran kegiatan, realisasi anggaran dan indikator kinerja masing-masing program, kegiatan dan sub kegiatan.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Walikota melalui Kepala Bappeda paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah berakhirnya triwulan yang berkenaan.

BAB V
PERUBAHAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH

Pasal 5

Perubahan Renstra Perangkat Daerah dapat dilakukan apabila :

- a. terdapat perubahan atas Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
- b. hasil pengendalian dan evaluasi menunjukkan bahwa proses perumusan, tidak sesuai dengan tahapan dan tata cara penyusunan rencana pembangunan daerah sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan;
- c. hasil pengendalian dan evaluasi menunjukkan bahwa substansi yang dirumuskan, tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- d. terjadi perubahan yang mendasar, mencakup antara lain terjadinya bencana alam, guncangan politik, krisis ekonomi, konflik sosial budaya, gangguan keamanan, pemekaran Daerah, atau perubahan kebijakan nasional; dan/atau;
- e. merugikan kepentingan nasional, yaitu apabila bertentangan dengan kebijakan nasional.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

Peraturan Walikota ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Makassar.

Ditetapkan di Makassar
pada tanggal 28 Februari 2021

WALIKOTA MAKASSAR,



MOH. RAMDHAN POMANTO

Diundangkan di Makassar
pada tanggal 28 Februari 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA MAKASSAR,


M. ANSAR

BERITA DAERAH KOTA MAKASSAR TAHUN 2021 NOMOR 55

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas petunjuk dan Ridho-Nya telah dapat diselesaikan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar tahun 2021 – 2026. Rancangan Akhir Renstra ini disusun sebagai tindak lanjut atas berakhirnya masa Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Makassar 2015 – 2019, sehingga perlu disusun rencana pembangunan jangka menengah untuk periode berikutnya.

Dinamika tantangan dan permasalahan bidang kepegawaian akan dijadikan dasar untuk memprediksi kondisi lima tahun ke depan. Hal inilah yang kemudian menjadi dasar untuk merencanakan program pembangunan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra).

Dengan adanya Rencana Strategis ini diharapkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan di sektor kepegawaian dapat menjadi lebih tepat sasaran, serta lebih optimal manfaatnya. Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2021-2026 telah diselaraskan dengan kebijakan yang tercantum dalam Rancangan Awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Makassar tahun 2021-2026.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu kelancaran pelaksanaan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Kami menyadari keterbatasan dan kekurangan dalam Penyusunan Renstra ini, sehingga saran dan masukan masih kami perlukan demi kesempurnaan di waktu yang akan datang.

Makassar, September 2021

KEPALA BKPSDMD KOTA MAKASSAR



Drs. ANDI SISWANTA

Pangkat : Pembina Tk. I

NIP. 19621206 199003 1 007

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI	2
DAFTAR TABEL	4
BAB I PENDAHULUAN	6
1.1 LATAR BELAKANG	6
1.2 LANDASAN HUKUM	14
1.3 MAKSUD DAN TUJUAN	19
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN	20
BAB II GAMBARAN PELAYANAN	23
2.1 TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI	23
2.2 SUMBER DAYA PERANGKAT DAERAH	41
2.3 KINERJA PELAYANAN BKPSDMD	49
2.4 TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BKPSDMD	61
BAB III PERMASALAHAN ISU-ISU STRATEGIS	64
3.1 IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI	64
3.2 TELAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM WALIKOTA DAN WAKIL WALIKOTA MAKASSAR TERPILIH ...	66
3.3 TELAAHAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2020-2024 DAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI	

	SELATAN	TAHUN	2018-
	2023		70
3.4	TELAAHAN RTRW DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS		76
3.5	PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS		77
BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN		81
4.1	TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH ...		81
BAB V	STRATEGI DAN KEBIJAKAN		87
5.1	STRATEGI DAN KEBIJAKAN BKPSDMD		87
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN DAN PENDANAAN INDIKATIF		90
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN		95
BAB VIII	PENUTUP		97

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1	PEGAWAI BERDASARKAN GOLONGAN
TABEL 2.2	PEGAWAI BERDASARKAN JENIS KELAMIN
TABEL 2.3	PEGAWAI BERDASARKAN PENDIDIKAN
TABEL 2.4	PEGAWAI BERDASARKAN ESELON
TABEL 2.5	PEGAWAI BERDASARKAN GENDER
TABEL 2.6	SARANA GEDUNG KANTOR
TABEL 2.7	PRASARANA/ PERALATAN KERJA UTAMA
TABEL 2.8	REVIEW KINERJA PELAYANAN BKPSDMD
TABEL 2.9	REVIEW ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PELAYANAN BKPSDMD
TABEL 3.1	FAKTOR EKSTERNAL DAN FAKTOR INTERNAL TERHADAP PELUANG DAN TANTANAGAN YANG DIMILIKI
TABEL 3.2	FAKOR PENGHAMBAT DAN PENDORONG PELAYANAN
TABEL 4.1	TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH BKPSDMD
TABEL 5.1	TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, KEBIJAKAN BKPSDMD
TABEL 6.1	INDIKATOR KINERJA DAN TARGET BKPSDMD
TABEL 7.1	RENCANA, PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), diamanatkan bahwa Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) ditetapkan paling lambat enam bulan setelah kepala daerah terpilih dilantik.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar adalah dokumen perencanaan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) BKPSDMD untuk periode 5 (lima) tahun. Renstra BKPSDMD Kota Makassar tahun 2021-2026 adalah merupakan penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Makassar tahun 2021-2026 yang akan dilaksanakan di BKPSDMD. Oleh karenanya Renstra yang disusun adalah merupakan komponen penting dalam manajemen BKPSDMD karena menjadi panduan dan pedoman dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dan pelayanan kepada *stakeholder*. Untuk itu dalam implementasinya, perencanaan strategis ini dikoordinasikan kepada seluruh pegawai untuk dijalankan bersama demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Rencana strategis memiliki peran penting sehingga harus dirancang sendiri oleh masing-masing OPD dengan memperhitungkan kondisi nyata dan sumber daya yang dimiliki, dan menjadi landasan dan pedoman kerja bagi setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Untuk itu Rencana Strategis BKPSDMD Kota Makassar diharapkan dapat menjadi pedoman dan komitmen pimpinan atau staf sebagai suatu sistem penggerak sumber daya manusia aparatur serta untuk mewujudkan tingkat pencapaian tujuan, yang dapat dilaksanakan secara obyektif dan transparan. Disamping itu juga dapat digunakan sebagai tolak ukur penilaian atau evaluasi kinerja serta sebagai dasar pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP).

Sejalan dengan telah terpilihnya Walikota dan Wakil Walikota Makassar periode tahun 2021-2024, maka dilakukan proses penyusunan RPJMD sesuai dengan visi dan misinya. RPJMD Kota Makassar telah dibahas dan disepakati oleh DPRD Kota Makassar. Maka bersamaan dengan hal tersebut, perangkat daerah juga menyusun Renstra PD untuk periode tahun 2021-2026 dengan mengacu pada RPJMD Kota Makassar dengan memperhatikan penjabaran visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota serta tupoksi perangkat daerah.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah serta perangkat peraturan perundangan penjabarannya yang telah diterbitkan, menunjukkan upaya pemerintah pusat dalam mencanangkan perubahan paradigma dan pendekatan perencanaan pembangunan

yang lebih efektif, efisien, dan bersasaran. Perubahan tersebut diantaranya menyangkut kewajiban OPD dalam menyiapkan rencana kerja sebagai acuan penyelenggaraan pembangunan oleh OPD bersangkutan sesuai dengan tugas dan fungsinya, baik untuk jangka waktu lima tahunan maupun tahunan.

Amanat atas kewajiban perangkat daerah tersebut, antara lain terurai dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 pada Pasal 151 Ayat 1 bahwa "Satuan Kerja Perangkat Daerah menyusun rencana strategis yang selanjutnya disebut Renstra SKPD memuat visi, misi Walikota/Wakil Walikota dalam RPJMD, dan tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, berpedoman pada RPJM Daerah dan bersifat indikatif". Dalam uraian lain, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 pada Pasal 1 Ayat 7 menetapkan ketentuan umum mengenai "RENSTRA-SKPD sebagai dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun".

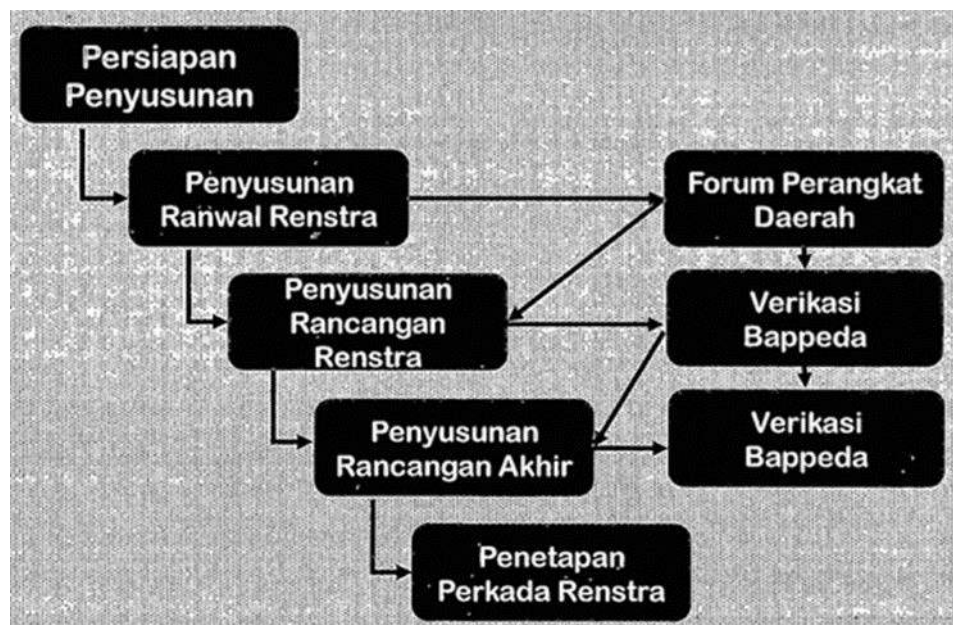
Proses penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar disusun melalui tahapan-tahapan berikut:

1. Persiapan penyusunan Renstra, terdiri dari :
 - a. Penyusunan rancangan keputusan Kepala Daerah tentang pembentukan tim penyusun Renstra perangkat daerah.
 - b. Orientasi mengenai Renstra perangkat daerah. Orientasi dilaksanakan untuk penyamaan persepsi dan memberikan pemahaman dalam penyusunan Renstra BKPSDMD.
 - c. Penyusunan agenda kerja tim penyusun Renstra.

- d. Penyiapan data dan informasi yang diperlukan dari perencanaan pembangunan daerah berdasarkan RPJMD.
 - e. Penetapan Renstra Perangkat Daerah.
2. Penyusunan rancangan awal Rencana Strategis BKPSDMD. Pada tahap ini dilakukan analisis terhadap gambaran pelayanan dan Tugas Pokok dan Fungsi, analisis permasalahan, penelaahan dokumen RPJMD, analisis isu strategis, dan perumusan tujuan, sasaran, program, kegiatan, dan indikator kinerja.
 3. Penyusunan rancangan Rencana Strategis BKPSDMD. Rancangan Renstra BKPSDMD adalah penyempurnaan rancangan awal Renstra yang telah disusun.
 4. Perumusan rancangan akhir Rencana Strategis BKPSDMD. Tahap ini merupakan penyempurnaan rancangan Renstra BKPSDMD menjadi rancangan akhir Renstra BKPSDMD dengan berpedoman pada RPJMD yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Rancangan akhir Renstra V disusun dengan sistematika :
 - BAB I. Pendahuluan;
 - BAB II. Gambaran pelayanan Perangkat Daerah;
 - BAB III. Permasalahan dan isu strategis Perangkat Daerah;
 - BAB IV. Tujuan dan sasaran;
 - BAB V. Strategi dan arah kebijakan;
 - BAB VI. Rencana program dan kegiatan serta pendanaan;
 - BAB VII. Kinerja penyelenggaraan bidang urusan;
 - BAB VIII. Penutup.
 5. Penetapan Rencana Strategis BKPSDMD Kota Makassar.
 6. Rancangan akhir Renstra BKPSDMD disampaikan kepada Bappeda untuk diverifikasi. Renstra yang telah diverifikasi tersebut

kemudian disampaikan kepada Walikota Makassar melalui Sekretaris Daerah Kota Makassar untuk ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

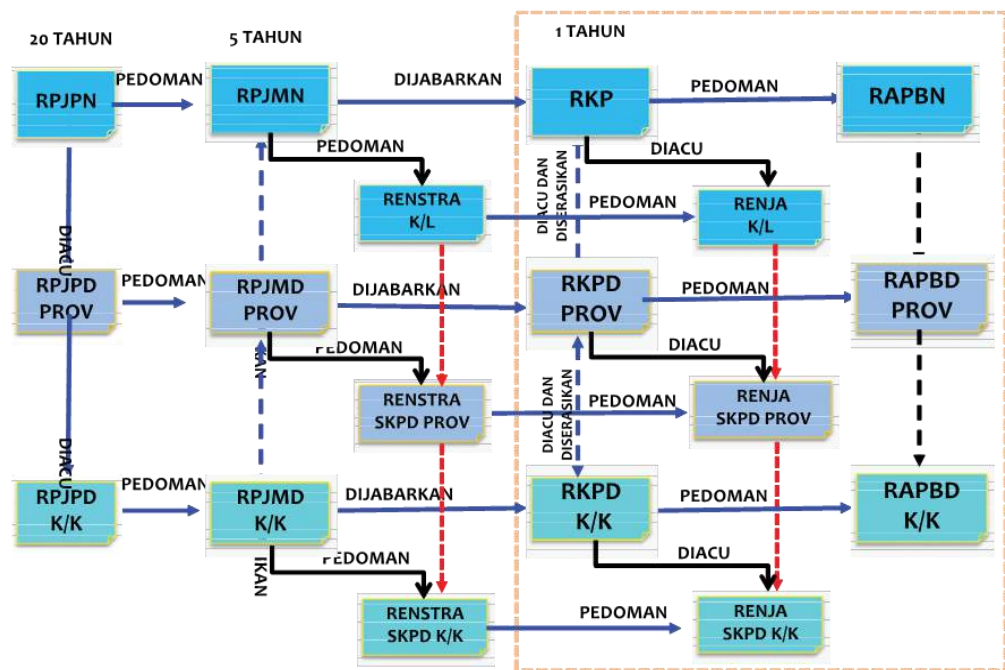
Tahapan penyusunan Renstra BKPSDMD Kota Makassar seperti pada gambar berikut:



Gambar 1.1: Tahapan Penyusunan Renstra OPD

Dalam Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 mengamanatkan perlunya sinergi dan harmonisasi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi dan Renstra Perangkat Daerah. Hal ini merupakan rangkaian upaya pembangunan yang berkesinambungan dan sistematis dalam rangka perwujudan tujuan daerah dan tujuan nasional, sehingga harus dilakukan secara terarah dan terpadu dengan pembangunan nasional.

Adapun Pola keterkaitan atau hubungan Renstra OPD BKPSDMD Kota Makassar dengan Dokumen Perencanaan pembangunan lainnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.2. Keterkaitan Perencanaan dalam Penyusunan Renstra OPD

Penyusunan Renstra ini juga mengacu kepada berbagai dokumen perencanaan terkait, baik vertikal maupun horisontal. Secara vertikal Renstra ini mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Makassar 2021-2026. Sedangkan secara horisontal mengacu pada RTRW Kota, Road Map Reformasi Birokrasi Kota Makassar 2021-2026 dan dokumen perencanaan lainnya yang telah disusun dan ditetapkan di Kota Makassar. Maksud dirujuknya semua dokumen perencanaan dimaksud adalah untuk menjamin terciptanya sinergi kebijakan dan sinkronisasi program secara vertikal dan horisontal antar Perangkat Daerah.

Salah satu perubahan yang sangat diharapkan adalah Reformasi Birokrasi dan Rencana Aksi Pemberantasan korupsi Terintegrasi. Hal ini sebagaimana tertuang dalam Peraturan Walikota Makassar Nomor 97 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Kota Makassar Tahun 2014-2019 dan rencana aksi pemberantasan korupsi terintegrasi yang diprogram Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Reformasi Birokrasi merupakan sebuah keniscayaan dalam membangun pemerintahan yang mendasarkan diri pada prinsip-prinsip Tata Kelola Pemerintahan yang baik (*Good Governance*), terlebih ketika komitmen pererintah yang seluas-luasnya untuk memperkuat pemerintahan daerah melalui otonomi daerah sangat kuat.

Penataan birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik serta otonomi daerah merupakan kekuatan yang besar bagi percepatan kemajuan pembangunan daerah, karena kemajuan daerah tidak hanya tergantung pada umur dan sumber daya alamnya saja tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sumber daya pada manusianya. Oleh karena itu eksistensi kebijakan otonomi daerah yang didalamnya memiliki makna desentralisasi urusan pemerintahan akan memberikan dampak pada perubahan sikap dan perilaku sumber daya manusia dan perubahan manajemen pemerintahan yang lebih fokus pada pelayanan publik.

Penataan Kepegawaian di Kota Makassar tidak terlepas dari kerangka kebijakan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Makassar. Selain itu pula penataan kepegawaian di Kota Makassar harus memiliki sinergitas dengan kebijakan, program dan kegiatan dari Pemerintah, Penataan Kepegawaian di Daerah tidak berdiri sendiri.

Selanjutnya dengan telah dirumuskannya Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kota Makassar Tahun 2021-2026, dengan visinya adalah **“Percepatan Mewujudkan Makassar Kota Dunia Yang ‘Sombere’ dan Smart City” dengan Imunitas Kuat untuk Semua**”, dan salah satu misi yang diembannya adalah **“Revolusi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Percepatan Reformasi Birokrasi menuju SDM Kota yang Unggul dengan Pelayanan Publik Kelas Dunia Bersih dari Indikasi Korupsi”**. Dengan Penjelasan Misi yaitu Perubahan mendasar terhadap kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki Kapasitas dan Kompetensi serta Berakhlak guna Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Efisien. Maka untuk mewujudkan Visi dan Misi tersebut OPD BKPSDMD yang memiliki fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berkewajiban untuk meningkatkan kinerja ASN melalui peningkatan manajemen ASN. Peningkatan manajemen ASN ini salah satunya dapat dilakukan dengan peningkatan pengembangan karier aparatur, penyelesaian administrasi kepegawaian tepat waktu, mensinkronkan dan mengintegrasikan data kepegawaian, pembinaan dan penegakan disiplin, peningkatan kompetensi manajerial, teknis dan fungsional.

Dari misi tersebut memiliki sasaran yaitu meningkatnya kualitas ASN dan meningkatnya akurasi data kepegawaian, sehingga dapat meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian. Kebijakannya adalah pelaksanaan pengembangan karir aparatur dan pengembangan sistem informasi kepegawaian, dengan prioritas programnya adalah : Program Kepegawaian Daerah, dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);

7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Undang-undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara republic Indonesia Nomor 6398);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1971 tentang Perubahan Batas-Batas Daerah Kotamadya Makassar dan Kabupaten-kabupaten Gowa, Maros dan Pangkajene dan Kepulauan Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1971 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2970);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 1999 tentang Perubahan Nama Kota Ujung Pandang Menjadi Kota Makassar Dalam Wilayah Propinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);

12. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal. (Lembaran Negara Nomor 2 Tahun 2018, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6178);
14. 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);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
16. Peraturan Presiden republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Kawasan Perkotaan Makassar, Maros, Sungguminasa, dan Takalar;
17. Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2016 tentang Tata Cita Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2016 nomor 228, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5941);
18. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);

19. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
21. 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 Perangkat Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 Tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1540);
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);

25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
27. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemuktahiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
28. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2009 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Daerah Propinsi Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2009);
29. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023 (Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 301);
30. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 13 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Makassar Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Makassar Nomor 13 Tahun 2006) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 3 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 13 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Makassar Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2017 Nomor 3);

31. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 4 Tahun 2015 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Makassar Tahun 2015-2034 (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2015, Nomor 4);
32. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Makassar (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2016 Nomor 8).
33. Peraturan Walikota Makassar Nomor : 111 Tahun 2016 tentang Kedudukan , Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.
34. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Makassar Tahun 2021 – 2026 (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2021 Nomor 5).

1.3 Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis ini diantaranya untuk menunjang terwujudnya visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan yang ditetapkan oleh Walikota Makassar Tahun 2021-2026, penyusunan Renstra BKPSDMD Kota Makassar Tahun 2021-2026 dimaksudkan untuk tersedianya sebuah pedoman bagi seluruh personil Perangkat Daerah dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan untuk lima tahun mendatang sebagai implementasi visi dan misi kepala daerah serta memberikan informasi kepada pemangku kepentingan mengenai

sasaran dan target capaian pembangunan yang dilaksanakan di dalam program dan kegiatan yang telah ditetapkan.

2. Tujuan

Tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar 2021-2026 :

- a. Memberikan arah yang jelas dalam menjabarkan visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan serta program Walikota Makassar ke dalam arah kebijakan dan program pembangunan yang lebih rinci, terarah, terukur dan dapat dilaksanakan selama tahun 2021-2026.
- b. Menetapkan prioritas program dan kegiatan beserta kerangka pendanaannya dan indikator kinerja yang strategis selama 5 (lima) tahun, dalam dokumen resmi yang menjadi rujukan setiap tahun dalam penyusunan rencana kerja BKPSDMD.
- c. Mempermudah dalam pengukuran kinerja perangkat daerah dan mengevaluasi kinerja perangkat daerah selama 5 (lima) tahun.
- d. Menjadi tolak ukur penilaian keberhasilan dalam melaksanakan pembangunan sesuai dengan tugas, fungsi, kewenangan dan tanggungjawab BKPSDMD dalam upaya mewujudkan visi, misi, dan program Walikota Makassar.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Renstra BKPSDMD Kota Makassar 2021-2026 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi dan menguraikan secara ringkas latar belakang (pengertian Renstra, fungsi Renstra, proses penyusunan Renstra dan keterkaitan Renstra dengan RPJMD, Renstra Kementrian/Lembaga, Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota dengan Renja PD), landasan hukum, maksud dan tujuan, dan sistematika penulisan Renstra Perangkat Daerah serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Bab ini berisi dan menguraikan tentang peran perangkat daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah berdasarkan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, Struktur Organisasi, Sumber Daya Perangkat Daerah, Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah, Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Bab ini berisi dan menguraikan tentang permasalahan pelayanan perangkat daerah beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya sesuai dengan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah, Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, Telaahan Renstra Kota Makassar.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Bab ini berisi dan menjelaskan tentang Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah yang disertai dengan indikator kinerja serta targetnya selama 5 (lima) tahun kedepan.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab ini berisi dan memuat strategi dan arah kebijakan yang akan dilaksanakan oleh Perangkat Daerah.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Bab ini berisi dan memuat rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini berisi dan memuat indikator kinerja Perangkat Daerah, IKU perangkat daerah BKPSDM yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kota Makassar 2021 – 2026 atau indikator kinerja penyelenggaraan bidang urusan BKPSDMD.

BAB VIII PENUTUP

Bab ini berisi catatan penting yang perlu mendapatkan perhatian, baik dalam rangka pelaksanaan maupun ketersediaan anggaran tidak sesuai kebutuhan, kaidah-kaidah pelaksanaan serta rencana tindak lanjut.

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN SKPD BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KOTA MAKASSAR

2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan penunjang Urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian dan Pendidikan serta Pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, BKPSDMD Kota Makassar mempunyai fungsi sebagai berikut :

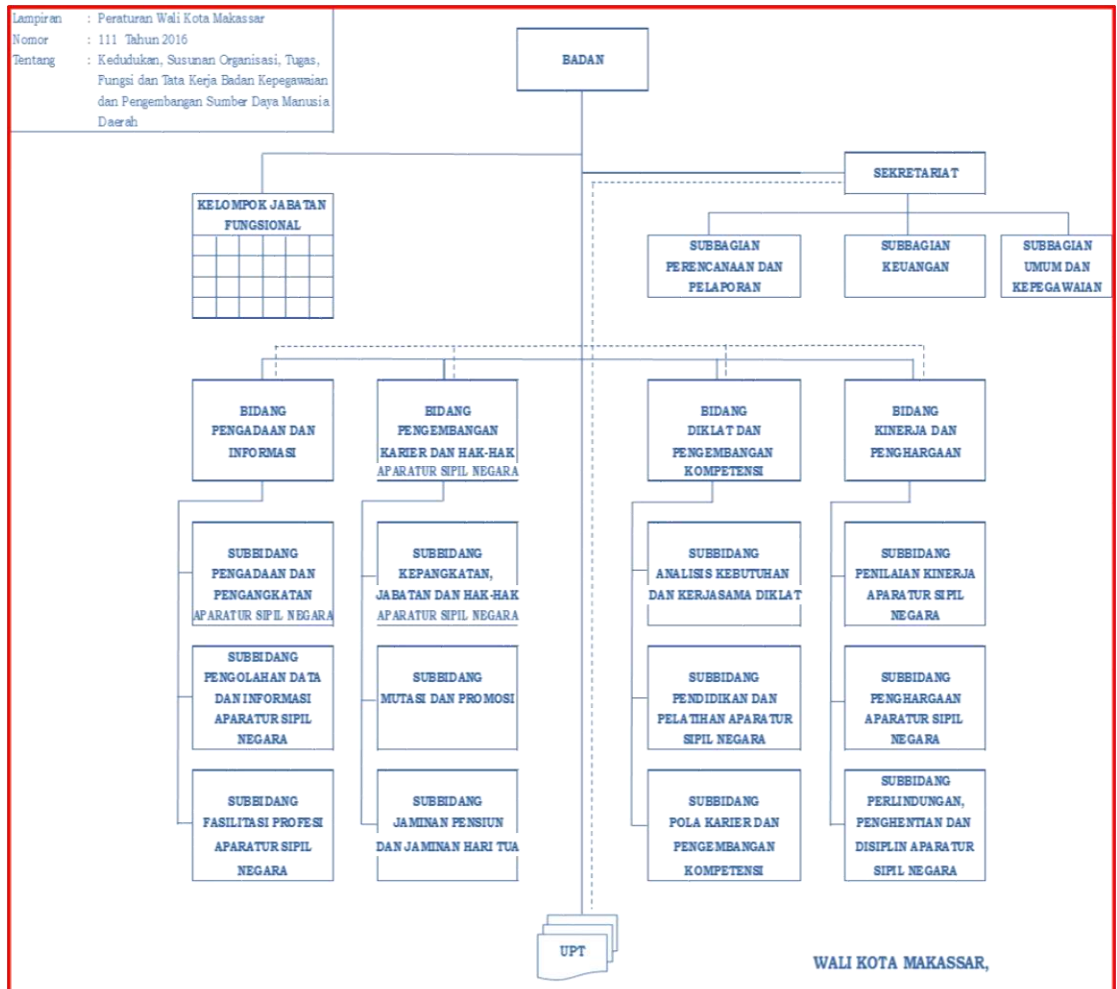
- a) Penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;
- b) Pelaksanaan dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;
- c) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;
- d) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;
- e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh wali kota sesuai

dengan tugas dan fungsinya.

Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Manusia Kota Makassar berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah kota Makassar dan Peraturan Walikota Makassar Nomor 111 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah kota Makassar, disajikan pada bagan I sebagai berikut :

Bagan I
Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Daerah Kota Makassar



Secara lengkap, Struktur organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kepala Badan
- b. Sekertariat, terdiri atas :

1. Subbagian Perencanaan dan Pelaporan
 2. Subbagian Keuangan;
 3. Subbagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Pengadaan dan Informasi, terdiri atas:
1. Subbagian Pengadaan dan Pengangkatan ASN;
 2. Subbagian Data dan Informasi;
 3. Subbagian Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara.
- d. Bidang Pengembangan Karier dan Hak-hak Aparatur Sipil negara, terdiri atas:
1. Subbagian Kepangkatan, jabatan dan Hak-hak ASN
 2. Subbagian Mutasi dan Promosi
 3. Subbagian jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua.
- e. Bidang Diklat dan Pengembangan Kompetensi, terdiri atas :
1. Subbagian Analisis Kebutuhan dan Kerjasama Diklat
 2. Subbagian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara;
 3. Subbagian Pola Karier dan Pengembangan kompetensi.
- f. Bidang Kinerja dan Penghargaan, terdiri atas :
1. Subbagian penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara;
 2. Subbagian Penghargaan Aparatur Sipil Negara;
 3. Subbagian Perlindungan, penghentian dan Disiplin Aparatur Sipil Negara
- g. Unit Pelaksana Teknis [UPT]

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang membawahi satu sekretariat dan empat bidang di dalam struktur organisasinya. Penjabaran mengenai tugas dan fungsi setiap

komponen kepemimpinan yang ada di BKPSDMD adalah sebagai berikut :

I. SEKRETARIAT

Sekretariat berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan. Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris Badan. Sekretaris Badan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan pengendalian bagian perencanaan, umum dan kepegawaian serta keuangan.

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pelayanan administrasi kepada semua unit organisasi di Lingkungan Badan. Dalam melaksanakan tugasnya, Sekretariat menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyiapan rumusan kebijakan teknis yang berkaitan dengan perencanaan, umum dan kepegawaian serta keuangan;
- b. Penyiapan rencana dan program kerja yang berkaitan dengan perencanaan, umum dan kepegawaian serta keuangan;
- c. Penyiapan pengendalian yang berkaitan dengan perencanaan, umum dan kepegawaian serta keuangan;
- d. Penyiapan bimbingan yang berkaitan dengan perencanaan, umum dan kepegawaian serta keuangan;
- e. Pengelolaan administrasi yang berkaitan dengan perencanaan keuangan, umum dan kepegawaian;
- f. Pelaksanaan urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian;

- g. Pengoordinasian urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian;
- h. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian;
- i. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

Sekretariat, membawahi :

1. Subbagian Perencanaan dan Pelaporan

Sub bagian Perencanaan dan Pelaporan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program kerja, monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan badan. Dalam melaksanakan tugasnya, Subbagian Perencanaan dan Pelaporan menyelenggarakan fungsi :

- a. Merencanakan kegiatan perencanaan;
- b. Membimbing pelaksanaan kegiatan perencanaan yang meliputi : RPJMD, Rencana Strategis, Rencana Kerja, Indikator Kinerja Utama, Perjanjian Kinerja, Penyusunan Dokumen RKA/DPA, RRKA/DPPA, Fasilitasi perencanaan, monitoring dan evaluasi, Laporan kinerja Instansi Pemerintah, *e-reporting*, *review* Penyerapan anggaran, data pembangunan SKPD, serta pengembangan *e-government*;
- c. membagi tugas pelaksanaan kegiatan perencanaan yang meliputi; RPJMD, Rencana Strategis, Rencana Kerja, Indikator Kinerja Utama, Perjanjian Kinerja, Penyusunan Dokumen RKA/DPA, RRKA/DPPA,

- Fasilitasi Perencanaan, Monitoring dan Evaluasi, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, e-reporting, Review Penyerapan Anggaran, Data Pembangunan SKPD, serta pengembangan e-government;
- d. membuat laporan pelaksanaan kegiatan perencanaan yang meliputi; RPJMD, Rencana Strategis, Rencana Kerja, Indikator Kinerja Utama, Perjanjian Kinerja, Penyusunan Dokumen RKA/DPA, RRKA/DPPA, Fasilitasi Perencanaan, Monitoring dan Evaluasi, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, e-reporting, Review Penyerapan Anggaran, Data Pembangunan SKPD, serta pengembangan e-governmentPelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya;
 - e. mengevaluasi pelaksanaan kegiatan yang terkait perencanaan;
 - f. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Sub bagian Keuangan

Subbagian Keuangan mempunyai tugas melakukan administrasi dan akuntansi keuangan. Dalam melaksanakan tugasnya, Subbagian Keuangan menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan di bidang administrasi dan akuntansi keuangan;
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang administrasi dan akuntansi keuangan;
- c. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang administrasi dan akuntansi keuangan;

- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

3. Subbagian Umum dan Kepegawaian

Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan urusan umum, penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian. Dalam melaksanakan tugasnya, Subbagian Umum dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan urusan umum, penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian;
- b. Pelaksanaan kegiatan urusan umum, penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian;
- c. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan urusan umum, penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

II. BIDANG PENGADAAN DAN INFORMASI

Bidang Pengadaan dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana pengadaan dan penetapan kebutuhan, jenis dan jumlah formasi Aparatur Sipil Negara serta

pengelolaan informasi kepegawaian dan fasilitasi lembaga profesi Aparatur Sipil Negara. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Perencanaan dan Informasi Kepegawaian menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan operasional di bidang pengadaan dan informasi;
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang pengadaan dan informasi;
- c. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan di bidang pengadaan dan informasi;
- d. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang pengadaan dan informasi;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

Bidang Pengadaan dan Informasi, membawahi :

1. Subbidang Pengadaan dan Pengangkatan Aparatur Sipil Negara

Subbidang Pengadaan dan Pengangkatan Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melakukan administrasi pengadaan dan pengangkatan Aparatur Sipil Negara. Dalam melaksanakan tugasnya, Sub Bidang Perencanaan Pegawai menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan di bidang pengadaan dan pengangkatan aparatur sipil negara;
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang pengadaan dan pengangkatan aparatur sipil negara;

- c. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang pengadaan dan pengangkatan aparatur sipil negara;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

2. Subbidang Data dan Informasi

Subbidang Data dan Informasi mempunyai tugas melakukan pengelolaan data dan informasi kepegawaian. Dalam melaksanakan tugasnya, Subbidang Data dan Informasi menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan pelaksanaan di bidang data dan informasi;
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang data dan informasi;
- c. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang data dan informasi;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

3. Subbidang Fasilitas Profesi Aparatur Sipil Negara

Subbidang Fasilitas Profesi Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melakukan fasilitas kelembagaan profesi Aparatur Sipil Negara. Dalam melaksanakan tugasnya, Subbidang Fasilitas Profesi Aparatur Sipil Negara menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan di bidang fasilitas profesi aparatur sipil negara;
- b. Pelaksanaan kegiatan bimbingan di bidang fasilitas profesi aparatur sipil negara;

- c. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang fasilitasi profesi aparatur sipil negara;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

III. BIDANG PENGEMBANGAN KARIR DAN HAK-HAK APARATUR SIPIL NEGARA

Bidang Pengembangan Karir dan Hak-hak Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melaksanakan pengembangan karir dan hak-hak Aparatur Sipil Negara. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Pengembangan Karir dan Hak-Hak Aparatur Sipil Negara menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan operasional di bidang pengembangan karir dan hak-hak aparatur sipil;
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang pengembangan karir dan hak-hak aparatur sipil;
- c. Pengoordinasian kegiatan di bidang pengembangan karir dan hak-hak aparatur sipil;
- d. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang pengembangan karir dan hak-hak aparatur sipil;
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

Bidang Pengembangan Karir dan Hak-Hak Aparatur Sipil Negara, membawahi :

1. Subbidang Kepangkatan, Jabatan dan Hak-Hak Aparatur Sipil Negara

Subbidang Kepangkatan, Jabatan dan Hak-Hak Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melakukan administrasi kepangkatan, jabatan dan hak-hak Aparatur Sipil Negara. Dalam melaksanakan tugasnya, Subbidang Kepangkatan, Jabatan dan Hak-Hak Aparatur Sipil Negara menyelenggarakan fungsi :

- a. perencanaan kegiatan di bidang kepangkatan, jabatan dan hak-hak Aparatur Sipil Negara;
- b. pelaksanaan kegiatan di bidang kepangkatan, jabatan dan hak-hak Aparatur Sipil Negara;
- c. pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang kepangkatan, jabatan dan hak-hak Aparatur Sipil Negara;
- d. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

2. Subbidang Mutasi dan Promosi

Subbidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas melakukan administrasi mutasi dan promosi. Dalam melaksanakan tugasnya, Subbidang Mutasi dan Promosi menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan di bidang mutasi dan promosi;
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang mutasi dan promosi;
- c. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang mutasi dan promosi;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

3. Subbidang Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua

Subbidang Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua mempunyai tugas melakukan administrasi pensiun, jaminan hari tua serta pembinaan dan pembekalan Aparatur Sipil Negara yang akan memasuki batas usia pensiun. Dalam melaksanakan tugasnya, Subbidang Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan di bidang jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- c. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

IV. BIDANG DIKLAT DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bidang Diklat dan Pengembangan Kompetensi yang mempunyai tugas melaksanakan perencanaan pengembangan kompetensi kebutuhan diklat. Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Diklat dan Pengembangan Kompetensi menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan operasional di bidang diklat dan pengembangan kompetensi;
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang diklat dan pengembangan kompetensi;
- c. Pengoordinasian kegiatan di bidang diklat dan pengembangan kompetensi;

- d. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang diklat dan pengembangan kompetensi;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

Bidang Diklat dan Pengembangan Kompetensi, membawahi :

1. Subbidang Analisis Kebutuhan dan Kerjasama Diklat

Subbidang Analisis Kebutuhan dan Kerjasama Diklat mempunyai tugas melakukan analisis kebutuhan diklat dan kerjasama pelaksanaan diklat. Dalam melaksanakan tugasnya, Subbidang Analisis Kebutuhan dan Kerjasama Diklat menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan di bidang analisis kebutuhan dan kerjasama diklat;
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang analisis kebutuhan dan kerjasama diklat;
- c. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang analisis kebutuhan dan kerjasama diklat;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

2. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan ASN Negara

Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melakukan inventarisasi data dan pengusulan peserta diklat dan sertifikasi keahlian. Dalam melaksanakan tugasnya, Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara mempunyai fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara;
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara;
- c. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

3. Subbidang Pola Karier dan Pengembangan Kompetensi

Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melakukan inventarisasi data dan pengusulan peserta diklat dan sertifikasi keahlian. Dalam melaksanakan tugasnya, Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara mempunyai fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara;
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara;
- c. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

V. BIDANG KINERJA DAN PENGHARGAAN

Bidang Kinerja dan Penghargaan mempunyai tugas melaksanakan penilaian kinerja dan pemberian penghargaan

bagi Aparatur Sipil Negara. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Kinerja dan Penghargaan menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan operasional di bidang kinerja dan penghargaan;
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang kinerja dan penghargaan;
- c. Pengekoordinasian kegiatan di bidang kinerja dan penghargaan;
- d. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang kinerja dan penghargaan;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya

Bidang Kinerja dan Penghargaan, membawahi :

1. Subbidang Penilaian Aparatur Sipil Negara

Subbidang Penilaian Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melakukan proses administrasi penilaian kinerja dan pemberian penghargaan bagi Aparatur Sipil Negara. Dalam melaksanakan tugasnya, Subbidang Penilaian Aparatur Sipil Negara menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan di bidang penilaian Aparatur Sipil Negara;
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang penilaian Aparatur Sipil Negara;
- c. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang penilaian Aparatur Sipil Negara;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

2. Subbidang Penghargaan Aparatur Sipil Negara

Subbidang Penghargaan Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melakukan administrasi pemberian penghargaan. Dalam melaksanakan tugasnya, Subbidang Penghargaan Aparatur Sipil Negara menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan di bidang penghargaan Aparatur Sipil Negara;
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang penghargaan Aparatur Sipil Negara;
- c. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang penghargaan Aparatur Sipil Negara;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

3. Subbidang Perlindungan, Penghentian dan Disiplin Aparatur Sipil Negara

Subbidang Perlindungan, Penghentian dan Disiplin Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas melakukan administrasi perlindungan, penghentian dan penjatuhan hukuman disiplin. Dalam melaksanakan tugasnya, Subbidang Perlindungan, Penghentian dan Disiplin menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan kegiatan di bidang perlindungan, penghentian dan disiplin Aparatur Sipil Negara;
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang perlindungan, penghentian dan disiplin Aparatur Sipil Negara;

- c. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang perlindungan, penghentian dan disiplin Aparatur Sipil Negara;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

VI. Unit Pelaksana Teknis (UPT)

Untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang dilingkungan Badan dapat dibentuk Unit Pelaksana Teknis. Unit Pelaksana Teknis berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala Badan.

Unit Pelaksana Teknis dipimpin oleh seorang kepala. Unit Pelaksana Teknis dibentuk berdasarkan kriteria adanya pekerjaan yang bersifat teknis operasional karena wilayah kerja atau karena jam tertentu. Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Unit Pelaksana Teknis diatur dengan Peraturan Bupati.

Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, saat ini belum dibentuk unit pelaksana teknis (UPT) karena belum diperlukan.

VII. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari beberapa jenis fungsional sesuai dengan bidang tugasnya. Kelompok Jabatan Fungsional dalam pelaksanaan tugas pokok berpedoman kepada peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Kelompok Jabatan Fungsional dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Setiap jenis jabatan fungsional dikoordinir oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk diantara tenaga fungsional yang ada di lingkungan Badan.

Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kelompok jabatan fungsional yang saat ini ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah analis kepegawaian.

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi atau institusi merupakan faktor sentral dan menentukan, karena organisasi dibentuk berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi, sehingga akan dipengaruhi dan tergantung pada kualitas serta kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar saat ini didukung oleh sumber daya aparatur sebanyak 72 orang Pegawai Negeri Sipil (*Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Per Januari 2021*). Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar adalah sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 2.1

Tabel Jumlah Pegawai BKPSDMD Kota Makassar Tahun 2021
Berdasarkan Kepangkatan

No.	Pangkat / Gol	Jumlah	Prosentase
1.	Pembina / Gol. IV	17	13,93
2.	Penata / Gol. III	53	44,26
3.	Pengatur / Gol. II	2	2,46
4.	Juru / Gol. I	-	-
5.	Tenaga Kontrak	50	39,34
	Jumlah	122	100

Berdasarkan komposisi golongannya, pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar didominasi oleh Golongan III yaitu sebanyak 44,26 % atau 53 orang pegawai, sisanya merupakan Golongan IV (17 orang), Golongan II (2 orang) dan Tenaga Kontrak (50 orang). Data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2.2

Tabel 2.2

Tabel Jumlah Pegawai BKPSDMD Kota Makassar Tahun 2021
Berdasarkan Golongan

No.	Gol / Ruang	Jumlah	Total
1.	II/a	-	2 Orang
2.	II/b	-	
3.	II/c	-	
4.	II/d	2 Orang	

5.	III/a	18 Orang	53 Orang
6.	III/b	11 Orang	
7.	III/c	11 Orang	
8.	III/d	15 Orang	
9.	IV/a	16 Orang	17 Orang
10.	IV/b	1 Orang	
11.	IV/c	-	
12.	Tenaga Kontrak	50 Orang	50 Orang
	Jumlah	122 Orang	122 Orang

Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar menurut Tingkat Pendidikan dapat dilihat pada Tabel 2.3

Tabel 2.3
Tabel Jumlah Pegawai BKPSDMD Kota Makassar Tahun 2021 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	Doktor (S3)	1 Orang	1,47 %
2.	Magister (S2)	13 Orang	19,11 %
3.	Sarjana (S1)	46 Orang	60,29 %
4.	Diploma	9 Orang	13,23 %
5.	SLTA	3 Orang	4,41 %
	Jumlah	72 Orang	100 %

Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan dapat dilihat pada Tabel 2.4

Tabel 2.4
Tabel Jumlah Pegawai BKPSDMD Kota Makassar Tahun 2021
Yang Telah Mengikuti Pendidikan & Pelatihan

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	Diklat SPAMEN/Diklat PIM Tk. II	- Orang
2.	Diklat SPAMA/Diklat PIM. Tk. III	3 Orang
3.	Diklat ADUM/ADUMLA	8 Orang
4.	Diklat Bendaharawan	4 Orang
	Jumlah	15 Orang

Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar yang menduduki jabatan berdasarkan eselon dapat dilihat pada Tabel 2.5

Tabel 2.5
Tabel Jumlah Pegawai BKPSDMD Kota Makassar Tahun 2021
Berdasarkan Eselon

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	Eselon II	2 Orang
2.	Eselon III	4 Orang
3.	Eselon IV	14 Orang
	Jumlah	20 Orang

Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar berdasarkan Gender pada Tabel 2.6

Tabel 2.6
Tabel Jumlah Pegawai BKPSDMD Kota Makassar Tahun 2021 Berdasarkan Gender

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	Pria	42 Orang
2.	Wanita	30 Orang
	Jumlah	72 Orang

2.2.2 Sarana dan Peralatan Kerja Utama

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar beralamat di gedung Kantor Walikota Makassar di Jalan Jenderal Ahmad Yani Nomor 2 Makassar. Gedung yang merupakan kawasan pusat Pemerintah Kota Makassar dimana ada beberapa Perangkat Daerah yang berkantor pada gedung Balaikota Makassar dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar merupakan satu di antara Perangkat Daerah yang berlokasi di gedung tersebut. Gedung kantor yang ditempati BKPSDMD Kota Makassar terdiri atas beberapa ruangan sesuai jumlah dalam struktur organisasi BKPSDMD Kota Makassar. Ruangan tersebut belum representatif sehingga kedepannya diharapkan BKPSDMD Kota Makassar perlu ruangan yang lebih representatif. Sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan

tugas pokok dan fungsi BKPSDMD Kota Makassar tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.7
Tabel Sarana Gedung Kantor Tahun 2021

No	Uraian	Jumlah
1.	Ruang Kerja Kepala Badan	1 Ruang
	Ruang Kerja Sekretaris Badan	1 Ruang
2.	Ruang Kerja Staf Sekretariat dan Keuangan	2 Ruang
3.	Ruang Kerja Kepala Bidang Pengadaan & Informasi dan staf	3 Ruang
4.	Ruang Kerja Kepala Bidang Pengembangan Karier & Hak-Hak Kepegawaian dan Staf	2 Ruang
5.	Ruang Kerja Bidang Diklat dan Pengembangan Kompetensi dan Staf	2 Ruang
6.	Ruang Kerja Bidang Kinerja dan Penghargaan dan Staf	1 Ruang
7.	Ruang Staf Kepala BKD	1 Ruang
8.	Ruang Data	1 Ruang
9.	Ruang Konseling	1 Ruang
10.	Ruang Reception	1 Ruang
11.	Ruang Rapat	1 Ruang
12.	Ruang Server	2 Ruang
13.	Kamar Mandir / WC	3 Ruang
14.	Dapur	2 Ruang

Tabel 2.8
Tabel Prasarana/Peralatan Kerja Utama Tahun 2021

No	Uraian	Jumlah
1.	Meja Kerja Eselon II	5 Unit
2.	Meja Kerja Eselon III	12 Unit
3.	Meja Kerja Eselon IV	20 Unit
4.	Meja Staf	145 Buah
5.	Kursi	375 Buah
6.	Almari Kayu	12 Buah
7.	Fillinf Cabinet	48 Buah
8.	Komputer	4 Unit
9.	PC	108 Unit
10.	Printer	91 Buah
11.	Note Book	27 Unit
12.	Laptop	17 Unit
13.	LCD	11 Buah
14.	Mesin Ketik Manual	3 Unit
15.	Mesin Ketik Listrik	15 Unit
16.	Kendaraan roda empat	15 Unit
17.	Kendaraan roda dua	40 Unit
18.	Brankas	2 Buah
19.	Almari Besi	10 Buah
20.	Jaringan Web Site BKPSDMD	2 Jaringan
21.	Anjungan Informasi Kepegawaian	2 Unit
22.	Kursi Sofa	5 Set
23.	Lemari Fail Besi	22 Buah
24.	Kursi Tunggu Besi	5 Buah

25.	Meja / Kursi Rapat	51 Set
26.	AC	31 Buah
27.	Lemari Arsip	43 Buah
28.	Kursi Putar	63 Buah
29.	Kursi Hadap	2 Buah
30.	Kursi Pimpinan	Buah

2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDMD

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar memiliki peran penting dalam pelaksanaan urusan kepegawaian dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia sebagai factor yang turut menentukan kualitas penyelenggaraan pemerintah daerah. Penetapan indikator kinerja di setiap perangkat daerah dapat mempedomani Peraturan Menteri Dalam Negeri yang mengatur indikator kinerja Pelayanan Pemerintahan, Indikator SDG's, Standar Pelayanan Minimal, ataupun indikator yang telah digratifikasi oleh pemerintah maupun muatan lokal.

Indikator kinerja pelayanan BKPSDMD dalam kurun waktu tahun 2016-2020 mengalami beberapa kali perubahan, hal ini disebabkan karena adanya perubahan RPJMD pada Tahun 2017, serta berakhirnya RPJMD Kota Makassar Tahun 2014-2019. Sehingga pada Tahun 2020 berpedoman terhadap RPJPD Kota Makassar dan RPJMD Provinsi Sulawesi Selatan. Pencapaian kinerja pelayanan BKPSDMD dari Tahun 2016-2020 menunjukkan angka pencapaian kinerja rata-rata 100 %. Hal ini dikarenakan pelayanan yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar adalah pelayanan administrasi kepegawaian terhadap aparatur dalam internal BKPSDMD dan seluruh aparatur Pemerintah Kota Makassar yang meliputi :

1. Pelayanan pada Sekretariat :
 - a. Pelayanan Subbagian Perencanaan :
Pelayanan RPJMD, Renstra, RKPD, Renja, Forum PD, RKA, DPA, RDPPA, DPPA, LKIP, LKPJ, LPPD dan Monev.
 - b. Pelayanan Subbagian Umum dan Kepegawaian :
Pelayanan administrasi surat menyurat (masuk dan keluar);

- Pelayanan Karis, Karsu, Karpeg, KPE, Taspem, Konversi NIP, KGB, Kenaikan Pangkat, SKUMPTK dan pensiun PNS internal BKPSDM; Pelayanan perjalanan dinas dalam dan luar daerah.
- c. Pelayanan Subbagian Keuangan :
Pelayanan gaji dan TPP, pencairan dan SPJ, laporan keuangan, CalK, neraca dan LRA.
2. Pelayanan pada Bidang Pengadaan dan Informasi :
 - a. Pelayanan Subbidang Pengadaan dan Pengangkatan ASN :
Pelayanan informasi seleksi penerimaan calon ASN.
Pelayanan peningkatan status CPNS menjadi PNS dan sumpah PNS, Pelayanan bezeting pegawai;
 - b. Pelayanan Subbidang Pengembangan Karier Dan Kompetensi:
Pelayanan Tugas dan Ijin Belajar.
Pelayanan Pengampunan, Penyesuaian Ijazah dan Ujian Dinas.
Pelayanan open bidding dan uji kompetensi;
 3. Pelayanan pada Bidang Pengembangan Karir dan Hak-hak ASN :
 - a. Pelayanan Subbidang Mutasi dan Promosi:
Pelayanan mutasi dan perpindahan dalam dan luar daerah
Pelayanan baperjakat dan pelantikan pejabat
 - b. Pelayanan Subbidang Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua
Pelayanan Jaminan Pensiunan dan Jaminan Hari Tua
 - c. Pelayanan Sub Bidang Kepangkatan, Jabatan dan Hak-hak ASN:
Pelayanan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala pegawai seluruh SKPD se Kota Makassar.
Pelayanan Pensiun.
 4. Pelayanan pada Bidang Diklat dan Pengembangan Kompetensi :
 - a. Pelayanan Subbidang Analisis Kebutuhan dan Kerjasama Diklat:
Pelayanan informasi diklat
 - b. Pelayanan Subbidang Pendidikan dan Pelatihan ASN:
Pelayanan Diklat Prajabatan

- Pelayanan Diklat Struktural.
Pelayanan diklat Fungsional
- c. Pelayanan Subbidang Pola Karir dan Pengembangan Kompetensi:
Pelayanan Ujian Penyesuaian Ijazah, Job Fit.
5. Pelayanan pada Bidang Kinerja dan Penghargaan :
- a. Pelayanan Subbidang Penilaian Kinerja, Penggajian dan Tunjangan:
Pelayanan Taspen, Karis, Karsu, Karpeg, Konversi NIP, ID Card dan database pegawai.
Pelayanan data dan informasi kepegawaian (SIM ASN/SIMPEG)
- b. Pelayanan Subbidang Pembinaan Aparatur Dan Evaluasi Kinerja:
Pelayanan cuti dan ijin pegawai;
Pelayanan asuransi, taperum dan satya lancana karyasatya pegawai;
Pelayanan penyelesaian kasus-kasus pegawai
Pelayanan SKP online/Sipendekar

Untuk urusan Kepegawaian sebagaimana telah ditentukan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kota Makassar, sampai saat ini belum ada indikator urusan Kepegawaian yang ditetapkan dalam bentuk SPM yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu, BKPSDMD Kota Makassar dalam menentukan kinerjanya didasarkan pada tupoksi yang telah ditetapkan dalam peraturan Walikota Makassar Nomor 111 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. Dalam mengimplementasikan perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2021-2026 guna mencapai sasaran yang tertuang dalam Visi dan Misi Walikota – Wakil Walikota Makassar Tahun 2021-2026, Maka sasaran prioritas bidang Kepegawaian adalah

meningkatnya kuantitas dan kualitas aparatur yang berkualifikasi sesuai kebutuhan organisasi dalam rangka pemenuhan jumlah pegawai dan pengisian jabatan terkait dengan penerapan PP Nomor 18 tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Untuk melaksanakan sasaran prioritas tersebut, maka sebagaimana yang telah ditetapkan dalam peraturan Nomor 38 tahun 2007 sudah tidak berlaku sejak UU 23 tahun 2014. Ada beberapa kebijakan dalam urusan Kepegawaian, yaitu kebijakan peningkatan pelayanan publik yang berbasis *Good Governance* dan *Clean Government*, kebijakan memperkuat akuntabilitas dan audit kinerja pemerintahan daerah guna terselenggaranya sistem *reward and punishment* yang mendorong akselerasi penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah.

Salah satu bukti konkrit atas keberhasilan upaya menjalankan tugas pokok dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah adalah Piagam Penghargaan diberikan kepada Pemerintah Kota Makassar Atas Keberhasilan dalam melaksanakan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 menggunakan metode Computer Assisten Test (CAT) Badan Kepegawaian Negara secara Cepat, Akuntabel dan Transparan serta mewujudkan ASN yang professional dan bermartabat serta dalam segi pengawasan adalah penghargaan dari piagam penghargaan Bapak Walikota Makassar tentang sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang optimal dalam kinerja pengawasan Tahu 2016 sedangkan dalam bentuk pelayanan adalah Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar mendapatkan Sertifikat SNI ISO 900:2008 yang telah menerapkan sistem manajemen mutu dengan ruang lingkup sertifikasi:

- Pelayanan Penerimaan CPNS
- Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai
- Pelayanan Administrasi Pensiun

- Pelayanan Mutasi Pegawai
- Pelayanan Tunjangan Keluarga
- Pelayanan Izin Belajar

Kinerja Pelayanan BKPSDMD Kota Makassar sesuai dengan Tupoksi adalah merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan dibidang pengadaan dan informasi kepegawaian, pengembangan karier dan Hak-hak ASN, diatur dan Pengembangan Kompetensi serta Kinerja dan Penghargaan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang meliputi :

- a. Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian :
 - a) Penyusunan Formasi ASN
 - b) Pengadaan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Makassar
 - c) Pelaksanaan Sumpah / Janji PNS
 - d) Penyelenggaraan penerimaan Ikatan Dinas
 - e) Penataan Arsip ASN Pemerintah Kota Makassar
 - f) Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian daerah
 - g) Penyusunan DUK dan Bestting Pegawai
 - h) Validasi Data Pegawai
 - i) Pengelolaan Tenaga Kontrak Kerja Waktu Terbatas (Jasa Tenaga Kerja Pendukung)
 - j) Pengangkatan dari CPNSD ke PNSD
 - k) Pengelolaan Web Portal Informasi Kepegawaian
 - l) Peningkatan Mental & Rohani bagi Anggota KORPRI & keluarganya
 - m) Pelayanan sunatan Massal
 - n) Sosialisasi Persemayaman & Pemakaman
 - o) Upacara Pelepasan Jenazah bagi Anggota KORPRI yang meninggal dunia

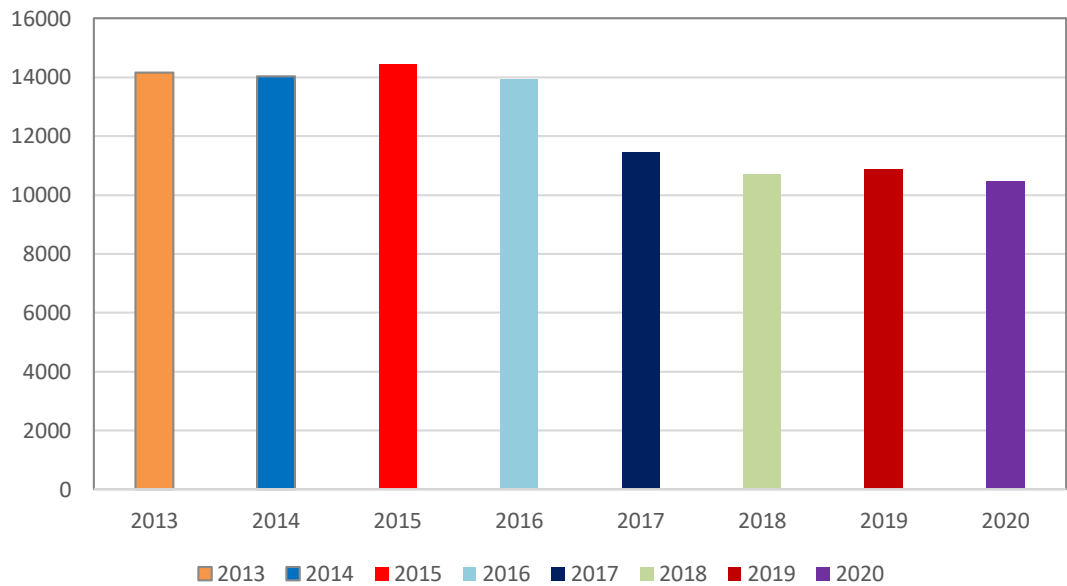
- p) Pembinaan & Pengembangan Bakat Bidang Olahraga, Seni & Keagamaan bagi Anggota KORPRI
 - q) Sosialisasi Badan Amil Zakat (BAZ) bagi anggota KORPRI
 - r) Fasilitas bagi Anggota KORPRI yang menghadapi masalah hukum
 - s) Fasilitas terbentuknya usaha KORPRI
 - t) Sosialisasi Kewirausahaan bagi Anggota KORPRI yang memasuki masa pensiun
 - u) Sosialisasi Kewirausahaan bagi anggota KORPRI dan keluarganya
- b. Bidang Pengembangan karier dan Hak-Hak ASN
- a) Rekrutmen PNS dalam Jabatan Struktural
 - b) Rekrutmen dalam Jabatan Fungsional
 - c) Pendayagunaan dan Penempatan PNS berdasarkan Kompetensi
 - d) Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS
 - e) Pengelolaan Surat Izin Cuti dan KGB PNS
 - f) Pengelolaan Administrasi Pensiun
 - g) Pemindahan Tugas PNS
 - h) Seleksi Pegawai dari luar Pemerintah Kota Makassar
 - i) Validasi data hak kepegawaian
- c. Bidang Diklat dan Pengembangan Kompetensi
- a) Pemberian bantuan tugas belajar, izin belajar dan Ikatan Dinas
 - b) Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah
 - c) Seleksi Promosi terbuka Jabatan Lingkup Pemerintah Kota Makassar
 - d) Pelaksanaan Brainstorming Kepegawaian Lingkup Pemkot Makassar
 - e) Diklat Inovasi Pelayanan Publik
 - f) Pelatihan Revolusi mental bagi Pegawai ASN menuju Indonesia yang berkepribadian
 - g) Diklat Pengelolaan MTR berbasis Masyarakat

- h) Diklat Calon / Kepala Sekolah
- i) Diklat Kepemimpinan Tk. II
- j) Diklat Kepemimpinan Tk. III
- k) Diklat Kepemimpinan Tk. IV
- l) Diklat Prajabatan Gol. III
- m) Diklat Prajabatan Gol. II/I
 - Diklat Prajabatan Gol. II/I
- d. Bidang Kinerja dan Penghargaan
 - Pengelolaan kehadiran dan rekapitulasi pegawai
 - Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS dan konseling
 - Penganugerahan Satya Lencana karya satya dan masa kerja pegawai
 - Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggaraan Negara (LHKPN)
 - Evaluasi kinerja Pegawai
 - Pemberian Penghargaan Dan Reward Kepada PNS
 - Seleksi dan Pemberian Cendramata bagi Aparatur Sipil Negara yang berprestasi
 - Penanganan Administrasi Proses permohonan tunjangan keluarga
 - Pengkajian dalam rangka Implementasi Tunjangan Kinerja Kota (TKK)

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Daerah Pemerintah Kota Makassar yang menjadi Target Pelayanan pada Tahun 2016 – 2020 menurut Grafik sebagai berikut :

GRAFIK

JUMLAH PNS PEMERINTAH KOTA MAKASSAR TAHUN 2013 S.D 2020



Tabel T-C 23
Review Pencapaian Kinerja Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Daerah Kota Makassar

No	Indikator	Target IKK	Target Renstra Tahun ke					Realisasi Capaian Tahun ke					Rasio Capaian				
			2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1.	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS Tidak Termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	65,22%	64,00%	64,25%	64,69%	64,84%	65,00%	64,12%	64,30%	64,55%	64,90%	65,10%	100,19	100,08	99,78	100,09	100,15
2.	Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	4,37%	7,00%	7,08%	7,12%	7,18%	7,24%	6,97%	7,00%	7,15%	7,20%	7,26%	99,57	98,87	98,87	100,42	100,27
3.	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	4,37%	7,00%	7,08%	7,12%	7,18%	7,24%	7,02%	7,06%	7,16%	7,21%	7,25%	100,28	99,72	100,56	100,41	100,13
4.	Rata-rata Lama Pegawai Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan		20 JP	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP	28 JP	12 JP	12 JP	9,28 JP	0 JP	140%	60%	60%	46,4%	0%
5.	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal		30%	35%	40%	45%	10%	25,01%	34,7%	37,24%	6,94%	0%	83,36	97,34	93,1	15,42	0
6.	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural		80%	83%	85%	89%	91%	54,57%	57,01%	59,47%	2,46%	0	68,21	68,68	69,96	2,76%	0

Berdasarkan tabel T-C. 23 dapat dilihat bahwa capaian kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah pada 5 (lima) tahun terakhir sudah "**Sangat Baik**" hal ini dikarenakan banyaknya indikator yang telah mencapai target yang telah ditentukan. Adapun target yang sudah mencapai target ialah:

- Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS Tidak Termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)
- Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)
- Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)
- Rata-rata Lama Pegawai Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan
- Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal
- Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural

Khusus pada tahun 2020 BKPSDMD mengalami penurunan capaian, hal tersebut dikarenakan adanya pandemic covid-19 sehingga segala kegiatan pendidikan dan pelatihan dibatasi bahkan ada yang ditiadakan. Pencapaian kinerja pelayanan BKPSDMD pada table diatas rata-rata sudah memenuhi target yang telah ditentukan, pencapaian tersebut didukung dengan anggaran kegiatan yang memadai sehingga target- target yang ditetapkan pada tahun 2016-2020 dapat tercapai anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan BKPSDMD pada Tahun 2016-2020 disajikan pada tabel T-C 24 berikut:

Tabel T-C 24
Review Pencapaian Kinerja Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar

No	Uraian	Anggaran pada Tahun		Realisasi Anggaran pada Tahun		Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun		Rata-rata Pertumbuhan	
		2020	2021	2020	2021	2020	2021	Anggaran	Realiasi
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	3.107.252.000	2.077.662.500	2.324.892.800	1.560.491.048	74,82	75,11	33,13	32,87
B	PROGRAM PENGEMBANGAN SDM	18.500.000	7.593.388.000	13.500.000	5.807.419.880	72,97	76,48	41,45	43,93
C	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA	4.014.405.650	1.277.446.0711	3.615.905.131	11.350.002.972	90,07	88,85	22,83	24,38

Berdasarkan tabel T-C 24 dapat dilihat anggaran pendanaan dan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar pada tahun 2021 mengalami penurunan anggaran, hal ini dikarenakan munculnya wabah covid-19 yang menyebabkan adanya refocusing anggaran pada setiap OPD di Kota Makassar. Sedangkan untuk realisasi pada tahun 2021 sudah mengalami peningkatan dikarenakan adanya inovasi pelayanan dan sosialisasi yang gencar yang dilaksanakan BKPSDMD Kota Makassar sehingga menunjang pencapaian target ditahun 2021.

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar

Untuk menganalisa kondisi lingkungan internal dan eksternal yang mempengaruhi target dan capaian kinerja organisasi, dapat dilakukan dengan analisa metode SWOT. Adapun masing-masing kondisi lingkungan internal dan eksternal antara lain sebagai berikut :

1. Faktor Internal :

a. Kekuatan/ Potensi (*Strenght*)

1. Adanya komitmen yang kuat dari pimpinan organisasi terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi;
2. Tersedianya alokasi anggaran yang memadai guna penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi organisasi;
3. Tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai yang menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi;
4. Kemampuan SDM berasal dari personil yang berpengalaman dalam urusan pengelolaan keuangan daerah;

5. Adanya prosedur yang jelas terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

b. Kelemahan (*Weakness*)

1. Kurangnya Jumlah personel Fungsional asesor;
2. Jumlah ASN yang belum memenuhi formasi anjab dan ABK;
3. Masih adanya pegawai yang kurang memahami peraturan perundang-undangan, utamanya di bidang pengelolaan kepegawaian;

2. Faktor Eksternal :

a) Tantangan / Ancaman (*Threath*)

1. konsolidasi internal satuan kerja perangkat daerah yang masih lemah;
2. Dinamisnya perubahan kebijakan dari Pemerintah Pusat yang berpengaruh terhadap aturan perampingan birokrasi yang berefek pada penyerataan jabatan;
3. Perkembangan teknologi informasi yang sedemikian pesat dan perubahan gaya hidup masyarakat yang semakin melek teknologi informasi menuntut kecepatan, ketepatan dan kepraktisan pelayanan publik;
4. Adanya mutasi atau perpindahan jabatan structural ke jabatan fungsional;
5. ide pimpinan yang lugas, luas dan progresif tidak diimbangi oleh kemampuan aparatur menerjemahkan ide dan gagasan tersebut untuk implementasinya.

b) Peluang / Kesempatan (*Oportunity*)

1. Adanya berbagai peraturan perundang-undangan yang mendukung tugas pokok dan fungsi organisasi serta

perubahan perundangan-undangan atau regulasi yang lebih mempermudah kerja birokrasi;

2. Perkembangan teknologi informasi yang sedemikian pesat dan perubahan gaya hidup masyarakat yang semakin melek teknologi informasi menuntut kecepatan, ketepatan dan kepraktisan pelayanan publik;
3. Hubungan kerja dengan instansi terkait dan *stakeholder* telah terjalin dengan baik;
4. Melakukan koordinasi dalam percepatan perampingan birokrasi maupun dalam penyerataan jabatan;
5. Lembaga/Instansi non pemerintah giat menyelenggarakan Diklat-diklat dalam percepatan peningkatan kompetensi bagi para ASN;
6. Fungsi koordinasi yang cukup memadai sebagai perangkat daerah yang mempunyai peran strategis;
7. Visi dan Misi Walikota/Wakil Walikota yang telah terurai secara komprehensif;
8. Animo dan kinerja Aparatur semakin baik seiring dengan penghargaan yang diberikan melalui pemberian tunjangan kinerja.

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU–ISU STRATEGIS
PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Permasalahan dan isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar merupakan hal yang harus diperhatikan dan dikedepankan, dengan maksud untuk meningkatkan kualitas kepegawaian dalam periode 5 (lima) tahun kedepan. Untuk menentukan permasalahan dan isu-isu strategis akan dimulai dari identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Selanjutnya, mengenali faktor-faktor pendorong dan penghambat yang mungkin akan ditemukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar dalam mendukung pencapaian Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota Makassar yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Makassar tahun 2021-2026. Selain itu yang menjadi pertimbangan adalah hasil telaah terhadap Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, Renstra Badan Kepegawaian Negara (BKN), Rencana tata Ruang Wilayah (RTRW). Sehubungan hal tersebut, salah satu permasalahan adalah :

1. Belum terpenuhinya kompetensi PNS dan belum terpenuhinya jumlah PNS tenaga teknis strategis akibat terbatasnya formasi dibandingkan beban kerja maupun rasio jumlah pensiun;
2. Moratorium penerimaan CPNS dari jalur umum, namun usulan SKPD 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 SKPD belum optimal;
7. Penempatan alumni diklat belum optimal;
8. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan;
9. Terbatasnya anggaran pengembangan pegawai (diklat, tugas belajar, pelatihan, dan assessment);
10. Penyelesaian SPK (penilaian kinerja) di SKPD terlambat, sehingga berpengaruh terhadap pelayanan administrasi kepegawaian.
11. Adanya aturan kediklatan yang sering berubah-ubah, sehingga aparat penyelenggaraan diklat dalam melaksanakan tugas-tugasnya sering mengalami kendala;
12. Rapat Koordinasi Teknis pendidikan dan pelatihan baik pelaksanaan di kota Makassar maupun di Provinsi Sulawesi Selatan belum dapat mewadahi semua aspirasi kebutuhan diklat setiap SKPD.

Adapun faktor penentu keberhasilan untuk memberikan fokus dan memperkuat rencana sehingga memperjelas hubungan Visi, Misi dan nilai Asumsi, sebagai berikut :

1. Adanya peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian;
2. Aparatur manajemen kepegawaian yang memadai;
3. Dukungan anggaran pembiayaan yang konstan;
4. Teknologi informasi yang terus berkembang;
5. Fasilitas sarana/prasana yang memadai.

Tabel 3.1
 Faktor Eksternal dan Faktor Internal terhadap Peluang dan Tantangan yang dimiliki oleh BKPSDM Kota Makassar

Faktor Eksternal Faktor Internal	Peluang	Tantangan
<p><u>Kekuatan</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya aturan Kepegawaian; 2. Adanya komitmen pimpinan dalam penataan manajemen kepegawaian; 3. Suasana kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar; 4. Adanya pembagian tugas yang jelas yang diutamakan dalam tupoksi; 5. Komitmen untuk mewujudkan aparatur yang professional; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya potensi Sumber Daya Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil; 2. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar pegawai berdisiplin dan professional; 3. Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola pegawai yang professional dalam penataan manajemen pegawai; 4. Sistem teknologi informasi komputersasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan dan perkembangan peraturan perundangan bidang kepegawaian yang harus disikapi secara cepat dan tepat; 2. Jumlah Pegawai ASN yang memasuki batas usia pension 5 (lima) tahun ke depan yang perlu disiapkan penggantinya; 3. Tenaga Honorer K2 yang tidak lulus seleksi dan Tenaga Honorer pada masing-masing SKPD yang menjadi isu nasional; 4. Pengisian jabatan berdasarkan Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN; 5. Peningkatan dan pengendalian kinerja dan disiplin pegawai ASN; 6. Peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai untuk peningkatan pelayanan public.
<p><u>Kelemahan</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum adanya Standar Pelayanan Minimum (SPM) 2. Terbatasnya dana, sarana dan prasarana; 3. terbatasnya kompetensi PNS; 4. Jumlah PNS yang masih kurang; 5. Belum terintegrasinya semua kegiatan Pendidikan dan Pelatihan pada setiap SKPD masih lemah 		

3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Walikota dan Wakil Walikota Makassar Terpilih.

Dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2021-2026, penelaahan visi, misi, serta program Walikota dan Wakil Walikota dimaksudkan untuk memberikan pemahaman atas arah pembangunan Kota Makassar yang akan dilaksanakan selama periode tahun 2021-2026 bahwa Visi Pembangunan Kota Makassar adalah :

“Percepatan Mewujudkan Makassar Kota Dunia Yang ‘Sombere’ & Smart City” dengan Imunitas Kota Yang Kuat Untuk Semua”

Adapun Misi untuk mewujudkan visi RPJMD tersebut adalah:

- Misi 1 : Revolusi SDM dan percepatan reformasi Birokrasi menuju SDM Kota yang unggul dengan pelayanan publik kelas dunia, bersih dari indikasi korupsi.
- Misi 2 : Rekonstruksi kesehatan, ekonomi, sosial dan budaya menuju masyarakat sejahtera dengan imunitas, ekonomi, dan kesehatan kota yang kuat untuk semua.
- Misi 3 : Restorasi ruang kota yang inklusif menuju kota nyaman kelas dunia yang “Sombere dan Smart City” untuk semua.

Menelaah ketiga Misi Walikota dan Wakil Walikota Makassar terpilih dihubungkan dengan pelayanan yang dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah maka keterkaitan yang sangat erat pada misi kesatu. Untuk misi tersebut berkaitan dengan pelayanan di BKPSDMD yaitu Menuju SDM Kota yang unggul dengan pelayanan publik kelas dunia bersih dari indikasi korupsi. Adapun tujuan dari Misi Kesatu tersebut antara lain :

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM).
2. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang bersih dan efektif.

3. Meningkatkan pembinaan umat beragama.

Berdasarkan Visi yang telah diuraikan terdapat 4 kata kunci yang terkandung didalamnya, yaitu: Kota Dunia, Sombere, Smart City, Imunitas. Sementara uraian misi yang menjadi jalan mewujudkan visi tersebut dalam konteks imunitas tercakup dalam misi ke-2 yaitu Rekonstruksi kesehatan, ekonomi, sosial dan budaya menuju masyarakat sejahtera dengan imunitas, ekonomi, dan kesehatan kota yang kuat untuk semua. Oleh karenanya misi yang diemban ini sangat berkaitan langsung dengan penanganan Pandemi Covid-19 yang sementara melanda dunia saat ini, termasuk Kota Makassar yang masih terjadi peningkatan.

Dalam upaya pencapaian Visi dan Misi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya akan berkontribusi langsung dalam mendukung pencapaian Misi ke-1 dan tujuan ke-1 yaitu Meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan efektif.

Selanjutnya sebagai bentuk upaya identifikasi faktor penghambat dan pendorong terhadap capaian keberhasilan Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2

Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan BKPSDMD Kota Makassar Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Walikota/Wakil Walikota 2021-2026

No.	Misi dan Program KDH dan Wakil KDH terpilih	Program		Permasalahan	Faktor	
		Unggulan	Pembangunan		Penghambat	Pendorong
1.	M.1	Revolusi SDM percepatan dan reformasi birokrasi menuju SDM Kota yang unggul dengan pelayanan public kelas dunia bersih dari indikasi korupsi.	Revolusi Pendidikan ‘Semua harus sekolah’.	1. Belum terpenuhinya kompetensi PNS dan belum terpenuhinya jumlah PNS tenaga teknis strategis akibat terbatasnya formasi dibandingkan beban kerja maupun rasio jumlah pensiun; 2. Moratorium penerimaan CPNS dari jalur umum, namun usulan SKPD 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;	1. Jumlah SDM yang masih kurang; 2. Perlu peningkatan profesionalisme SDM yang ada	
		Tujuan 1 :				
		Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM).				
		Sasaran :				
		Indikator Kinerja				

3.3 Telaahan renstra Badan Kepegawaian Negara tahun 2020-2024 dan renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2018-2023.

Untuk mewujudkan birokrasi yang bersih, kompeten dan melayani, harus dilakukan secara bertahap dan terus menerus melalui Transformasi Birokrasi dan Pengelolaan SDM Aparatur, dengan tahapan tahun 2013 melalui pengelolaan administrasi kepegawaian (*rule based bureaucracy*), tahun 2018 melalui manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (*performance based bureaucracy*), tahun 2025 melalui pengembangan potensi human capital (*dynamic governance*). Pemerintah telah menjalankan program reformasi birokrasi nasional sejak tahun 2010. Sesuai dengan Visi Perencanaan SDM ASN Nasional yang menjadi Visi Pemerintah adalah “Mewujudkan Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur”. Hingga saat ini pelaksanaan reformasi birokrasi nasional telah memasuki tahap ketiga yang ditandai dengan disusunnya Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 melalui PermenpanRB No. 25 Tahun 2020. Dalam Road Map tersebut ditetapkan 3 (tiga) sasaran dan 8 (delapan) area perubahan reformasi birokrasi 2020-2024. Ketiga sasaran Reformasi Birokrasi adalah :

- a. Birokrasi yang bersih dan akuntabel;
- b. Birokrasi yang kapabel; serta
- c. Pelayanan publik yang prima.

Ketiga sasaran tersebut juga ditetapkan target 2020 pada masing-masing indikator. Untuk mewujudkan ketiga sasaran reformasi birokrasi sebagaimana disebutkan di atas, ditetapkan area perubahan reformasi birokrasi. Perubahan-perubahan pada area tertentu dalam lingkup birokrasi diharapkan menciptakan kondisi yang kondusif untuk mendukung pencapaian tiga sasaran reformasi birokrasi. Area perubahan reformasi birokrasi tersebut adalah: Mental Aparatur, Pengawasan, Akuntabilitas, Kelembagaan, Tatalaksana, SDM Aparatur, Peraturan Perundang-Undangan, dan Pelayanan Publik.

a. Renstra BKN

Berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawian Negara tahun 2020- 2024 yang memiliki Visi “Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”. Dijabarkan dalam 5 pilar yang menjadi misi Badan Kepegawaian Negara yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

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

Dengan tujuan sebagaimana berikut :

1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang Berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan PNS yang baik, yang meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan serta pengadaan PNS; pengembangan PNS (mutasi, promosi, penilaian kinerja dan pola karir); kompensasi (penggajian, tunjangan dan penghargaan); kesejahteraan PNS (Tabungan Hari Tua/THT dan perlindungan sosial).
2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai sarana Mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh keberhasilan pengelolaan atau manajemen kepegawaian yang sesuai dengan norma, standar dan prosedur (NSP) kepegawaian di lingkungan instansi Pusat dan

Pemerintah Daerah, meningkatnya kinerja PNS dalam melaksanakan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi unit kerjanya;

3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh Sistem Informasi ASN yang terpadu dan terintegrasi secara nasional (meliputi pengelolaan data ASN yang handal dan terkini serta penyajian informasi kepegawaian secara akurat dan penyusunan talent pool); serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (*online*);
4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN. Indikasi tercapainya tujuan ini adalah penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Lebih jauh dari itu, indikasi keberhasilan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN akan membuat manajemen ASN berjalan sesuai NSPK yang akan mendorong terciptanya reformasi birokrasi dan *good governance*; dan
5. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, Dan Akuntabel dalam rangka mewujudkan visi & misi organisasi. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang Baik, Opini WTP BPK, tingkat kepuasan publik terhadap pelayanan internal BKN, ketersediaan layanan informasi publik, penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi serta pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor.

Sejalan dengan Visi dan Misi serta Tujuan Badan Kepegawaian Negara sebagai instansi Pembina urusan penunjang bidang kepegawaian, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan berusaha menyelaraskan Rencana Strategisnya dengan Rencana Strategis BKN.

Benang Merah dari kajian Rencana Strategis BKN adalah pada Periode Renstra 2020-2024 berfokus kepada Pembinaan dan Penyelenggaraan Manajemen ASN.

Hal ini senada dengan Tujuan yang terdapat didalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2019-2023 yakni "Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional dan berkinerja" dengan sasaran "Meningkatnya kualitas manajemen ASN yang efisien dan efektif secara professional" melalui indeks system merit. Dengan penerapan Sistem Merit ini diharapkan akan menjawab permasalahan seputar aspek pengelolaan kepegawaian meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan, dan disiplin, PERUBAHAN RENSTRA 2018-2023 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN 49 perlindungan dan pelayanan, serta sistem informasi. Diharapkan dengan adanya upaya perbaikan pada kedelapan aspek di atas, diharapkan mampu mendongkrak indeks profesionalitas ASN Provinsi Sulawesi Selatan.

b. Renstra Kemenpan-RB

Dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 24 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024, dijabarkan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis sebagai berikut : Visi "Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk Mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi presiden dan wakil presiden: "Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan Gotong Royong". Kementerian PANRB melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden yaitu Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya, dengan uraian sebagai berikut :

1. Menciptakan Kelembagaan dan Tata Kelola Birokrasi yang Ramping, Lincah, Terintegrasi dan Berbasis Elektronik – *digital bureaucracy*.
2. Membangun SDM Aparatur yang Adaptif, Profesional, Kompetitif dan Berwawasan Global.
3. Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel.
4. Menciptakan Sistem Pengawasan yang Profesional, Independen dan Berintegritas.
5. Mewujudkan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel dan Melayani.
6. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi.

Adapun tujuan dijabarkan sebagai berikut :

1. Terwujudnya birokrasi yang berkualitas, kapabel dan berdaya saing. Kementerian PANRB melakukan upaya-upaya lanjutan untuk menciptakan birokrasi yang memiliki kemampuan yang andal dalam menghadapi revolusi industri 4.0 dan menyikapi era disrupsi.
2. Terwujudnya Kementerian PANRB yang berkualitas dan kapabel. Pembangunan Kementerian PANRB ke “dalam” atau internal, agar Kementerian PANRB sebagai salah satu instansi pemerintah juga dapat mendukung pencapaian tujuan Kementerian PANRB secara nasional, yaitu untuk mewujudkan kelembagaan, SDM, penerapan manajemen sektor publik, dan pelayanan publik yang sesuai standar nasional.

Dari penjabaran di atas, beberapa hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi BKD Prov. Sulsel yaitu mengenai agenda penyederhanaan dan perampingan struktur kelembagaan dan struktur jabatan SDM aparatur yang mengoptimalkan peran tenaga fungsional dalam memberikan pelayanan prima dan profesional sesuai amanat presiden Republik Indonesia dengan menyederhanakan struktur organisasi untuk memudahkan pemberian pelayanan terhadap publik yang cepat dan berkualitas. Disamping

itu, Kemenpan-RB sebagai instansi pembina terkait penataan dan evaluasi jabatan ASN berkaitan dengan upaya penempatan pegawai dalam jabatan sesuai kebutuhan dan kompetensi demi mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi.

Penelaahan visi, misi, dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah ditujukan untuk memahami arah pembangunan yang akan dilaksanakan selama lima tahun ke depan sebagaimana yang diamanatkan dalam RPJMD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023. Proses telah tersebut dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan BKPSDMD yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018 - 2023.

Sebagaimana tertuang dalam RPJMD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023, visi pembangunan daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023 adalah:

***"Sulawesi Selatan Yang Inovatif, Produktif,
Kompetitif, Inklusif dan Berkarakter".***

Misi yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Pemerintahan yang berorientasi melayani, inovatif dan berkarakter;
2. Peningkatan infrastruktur yang berkualitas dan aksesibel;
3. Pembangunan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru yang produktif;
4. Pembangunan manusia yang kompetitif dan inklusif;
5. Peningkatan produktivitas dan daya saing produk Sumber Daya Alam yang berkelanjutan.

Rangkaian permasalahan tersebut nantinya akan menjadi sebuah kerangka dasar dalam penentuan perencanaan kebijakan Provinsi Sulawesi Selatan ke depan dengan disempurnakan oleh evaluasi pembangunan periode-periode sebelumnya beserta kajian-kajian pembangunan nasional maupun

regional. Adapun Isu-Isu Strategis Global dan Nasional RPJMD Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut:

- a) Tujuan Pembangunan Berkelanjutan
- b) Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)
- c) Bonus Demografi
- d) Standar Pelayanan Minimal

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (Rtrw) Dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Tata ruang adalah wujud Struktur Ruang dan Pola Ruang yaitu suatu distribusi peruntukan ruang dalam suatu wilayah yang meliputi peruntukan ruang untuk fungsi lindung dan peruntukan ruang untuk fungsi budidaya.

Tujuan penataan ruang kota yaitu mewujudkan tata ruang yang aman, nyaman, produktif, efisien, berkelanjutan, dan berwawasan lingkungan, berbasis perdagangan, jasa dan industri kreatif yang bertaraf nasional.

RTRW berfungsi sebagai :

- a. Penyelaras kebijakan penataan ruang Nasional, Provinsi dan Kota; serta
- b. Acuan bagi Pemerintah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Daerah dan masyarakat untuk mengarahkan lokasi kegiatan dan menyusun program pembangunan yang berkaitan dengan pemanfaatan ruang kota.

Kedudukan RTRWK yaitu sebagai pedoman bagi :

- a. Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), rencana rinci tata ruang kota, dan rencana sektoral lainnya;
- b. Pemanfaatan ruang dan pengendalian pemanfaatan ruang kota;
- c. Perwujudan keterpaduan, keterkaitan, dan keseimbangan antar sector, antar daerah, dan antar pemangku kepentingan;
- d. Penetapan lokasi dan fungsi ruang untuk investasi; dan

- e. Penataan ruang kawasan strategis kota.

Kebijakan struktur ruang kota terdiri atas :

- a. Perwujudan pusat-pusat pelayanan kota yang efektif dan efisien dalam menunjang perkembangan fungsi kota sebagai kota perdagangan dan jasa;
- b. Pengembangan dan peningkatan kualitas pelayanan sarana dan prasarana transportasi berbasis transportasi public yang terpadu dan terkendali; dan
- c. Peningkatan kualitas, kuantitas, keefektifan dan efisiensi pelayanan prasarana kota yang terpadu dengan sistem regional.

Tiga Prinsip Dasar KLHS :

1. Keterkaitan / holistik : Keterkaitan kebijakan pusat dan daerah, global dan lokal, keterkaitan sector, keterkaitan kelembagaan, sebab akibat dampak.
2. Keseimbangan : Keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan konservasi, fungsi ekonomi dan fungsi sosial, kepentingan jangka pendek dan jangka panjang.
3. Keadilan : Distribusi akses dan control terhadap sumber daya alam dan lingkungan yang lebih baik, distribusi kegiatan ekonomi.

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup; Pasal 14 menyatakan bahwa instrumen pencegahan pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan hidup salah satunya adalah dengan melakukan kajian lingkungan hidup strategis (KLHS).

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Penentuan Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi BKPSDMD adalah merupakan kondisi atau hal yang harus diperhatikan dalam perencanaan pembangunan daerah yang berbasis data karena berdampak

signifikan untuk Kota Makassar di masa depan. Suatu kondisi atau kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau apabila tidak dimanfaatkan akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang. Isu strategis diperoleh dari analisis internal berupa identifikasi permasalahan pembangunan maupun analisis eksternal berupa kondisi yang menciptakan peluang dan tantangan pada lima tahun mendatang. Berdasarkan identifikasi permasalahan serta memperhatikan analisis terkait dengan tantangan dan peluang, faktor pendorong dan penghambat, serta hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan pembangunan Kota Makassar jangka menengah.

Sebagaimana diketahui bahwa Isu strategis merupakan bagian penting dan sangat menentukan proses penyusunan rencana pembangunan daerah untuk melengkapi tahapan-tahapan yang telah dilakukan sebelumnya. Identifikasi isu yang tepat dan bersifat strategis meningkatkan akseptabilitas prioritas pembangunan sehingga dapat dipertanggung jawabkan secara moral dan etika birokrasi. Isu strategis adalah kondisi yang harus diperhatikan atau dikedepankan karena dampaknya yang signifikan bagi daerah atau masyarakat dimasa datang, dan apabila tidak diantisipasi dapat menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam jangka panjang.

Berdasarkan identifikasi permasalahan terhadap tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, telaah visi, misi, dan program kerja Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, telaah Renstra Kementerian / Lembaga dan Provinsi, telaah RTRW dan KLHS, maka dapat ditentukan beberapa isu-isu strategis yang harus ditindaklanjuti oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar yaitu :

1. Belum terpenuhinya kompetensi PNS dan belum terpenuhinya jumlah PNS

tenaga teknis strategis akibat terbatasnya formasi dibandingkan beban kerja maupun rasio jumlah pensiun;

2. Moratorium penerimaan CPNS dari jalur umum, namun usulan SKPD menyatakan kekurangan pegawai;
3. Belum optimalnya pengembangan karier pegawai sesuai dengan kompetensi jabatan;
4. Belum optimalnya Layanan dan Administrasi Perkantoran, serta perlu dilakukan optimalisasi dan Modernisasi pelayanan lingkup BKPSDMD, melalui peremajaan sarana prasarana perkantoran, peningkatan fasilitas pendukung layanan perkantoran, serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar dengan mengupayakan penerapan ISO yang terkait dengan pelayanan dalam sector pemerintahan.
5. Tuntutan cepatnya dinamika perkembangan dalam dunia teknologi informasi dan terjadinya sebuah pandemic Global *Corona Virus Disease* 2019 (*Covid-19*) di akhir Tahun 2019 membuat diperlukannya sebuah penyesuaian dalam pemanfaatan dan implementasi kebijakan teknologi informasi di lingkungan Kementerian Dalam Negeri. Hal ini dapat menjadi sebuah peluang untuk membangun sebuah tata kelola pemerintahan yang berbasis teknologi informasi melalui pembangunan dan pengembangan basis data, sistem informasi, dan infrastruktur TIK yang berorientasi kepada integrasi (baik lingkup internal Kementerian Dalam Negeri, antar Kementerian/Lembaga, dan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah), kemudahan berkomunikasi dan percepatan proses birokrasi sehingga pemanfaatan teknologi informasi dapat secara langsung dirasakan dalam segala aspek tata kelola pemerintahan serta kehidupan masyarakat pada umumnya.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

Pembangunan Kota Makassar dalam lima tahun ke depan diarahkan pada Visi Walikota dan Wakil Walikota Makassar yaitu :

**“Percepatan mewujudkan makassar kota dunia
Yang sombere dan smart city dengan imunitas
Kuat untuk semua”.**

Sekaitan dengan Visi tersebut, ditetapkan tiga misi sebagai rujukan pencapaian Visi dimaksud, yang nantinya dikolaborasi oleh OPD. Tiga misi yang ditetapkan sebagai berikut:

1. Revolusi SDM dan Percepatan reformasi birokrasi menuju Kota yang unggul dengan pelayanan public kelas dunia, bersih dari indikasi korupsi.
2. Rekonstruksi kesehatan, ekonomi, social dan budaya menuju masyarakat sejahtera dengan imunitas ekonomi dan kesehatan kota yang kuat untuk semua.
3. Restorasi ruang kota yang inklusif menuju kota nyaman kelas dunia yang somber dan smart city untuk semua.

Dalam mewujudkan Visi tersebut, seta mendorong upaya peningkatan kualitas sumber daya aparatur dan BKPSDMD termasuk pada misi ke-1 Kota Makassar yaitu Revolusi SDM dan Percepatan reformasi birokrasi menuju Kota yang unggul dengan pelayanan publik kelas dunia, bersih dari indikasi korupsi, maka dirumuskan beberapa langkah untuk mencapai Misi tersebut.

Adapun rumusan Misi tersebut sebagai berikut :

- 1) Mewujudkan manajemen kepegawaian dan sumber daya aparatur Pemerintah Daerah yang bersih dan profesional;
- 2) Penyajian data kepegawaian yang apresiatif;

- 3) Peningkatan koordinasi aktif dibidang kepegawaian dengan SKPD sebagai mitra strategis;
- 4) Mendukung kreatifitas dan kepastian karier aparatur;
- 5) Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan secara komprehensif;
- 6) Mengimplementasikan setiap kebijakan di bidang Pendidikan dan Pelatihan;
- 7) Mendorong terwujudnya Aparatur Professional dan berwawasan global;
- 8) Mengembangkan koordinasi dan kerjasama lintas SKPD dalam pengembangan aparatur;
- 9) Mendorong peningkatan kinerja dan profesionalisme penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan.

Tujuan yang dirumuskan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar dalam melaksanakan manajemen kepegawaian selama kurun waktu dua tahun adalah :

1. Mengembangkan SDM Aparatur yang tanggung jawab dan jujur ;
2. Meningkatkan pelayanan mutasi pegawai yang tepat waktu ;
3. Mengembangkan kompetensi dan kinerja aparatur yang professional dan akuntabel;
4. Meningkatkan penerapan sistem disiplin dan kesejahteraan pegawai dalam penerapan penghasilan berdasarkan kinerja ;
5. Meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan manajemen kepegawaian secara terintegrasi ;
6. Meningkatkan kualitas pelayanan manajemen kepegawaian yang tepat waktu dan sasaran.
7. Menciptakan SDM Aparatur yang profesional;
8. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan;
9. Tersedianya system penyusunan rencana kebutuhan diklat berdasarkan kebutuhan dan kemampuan daerah;
10. Tersedianya system informasi pendidikan dan pelatihan berbasis IT;

11. Mendorong tumbuhnya minat belajar bagi segenap aparatur pemerintahan;'

12. Mewujudkan koordinasi dan sinkronisasi dengan instansi terkait.

Sasaran yang akan dicapai dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah adalah :

1. Meningkatnya sistem pola karier yang jelas dan terukur ;
2. Meningkatnya pelayanan manajemen mutasi kepegawaian ;
3. Meningkatnya kinerja PNS yang berbasis kompetensi ;
4. Menurunnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS dan meningkatnya kesejahteraan PNS ;
5. Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan system informasi manajemen kepegawaian ;
6. Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian.
7. Terciptanya SDM Aparatur yang professional;
8. Terwujudnya kualitas penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan;
9. Terwujudnya system rencana kebutuhan diklat berdasarkan kebutuhan dan kemampuan keuangan daerah;
10. Terwujudnya system informasi pendidikan dan pelatihan berbasis IT;
11. Terwujudnya minat belajar aparatur / peserta diklat;
12. Terwujudnya koordinasi dan sinkronisasi dengan instansi terkait;

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDMD Kota Makassar Tahun 2021-2026 dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

(Tabel T-C 25)

**TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH BKPSDMD
TAHUN 2021-2026**

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel	Terwujudnya kajian dan pelayanan administrasi pegawai yang sesuai norma dan standar	Meningkatnya pengembangan kajian dan pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu dan tepat sasaran	100	100	100	100	100
2	Peningkatan sarana dan prasarana	Tersedianya sarana dan prasarana pendukung pelayanan administrasi kepegawaian	Meningkatnya sarana dan prasarana pendukung pelayanan administrasi kepegawaian	100	100	100	100	100
3	Peningkatan Disiplin Pegawai	Tersedianya pakaian dinas harian pegawai	Meningkatnya kedisiplinan Aparatur Sipil Negara	100	100	100	100	100
4.	Peningkatan keterampilan dan profesionalisme PNS setelah mengikuti diklat	Terwujudnya pegawai yang memiliki kemampuan teknis wawasan dan keterampilan yang profesional berdasarkan tugas dan fungsinya	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis / Fungsional untuk peningkatan pengetahuan dan kemampuan	12.00	21.43	21.43	21.43	35.59
5.	Peningkatan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Terwujudnya pengembangan system pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Meningkatnya pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100	100	100	100	100

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9
6.	Peningkatan pembinaan pegawai sesuai kompetensi	Terwujudnya pengembangan Aparatur Sipil Negara sesuai kompetensi	Persentase Aparatur Sipil Negara yang sesuai kompetensi	14.29	21.43	21.43	21.43	21.42
7.	Peningkatan penilaian dan pemberian tunjangan kinerja aparatur	Terwujudnya penilaian dan pemberian tunjangan kinerja bagi Aparatur	Persentase tingkat kesejahteraan pegawai berdasarkan kinerja	14.29	21.43	21.43	21.43	21.42
8.	Peningkatan penilaian dan pemberian tunjangan kinerja aparatur	Terwujudnya penilaian dan pemberian tunjangan kinerja bagi Aparatur	Persentase tingkat kesejahteraan pegawai berdasarkan kinerja	14.29	21.43	21.43	21.42	21.42
9.	Peningkatan pemenuhan hak-hak kepegawaian	Terwujudnya pemenuhan hak-hak kepegawaian	Persentase pemenuhan hak kepegawaian yang sesuai standar pelayanan mutu	14.29	21.43	21.43	21.43	21.42
10.	Menciptakan SDM Aparatur yang profesional	Terciptanya SDM Aparatur yang profesional	Tersedianya SDM Aparatur	2755 orang	2927 orang	2507 orang	2407 orang	2607 Orang
11.	Meningkatkan kualitas penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan	Terwujudnya kualitas penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan	Penyelenggaraan Diklat yang berkualitas 236 kali	58 kali	56 kali	41 kali	39 kali	42 kali
1	2	3	4	5	6	7	8	9

12.	Tersedianya syastem penyusunanrencana diklat berdasarkan kebutuhan	Terwujudnya system penyusunan rencana kebutuhan	Tersedianya system penyelenggaraan kebutuhan diklat 5 paket	1 paket	1 paket	1 paket	1 paket	1 paket
13.	Tersedianya system informasi pendidkan dan pelatihan berbasis IT	Terwujudnya system informasi pendidkan dan pelatihan berbasis IT	Tersedianya system informasi IT 5 paket	1 paket	1 paket	1 paket	1 paket	1 paket
14.	Mendorong tumbuhnya minat belajar bagi segenap aparatur pemerintah	Terwujudnya minat belajar aparatur/peserta diklat	Tumbuhnya minat peserta diklat sebagai suatu kebutuhan	20.8%	22.1%	18.9 %	18.6 %	19.6 %
15.	Mewujudkan koordinasi dan sinkronisasi dengan instansi	Terwujudnya koordinasi dan sinkronisasi dengan instansi terkait	Tertibnya koordinasi dan sinkronisasi dengan instansi terkait	63 instansi	63 instansi	63 instansi	63 instansi	63 instansi
16.	Tersedianya dukungan sarana dan prasarana diklat yang memadai	Terwujudnya sarana dan prasarana diklat yang memadai	Tersedianya sarana dan prasarana diklat [Diklat Balai Diklat]	Perencanaan pembangunan balai diklat	Pembangunanbalaim diklat	Pembangunan balai diklat	Pembangunan balai diklat	Pembangunan balai diklat

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Rumusan Tujuan dan Sasaran yang telah diuraikan pada Bab terdahulu (Bab IV) merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi dan arah kebijakan BKPSDMD Kota Makassar. Strategi dan Arah Kebijakan yang ditetapkan merupakan rumusan perencanaan tentang bagaimana BKPSDMD Kota Makassar mencapai tujuan dan sasaran yang efektif. Seperti diketahui bahwa Strategi adalah merupakan langkah-langkah yang berisikan program-program indikatif untuk mendukung perwujudan Visi dan Misi yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Makassar. Rumusan strategi merupakan pernyataan yang menjelaskan bagaimana sasaran akan dicapai yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian kebijakan.

5.1. STRATEGI

Rumusan strategi berupa pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian arah kebijakan. Selain itu perumusan strategi juga memperhatikan masalah yang telah dirumuskan pada tahap perumusan masalah. Sebagai salah satu rujukan penting dalam perencanaan pembangunan daerah, rumusan strategi akan mengimplementasikan bagaimana sasaran pembangunan akan dicapai dengan serangkaian arah kebijakan dari pemangku kepentingan. Oleh karena itu, strategi diturunkan dalam sejumlah arah kebijakan dan program pembangunan operasional dari upaya-upaya nyata dalam mewujudkan visi perangkat daerah.

Strategi dimaksud disusun secara optimal untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam rangka melaksanakan misi pemerintahan bidang kepegawaian meliputi :

1. Peningkatan profesionalisme SDM aparatur;
2. Implementasi sistem merit dalam manajemen ASN;
3. Peningkatan kualitas layanan administrasi bidang kepegawaian dan akuntabilitas kinerja organisasi.

Dengan strategi di atas diharapkan akan bermuara kepada meningkatnya pengembangan manajemen kepegawaian berbasis merit sistem, peningkatan kompetensi, efisiensi, dan efektivitas penyelenggaraan tugas dan fungsi manajemen kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, kesejahteraan dan pemberhentian PNS untuk mendukung terselenggaranya manajemen kepegawaian yang transparan dan akuntabel guna mempercepat terwujudnya PNS yang profesional, berkinerja dan sejahtera.

5.2. ARAH KEBIJAKAN

Atas dasar sasaran dan strategi yang telah ditetapkan, maka kebijakan yang ditempuh untuk menetapkan program dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan formasi dan pengadaan pegawai;
2. Distribusi penempatan ASN dalam jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi;
3. Peningkatan kualifikasi dan kompetensi ASN;
4. Pengembangan talent pool menuju sistem merit pengelolaan kepegawaian;

5. Pelaksanaan sistem promosi terbuka;
6. Penerapan manajemen kinerja;
7. Peningkatan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) bidang kepegawaian;
8. Layanan kepegawaian secara less paper;
9. Transformasi layanan kepegawaian berbasis aplikasi (virtual).

Adapun relevansi dan konsistensi antar pernyataan visi dan misi RPJMD periode berkenaan dengan tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan BKPSDMD Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut :

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

Visi : Percepatan Mewujudkan Makassar Kota Dunia Yang Sombere Dan Smart City Dengan Imunitas Kuat Untuk Semua”.			
<p>Misi :</p> <ol style="list-style-type: none"> Revolusi SDM dan Percepatan reformasi birokrasi menuju Kota yang unggul dengan pelayanan publik kelas dunia, bersih dari indikasi korupsi. Rekonstruksi kesehatan, ekonomi, sosial dan budaya menuju masyarakat sejahtera dengan imunitas ekonomi dan kesehatan kota yang kuat untuk semua. Restorasi ruang kota yang inklusif menuju kota nyaman kelas dunia yang sombere’ dan smart city untuk semua. 			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Terwujudnya Aparatur Yang Profesional, Bersih dan Kompetitif.	<ol style="list-style-type: none"> Pemerataan distribusi guru. Pemetaan dan Penataan Guru Kontrak dan Pembuatan SK Guru Honorer non sertifikasi. Pemetaan dan Evaluasi SDM yang menduduki Eselon IV, II, II / Job Fit. Promosi terbuka Lelang Jabatan. Manajemen SDM dengan Sistem Merit. Penataan SIMPEG berbasis IT / Big Data. 	Identifikasi dan melakukan pemetaan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Walikota (Perwali).	Menganalisa permasalahan terkait permasalahan di bidang kebijakan daerah.
Mewujudkan reformasi birokrasi yang menghasilkan ASN berintegritas tinggi di lingkungan BKPSDMD.	Meningkatnya kinerja dukungan pelayanan administrasi perkantoran, keuangan, kepegawaian dan umum.	Pembinaan ASN dan tenaga pendukung pengelola administrasi perkantoran, keuangan, kepegawaian dan umum.	<ul style="list-style-type: none"> Mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kualitas aparatur Melakukan Pelaporan dan evaluasi kegiatan tepat waktu
Pengelolaan sarana dan prasarana dan anggaran BKPSDMD yang berkualitas dan akuntabel.	Tersedianya Sarana dan Prasarana Aparatur dalam Kondisi Baik.	Pendataan sarana dan prasarana kantor secara berkala.	Meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN INDIKATIF

Rencana program dan kegiatan adalah jabaran suatu kegiatan yang diutamakan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, dan menjadi rencana pelaksanaan oleh yang memangku kepentingan, dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar di dalam program kerja tersebut tercantum program utama yang akan dilaksanakan dan ditetapkan rencana capaian kinerja untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan, terutama untuk indikator hasil (*outcome*) dan keluaran (*output*). Dimana penyusunan program dan kegiatan tersebut menjadi bagian dari kegiatan anggaran serta merupakan gambaran komitmen bagi BKPSDMD Kota Makassar untuk pencapaiannya dalam tahun yang telah ditentukan, sedangkan indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian yang telah ditetapkan. Penetapan indikator kinerja harus didasarkan pada hasil evaluasi, sehingga memiliki data *baseline*, untuk perkiraan kinerja capaian realistic dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Kebijakan yang telah ditetapkan, dengan mengacu kepada RPJMD Kota Makassar 2021-2026, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar menetapkan 3 (tiga) Program dan indikator Kinerja, Kelompok sasaran dan Pendanaan Indikatif seperti yang terlampir pada pabel 5.1 (TC 27) pada lampiran yang tersedia, dengan penjelasan sebagai berikut :

Tabel 6.1

Indikator Kinerja dan Target
sesuai Tugas dan Fungsi BKPSDMD Kota Makassar

INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME)	KONDISI KINERJA AWAL RPJMD	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN					KONDISI KINERJA AKHIR PERIODE RPJMD
		Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	300,7%	65,21%	64,92%	64,69%	64,48%	64,21%	64,21%
Rasio Pegawai Fungsional (PNS Tidak Termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	76,244%	7,24%	7,64%	8,24%	8,56%	9,08%	9,08%
Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (PNS Tidak Termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	18,14%	7,24%	7,64%	8,24%	8,56%	9,08%	9,08%
Rata-rata Lama Pegawai Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP
Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	2,12%	2,16%	2,86%	3,55%	4,24%	5,00%	5,00%
Persentase Pejabat ASN yang telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	91%	91%	94%	97%	100%	100%	100%
Indeks Kepuasan ASN Perangkat Daerah Terhadap Pelayanan Kesekretariatan (Kepegawaian, Perlengkapan, dan Kepegawaian)	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
Persentase Ketersediaan Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Perangkat Daerah	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Persentase Sarana dan Prasarana Aparatur dalam Kondisi Baik	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%

Tabel 6.2 (T-C 27)

Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, Kelompok sasaran dan Pendanaan Indikatif BKPSDMD Kota Makassar untuk periode Renstra Tahun 2021-2026

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra PD	Unit kerja PD penganggung jawab	Lokasi dan Kelompok Sasaran		
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp					
Revolusi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Percepatan Reformasi Birokrasi menuju SDM Kota Yang Unggul dengan Pelayanan Publik Kelas Dunia	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia																			
	Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Efektif																			
		5		UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN																
		5	5.03	KEPEGAWAIAN				21.078.526.000			21.078.526.000			21.078.526.000						
		5	5.03	01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA			100	%	17.247.920.000	100	%	17.247.920.000	100	%	17.247.920.000	100	%	17.247.920.000	
		5	5.03	01	2.01	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang Disusun	19	Dokumen	396.884.000	19	Dokumen	396.884.000	19	Dokumen	396.884.000	19	Dokumen	396.884.000	
		5	5.03	01	2.01	01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah yang disusun	3	Dokumen	77.206.000	3	Dokumen	77.206.000	3	Dokumen	77.206.000	3	Dokumen	77.206.000
		5	5.03	01	2.01	02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA SKPD yang disusun	1	Dokumen	17.880.000	1	Dokumen	17.880.000	1	Dokumen	17.880.000	1	Dokumen	17.880.000
		5	5.03	01	2.01	03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah dokumen RKA perubahan SKPD yang disusun	1	Dokumen	17.780.000	1	Dokumen	17.780.000	1	Dokumen	17.780.000	1	Dokumen	17.780.000
		5	5.03	01	2.01	04	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah dokumen DPA SKPD yang disusun	1	Dokumen	16.715.000	1	Dokumen	16.715.000	1	Dokumen	16.715.000	1	Dokumen	16.715.000
		5	5.03	01	2.01	05	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	Jumlah dokumen DPA Perubahan SKPD yang disusun	1	Dokumen	15.960.000	1	Dokumen	15.960.000	1	Dokumen	15.960.000	1	Dokumen	15.960.000
		5	5.03	01	2.01	06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD yang	5	Dokumen	232.518.000	5	Dokumen	232.518.000	5	Dokumen	232.518.000	5	Dokumen	232.518.000

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Sebagaimana telah dijelaskan pada BAB sebelumnya, indikator kinerja BKPSDMD Kota Makassar telah sejalan dengan tujuan dan sasaran yang tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Makassar.

Tujuan dan sasaran dari program kegiatan yang ingin dicapai oleh BKPSDMD Kota Makassar tidak terkait secara langsung dengan agenda pembangunan Kota Makassar. Namun dalam hal ini BKPSDMD Kota Makassar hanya berfungsi sebagai pendukung program-program pembangunan tersebut dengan melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian, penyiapan penyusunan program dan petunjuk pembinaan dan pengembangan pegawai serta melaksanakan mutasi dan tata usaha kepegawaian intern Pemerintah Daerah yang sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Pemerintah Daerah Kota Makassar dalam kurun waktu 5 tahun ke depan yang dimana Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD dapat dilihat pada tabel 7.1 berikut ini :

Tabel 7.1 (T-C 28)

Indikator Kinerja Perangkat Daerah Penunjang Urusan
Yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Makassar 2021-2026

No.	Program Pembangunan Daerah	Indikator Kinerja	Kondisi Awal Kinerja	Target Capaian Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir RPJMD
			2020	2022	2023	2024	2025	2026	2026
1.	Program Kepegawaian Daerah	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	54,55%	65,21 %	64,92 %	64,69 %	64,48 %	64,21 %	64,2%
		Rasio Pegawai Fungsional (PNS Tidak Termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	7,24%	7,24 %	7,64 %	8,24 %	8,56 %	9,08 %	9,08%
		Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (PNS Tidak Termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	7,24%	7,24 %	7,64 %	8,24 %	8,56 %	9,08 %	9,08%
2.	Program Pengembangan SDM	Rata-rata Lama Pegawai Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	2,12%	2,16 %	2,86 %	3,55 %	4,24 %	5,00 %	5,00%
		Persentase Pejabat ASN yang telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	44,08%	91%	94%	97%	100 %	100 %	100%
2.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Indeks Kepuasan ASN Perangkat Daerah Terhadap Pelayanan Kesekretariatan (Perencanaan, Perlengkapan dan kepegawaian)	90%	90%	90%	90%	90%	90%	100%
		Prosentase Ketersediaan Laporan Keuangan dan Laporan kinerja Perangkat Daerah)	100%	100%	100 %	100 %	100 %	100 %	100%
		Prosesntase Sarana dan Prasarana Aparatur Dalam Kondisi Baik	90%	90%	90%	90%	90%	90%	100%

BAB VIII

PENUTUP

Demikian gambaran Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2021-2026. Rencana strategis ini akan mendasari perencanaan berbagai kegiatan yang dilakukan BKPSDMD Kota Makassar selama kurun waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun ke depan dengan telah mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi eksistensi lembaga ini dalam mencapai tujuan. Rencana strategis ini juga merupakan dokumen BKPSDMD Kota Makassar dalam menyusun akuntabilitas kinerjanya berdasarkan Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dalam jangka waktu 5 (lima) tahunan.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2021-2026 diharapkan mampu menentukan arah dan kebijakan dalam mengemban sebagian tugas pemerintahan di bidang Pelayanan Kepegawaian. Untuk selanjutnya Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah 2021-2026 sebagai acuan dan dijabarkan lebih lanjut ke dalam Rencana Kerja Tahunan pada tiap-tiap bidang/unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2021-2026 tidak menutup kemungkinan di kemudian hari mengalami penyempurnaan sering dengan perkembangan dinamis yang ada dalam Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

Semoga Rencana Strategis yang ditetapkan dalam buku pedoman ini dapat terwujud sesuai dengan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

Makassar, September 2021

KEPALA BKPSDMD KOTA MAKASSAR



Drs. ANDI SISWANTA

Pangkat : Pembina Tk. I

NIP. 19621206 199003 1 007