



BKPSDM

Badan Kepegawaian
dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kepulauan Anambas



Rencana Strategis (Renstra) 2021 - 2026



 Jalan Raja Haji Fisabilillah
Pasir Peti
Kode Pos 29791

 bkpsdm@anambaskab.go.id
bkpsdm.anambaskab@gmail.com

 **Bkpsdm Kabupaten Kepulauan Anambas**

 **bkpsdm.anambaskab**

 **@bkpsdmkka**



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Perubahan paradigma tata kelola pemerintahan menuju tata kelola pemerintahan yang baik (*good public governance*) dalam berbagai aspek, salah satunya telah mendorong pelaksanaan penerapan sistem akuntabilitas kinerja penyelenggara negara yang terintegrasi sebagai instrumen utama pertanggungjawaban pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan. Sebagai salah satu unsur penting sistem ini, Rencana Strategis merupakan instrumen awal untuk mengukur kinerja setiap instansi pemerintah baik terkait pencapaian visi, misi, tujuan maupun sasaran yang telah ditetapkan organisasi. Rencana strategis instansi pemerintah dalam tataran operasional ditetapkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun yang merupakan penjabaran teknis dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD Tahun 2021-2026. Rancangan Rencana Strategis tersebut dapat dikatakan sebagai suatu proses partisipatif, sistematis dan berkelanjutan yang membantu instansi untuk memusatkan semua kegiatan untuk pencapaian tujuan dan sasaran instansi. Manajemen organisasi yang berorientasi pada hasil, perencanaan strategis merupakan hal penting. Oleh karena itu BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas telah berupaya untuk mendefinisikan apa yang akan dicapai oleh organisasi, mengidentifikasi strategi, memperjelas prioritas organisasi dan bagaimana cara mencapai hasil tersebut. Dengan kata lain, perencanaan strategis ini disusun dalam rangka pemenuhan tugas pokok merumuskan kebijakan dan koordinasi di Bidang Kepegawaian bagi Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kepulauan Anambas.

Untuk menyatukan persepsi dan arah kebijakan, maka pelaksanaan tugas dan fungsi senantiasa harus dilandasi dengan visi, misi dan tujuan serta strategi (cara mencapai tujuan dan sasaran) yang dijabarkan kedalam kebijakan dan program, serta ukuran keberhasilan dalam pelaksanaannya. Selanjutnya, rencana kinerja kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan kinerja tahunan dalam waktu 5 (lima) tahun pada 2021-2026 yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program,

kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Penyusunan rencana kerja tahunan dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran. Pelaksanaan pembangunan, penyelenggaraan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara untuk mewujudkan reformasi birokrasi sesuai dengan azas Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam berbagai kebijakan program dan kegiatan diharapkan mampu mengubah wajah birokrasi menjadi birokrasi bersih, kompeten dan melayani sebagaimana harapan masyarakat. Ini adalah pekerjaan besar bagi jajaran BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas yang diserahkan tugas untuk menyelenggarakan perumusan kebijakan, koordinasi, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan azas Aparatur Sipil Negara secara konsisten terus menegakan dan meningkatkan komitmen disertai produktivitas kinerja yang optimal dalam setiap peran dan tugas. Untuk mewujudkan azas Aparatur Sipil Negara (ASN) dan mewujudkan pemerintahan yang good governance sangat diperlukan pedoman dan langkah-langkah strategis yang dituangkan dalam Rencana Strategis ini menjadi blueprint pelaksanaan kegiatan serta acuan dalam : 1) penyusunan rencana kinerja {performance plan}; 2) penyusunan rencana kerja anggaran {workplan and budget}; menyusun penetapan kinerja {performance agreement}; 4) pelaksanaan tugas, pelaporan dan pengendalian kegiatan di lingkungan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas; dan 5) Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas.

Billahi Taufik Wal Hidayah

Wassalamu'alaikum Wr. Wbr.

Tarempa, 1 Agustus 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,



Dra. NURGAYAH, M.A

Pembina Tk.I (IV/b)

NIP. 196801262000032002

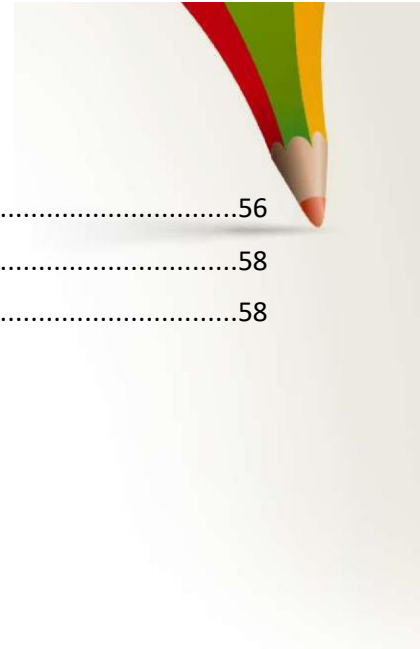


Daftar Isi

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I	8
PENDAHULUAN.....	8
1.1 Latar Belakang.....	8
1.2 Landasan Hukum.....	11
1.3 Maksud dan Tujuan.....	14
1.4 Sistematika Penulisan.....	15
BAB II.....	17
GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	17
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	17
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah	20
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	22
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	29
BAB III.....	30
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS	30
PERANGKAT DAERAH	30
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	30
3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.....	34
3.3 Telaahan Renstra Kementrian/Lembaga dan Renstra Provinsi.....	39
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....	44
3.5 Penentuan Isu-isu Strategi.....	44
BAB IV.....	46
TUJUAN DAN SASARAN.....	46
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	46
BAB V.....	51
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	51
BAB VI.....	53
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	53
BAB VII	56



KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	56
BAB VIII	58
PENUTUP	58



Daftar Tabel

Tabel 2.1 Aparatur BKPSDM Berdasarkan Pangkat	20
Tabel 2.2 Aparatur BKPSDM Berdasarkan Jabatan	20
Tabel 2.3 Aparatur BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan	21
Tabel 2.4 Sarana dan Prasarana pada BKPSDM	21
Tabel 2.5 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas	26
Tabel 2.6 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas	27
Tabel 3.1 Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	29
Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah	47
Tabel 5.1 Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan	48
Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah.	51
Tabel 7.1 Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	53



Daftar Gambar

Gambar 1.1 Bagan Alir Penyusunan Rencana Strategi Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/kota.....	9
Gambar 2.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas	19



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai unsur pendukung Kepala Daerah (Bupati) Kabupaten Kepulauan Anambas di dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kepulauan Anambas berkomitmen untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan sumber daya manusia (aparatur) di bidang kepegawaian yang difokuskan pada aspek percepatan reformasi birokrasi sehingga nantinya akan terwujud ASN yang kompeten, berkinerja tinggi dan profesional.

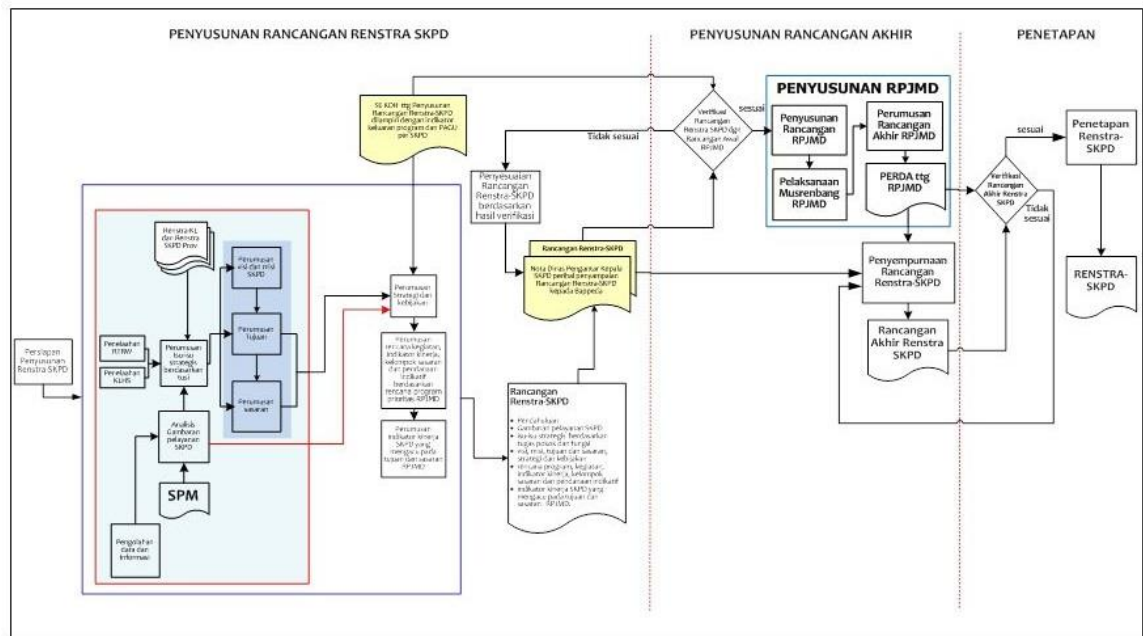
Sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2005 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, maka setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) wajib menyusun dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan yaitu Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai.

Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Rencana Strategi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Dalam ketentuan lainnya yaitu Instruksi Presiden nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, global, baik pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah daerah dalam menyusun rencana strategi (Renstra) yang

merupakan pedoman pelaksanaan wajib diacu oleh seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Gambar. 1.1

Bagan Alir Penyusunan Rencana Strategi Organisasi Perangkat Daerah



Sumber : Lampiran IV Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010;

Dalam Rangka Pelaksanaan PUG yang menjadi salah satu dari 3 (tiga) arus utama pembangunan nasional, pemerintah menetapkan PPRG sebagai salah satu langkah percepatan pelaksanaannya. Oleh karena itu, implementasi didorong untuk mendukung PUG sebagai strategi yang digunakan untuk mengurangi kesenjangan antara penduduk laki-laki dan perempuan Indonesia dalam mengakses dan mendapatkan manfaat pembangunan, serta meningkatkan partisipasi dan mengontrol proses pembangunan. PUG dilakukan dengan mengintegrasikan perspektif (sudut pandang) gender ke dalam proses pembangunan di setiap bidang. Penerapan PUG akan menghasilkan kebijakan public yang lebih efektif untuk mewujudkan pembangunan yang lebih adil dan merata bagi seluruh penduduk Indonesia, baik laki-laki maupun perempuan. Sebagaimana Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional. Untuk itu, perspektif gender menjadi salah satu isu strategis dalam



mengintegrasikan program dan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Rencana strategis Perangkat Daerah berfungsi sebagai pedoman kepala Perangkat Daerah dalam menyusun Renja Perangkat Daerah dan digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD atau kerangka berpijak dalam penyelenggaraan organisasi, dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan stakeholder pada BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Teknokratik Kabupaten Kepulauan Anambas tahun 2021-2026. Selanjutnya Renstra ini merupakan dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Untuk itu penyusunan Renstra BKPSDM sekurang-kurangnya memperhatikan/ mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan. Dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai acuan makro dalam pembinaan dan manajemen aparatur sipil negara antara lain menyatakan bahwa:

1. Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan



publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara didasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Oleh karena itu Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas 2021 – 2026 sebagai bagian integral dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dengan mengelaborasi pola dan prinsip pembinaan dan manajemen aparatur sipil negara yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan capaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih 5 (lima) tahun ke depan. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas tahun 2016-2021 digunakan sebagai pedoman, landasan dan referensi dalam menetapkan skala prioritas Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dan dijabarkan dalam sasaran-sasaran pokok yang harus dicapai, arah kebijakan program-program pembangunan dan kegiatan pokok sehingga merupakan dokumen perencanaan yang memberikan arahan, memudahkan tujuan yang hendak dicapai secara terukur.

1.2 Landasan Hukum

Landasan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas tahun 2021- 2026 adalah :

1. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 Nomor 5, Tambahan



- Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
 4. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
 5. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
 6. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
 7. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah 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. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom;
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2001 tentang Pelaporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4124;
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah;
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga;



13. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Pemerintah 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
17. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
18. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
19. Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 Tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah;
20. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional;
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Perubahan Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender;
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah;
23. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 2 Tahun 2009 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2009 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2009 Nomor 2);
24. Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas (Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2016 Nomor 52, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 53);



25. Peraturan Bupati Kepulauan Anambas Nomor 76 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2019 Nomor 482).
26. Peraturan Bupati Kepulauan Anambas Nomor 58 Tahun 2017 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Kabupaten Kepulauan Anambas;
27. Peraturan bupati kabupaten keputusan anambas Nomor 58 tahun 2017 tentang pedoman umum pelaksanaan pengarusutamaan gender dalam pembangunan kabupaten kepulauan anambas.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021-2026 dimaksudkan sebagai pedoman dalam menentukan arah strategis jangka menengah BKPSDM dalam 5 (lima) tahun ke depan dengan pendekatan secara holistik-tematik, integratif dan berbasis spasial yang berdasarkan pada capaian kinerja perangkat daerah.

Adapun tujuan disusunnya Renstra BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021-2026 adalah :

- a. Menjabarkan arahan dan kebijakan Bupati Kepulauan Anambas melalui RPJMD Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021-2026;
- b. Menjabarkan sasaran dan tujuan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021-2026 ke dalam program dan kegiatan;
- c. Menyediakan dokumen rencana pembangunan jangka menengah sebagai bahan penyusunan rencana kerja tahunan;
- d. Menentukan strategi untuk pengelolaan keberhasilan pelaksanaan tujuan, penguatan komitmen organisasi, peningkatan kinerja dan produktivitas serta menjamin efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.



1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Renstra mengacu pada 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, maka dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

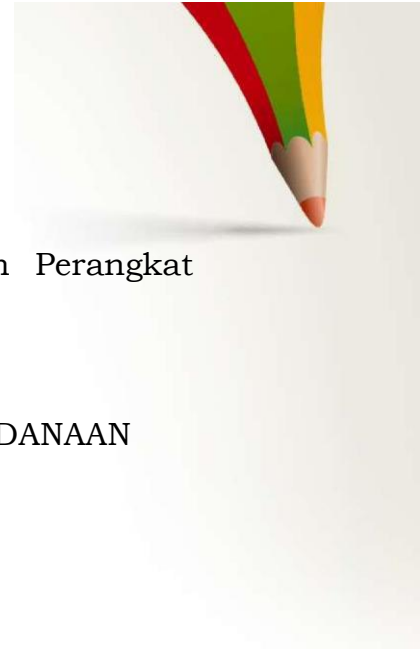
- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

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

BAB III ISU ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

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



BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII PENUTUP



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian. Sesuai peraturan Bupati Kepulauan Anambas Nomor 76 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan kompetensi.

Dalam menyelenggarakan urusan tersebut, BKPSDM mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati di bidang lingkup tugasnya.

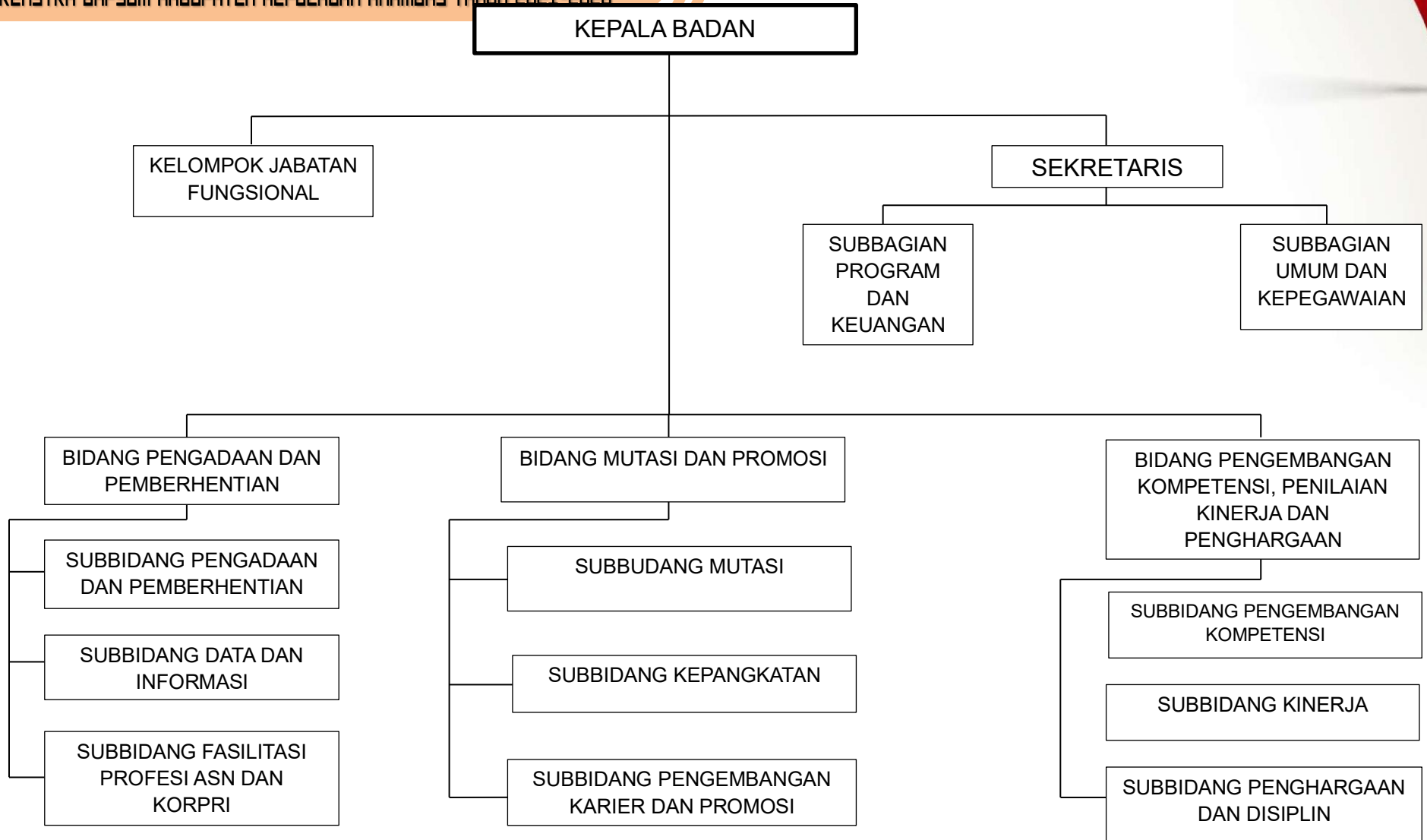
Adapun struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas adalah sebagai berikut:

1. Kepala Badan
2. Sekretaris, membawahi:
 - a. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Subbagian Program dan Keuangan
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, terdiri dari:
 - a. Subbidang Pengadaan dan Pemberhentian;
 - b. Subbidang Data dan Informasi;



- c. Subbidang Fasilitas Profesi ASN dan Korpri.
4. Bidang Mutasi dan Promosi, terdiri dari:
 - a. Subbidang Mutasi;
 - b. Subbidang Kepangkatan;
 - c. Subbidang Pengembangan Karier dan Promosi.
5. Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan, terdiri dari:
 - a. Subbidang Pengembangan Kompetensi;
 - b. Subbidang Kinerja;
 - c. Subbidang Penghargaan dan Disiplin.
6. Kelompok Jabatan Fungsional

Struktur organisasi BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas dapat dilihat pada bagan dibawah ini



Gambar 2.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas didukung oleh aparatur sebanyak 24 orang PNS dengan perincian tabel pegawai sebagai berikut:

Tabel 2.1 Aparatur BKPSDM Berdasarkan Pangkat

No	Pangkat	Laki-Laki	Perempuan
1	Golongan II c	1	-
2	Golongan II d	1	-
3	Golongan III a	14	1
4	Golongan III b	-	1
5	Golongan III c	2	-
6	Golongan III d	-	3
7	Golongan IV a	-	-
8	Golongan IV b	-	-
9	Golongan IV c	-	1
Jumlah		18	6

Tabel 2.2 Aparatur BKPSDM Berdasarkan Jabatan

No	Uraian	Laki-Laki	Perempuan
1	Eselon IIb	-	1
2	Eselon IIIa	-	-
3	Eselon IIIb	-	3
4	Eselon IVa	2	1
5	JFT	4	1
6	JFU	12	-
Jumlah		18	6

Sumber :Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas (data per 31 Desember 2021)

Kondisi pegawai menurut tingkat pendidikannya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2.3 Aparatur BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Uraian	Laki-Laki	Perempuan
1	SMA	1	-
2	D-I	-	-
3	D-II	-	-
4	D-III	1	-
5	D-IV	6	1
6	S1	9	5
7	S2	1	-
8	S3	-	-
Jumlah		18	6

Sumber : *Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas (data per 31 Desember 2021)*

Tabel 2.4 Sarana dan Prasarana pada BKPSDM

NO	NAMA ASET	JUMLAH
1.	Tanah	
2.	Bangunan	11 Unit
3.	Kendaraan Roda 2 (Sepeda Motor)	12 Unit
4.	Printer	18 Unit
5.	AC	7 Unit
6.	Laptop	17 Unit
7.	Komputer PPC	6 Unit
8.	Meubeulair	83 Unit
9.	Peralatan Kantor	98 Unit
10.	Peralatan rumah Tangga	3 Unit



2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah di dalam pasal 12 ayat (1) dapat disimpulkan bahwa pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas termasuk ke dalam pelayanan dasar yang mencakup bidang pendidikan, kesehatan, pekerjaan umum, penataan ruang, perumahan rakyat, kawasan pemukiman, ketertiban umum dan masalah sosial. Berkaitan dengan pelayanan dasar, dan urusan diatas, maka harus berpedoman pada standar pelayanan minimal yang ditetapkan pemerintah pusat dalam bentuk peraturan pemerintah. Standar pelayanan minimal sendiri adalah ketentuan mengenai jenis dan mutu pelayanan yang berhak diperoleh setiap warga negara secara minimal.

Disisi lain sampai saat ini belum ada indikator urusan kepegawaian yang di tetapkan dalam bentuk SPM yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan. Oleh sebab itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dalam menentukan kinerja pelayanannya berdasarkan pada tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan dalam Bupati Kepulauan Anambas Nomor 76 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Selain itu, dalam mengimplikasikan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021-2026 guna mencapai sasaran yang tertuang dalam Visi dan Misi Kepala Daerah (Bupati dan Wakil Bupati) terpilih pada periode yang sama, maka sasaran prioritas bidang kepegawaian adalah meningkatkan kuantitas dan kualitas aparatur yang berkualifikasi sesuai kebutuhan organisasi dalam rangka pemenuhan pegawai dan pengisian jabatan.

Sebagaimana diketahui bahwa pelayanan publik di Kabupaten Kepulauan Anambas dewasa ini menjadi isu strategis dan sekaligus merupakan gambaran masyarakat terhadap kinerja birokrasi pemerintah yang memiliki implikasi luas pada berbagai aspek kehidupan masyarakat. Perbaikan kinerja

pelayanan di bidang kepegawaian yang berkelanjutan akan mendorong terciptanya iklim kondusif bagi kegiatan pelayanan aparatur pegawai negeri sipil yang pada gilirannya akan memberikan kesejahteraan kepada pegawai.

Selain itu perbaikan kinerja pelayanan bidang layanan kepegawaian juga akan berdampak pada tumbuhnya kepercayaan dan legitimasi terhadap Pemerintah Daerah sehingga mampu memberikan daya dukung peningkatan partisipasi masyarakat. Hal ini mengingat bahwa peningkatan kualitas pelayanan khususnya pelayanan kepegawaian yang berkualitas merupakan salah satu indikator terjadinya paradigma dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang berpihak pada peningkatan kesejahteraan pegawai. Untuk itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas akan selalu berusaha melaksanakan perbaikan berkelanjutan menuju pelayanan yang diharapkan yaitu pelayanan yang prima dan ini memerlukan proses, tahapan waktu, kesinambungan, dan keterlibatan semua komponen yang saling terkait.

A. Jenis-jenis Pelayanan

Sesuai tugas pokok dan Fungsinya secara garis besar jenis pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi :

NO	BIDANG	JENIS PELAYANAN
1	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS); 2. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil 3. Pengelolaan Tenaga Honorer; 4. Pengusulan Formasi ASN; 5. Kartu Pegawai Negeri Sipil (KARPEG); 6. Kartu Tabungan Asuransi Pensiun (TASPEN); 7. Kartu Asuransi Kesehatan (ASKES); 8. Kartu Istri/Kartu Suami (KARIS/KARSU) 9. Anambas Single Information Sistem (ASIS); 10. Pengelolaan Arsip Kepegawaian.
2	Bidang Mutasi dan Promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengangkatan CPNS menjadi PNS; 2. Ujian Dinas Pegawai Negeri Sipil; 3. Ujian Penyesuaian Ijazah; 4. Kenaikan Gaji Berkala Pegawai Negeri Sipil; 5. Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil; 6. Pengangkatan Dalam Jabatan Struktural; 7. Pengangkatan Dalam Jabatan Fungsional;

		<ol style="list-style-type: none"> 8. Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Daerah; 9. Peninjauan Masa Kerja. 10. Pelaksaaan promosi dan Pelantikan Jabatan.
3	Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan; 2. Pendidikan dan pelatihan Pra Jabatan; 3. Pendidikan dan Pelatihan Teknis; 4. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional; 5. Surat Ijin Tugas Belajar; 6. Surat Ijin Belajar; 7. Penghargaan Satya Lancana Karya Satya; 8. Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP); 9. Cuti Pegawai Negeri Sipil; 10. Ijin Perkawinan dan Ijin Perceraian;
4	Sekretariat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelayanan Dokumen Perencanaan dan Anggaran 2. Pelayanan Dokumen SAKIP dan RB 3. Pelayanan Laporan Kinera Organisasi 4. Pelayanan Pembayaran Gaii dan TPP 5. Pelayanan Pembayaran SPJ Sub kegiatan 6. Pelayanan Penyediaan Prasana dan Sarana 7. Pelayanan Pemeliharaan Barang Milik Daerah 8. Pelayanan Administasi umum kepegawaian 9. Pelayanan Pembayaran Tenaga Administrasi 10. Pelayanan Persuratan

B. Permasalahan

Permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas sebagai berikut :

1. Masalah Perlunya Konsistensi Program.

Untuk mewujudkan misi yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas, sangat diperlukan adanya konsistensi kegiatan operasional tahunan dengan program sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA), Tanpa adanya konsistensi program, akan sulit untuk diharapkan misi yang diemban dapat tercapai.

2. Masalah Pengembangan Budaya Kerja.

Kendala internal yang dihadapi dalam upaya mewujudkan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas bersumber juga pada belum optimalnya penerapan



nilai nilai budaya kerja terutama budaya pelayanan sebagai satu sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma norma yang disepakati dan dijadikan pedoman tingkah laku, akibatnya berbagai masalah yang berhubungan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal belum sepenuhnya mengarah kepada perubahan sikap dan perilaku serta motivasi kerja untuk menciptakan iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktifitas yang diharapkan.

3. Masalah Peningkatan Koordinasi Internal

Keterpaduan perencanaan dalam RENSTRA, baik keterpaduan program maupun sasaran, memerlukan kemantapan koordinasi dalam pelaksanaan, pemantuan, dan evaluasi pada tataran operasionalnya, khususnya koordinasi antar bidang dan internal bidang. Oleh karenanya dengan semakin meningkatnya tuntutan peningkatan kinerja pelayanan dalam penyelenggaraan manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, diperlukan pemantapan koordinasi internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas.

4. Masalah Peningkatan Kualitas dan Kapasitas SDM Aparatur.

Peningkatan kualitas dan kapasitas sumber daya aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas mendesak untuk dilaksanakan agar tetap mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang terus berkembang sesuai dinamika perubahan.

5. Masalah Optimalisasi Hasil Program dan kegiatan.

Dampak dari belum optimalnya konsistensi program dan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta belum optimalnya komitmen untuk berbuat yang terbaik dari seluruh jajaran organisasi akan menciptakan sasaran hasil atau manfaat (Outcomes) yang diharapkan dari setiap kegiatan operasional belum sepenuhnya dapat tercapai.



C. Capaian Kinerja

Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dalam melaksanakan RENSTRA tahun sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa hasil evaluasi terhadap program kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2020 menunjukkan bahwa belum seluruh program kegiatan mencapai sasaran yang ditetapkan. Hal ini antara lain dikarenakan program atau kegiatan yang ada belum sepenuhnya menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia, yaitu pendekatan yang memandang seluruh siklus pengembangan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, pemanfaatan, pembinaan kepegawaian hingga penetapan imbalan sebagai suatu proses integral yang tidak terpisahkan.

Secara umum, efektifitas anggaran terhadap capaian misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dapat disimpulkan bahwa anggaran yang digunakan cukup efektif terhadap capaian kinerja misi organisasi. secara rinci dapat dilihat pada lampiran tabel 2.5 (T-C 2.3) dan tabel 2.6 (T-C 2.4)

Tabel 2.5 (T-C 2.3) Pencapaian Kinerja Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kepulauan Anambas

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-						Realisasi Capaian Tahun ke -					
					2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
1	Persentase penempatan PNS sesuai dengan Analisis Jabatan				46%	52%	68%	72%	52%	68%	46%	52%	74%	80%	80%	-
2	Persentase penurunan kasus kasus pelanggaran disiplin aparatur				19%	18%	15%	12%	18%	15%	19%	18%	8,69%	11,11%	44,64%	-
3	Persentase pegawai yang lulus diklat kompetensi manajerial bernilai memuaskan				10%	11%	13%	15%	11%	13%	10%	11%	39,02%	16,41%	37,85%	-
4	Persentase pegawai yang dinyatakan lulus diklat peningkatan kompetensi teknis bernilai baik				89%	90%	91%	93%	90%	91%	89%	90%	91%	100%	92,20%	-
5	Persentase tingkat ketepatan waktu kenaikan pangkat PNS				95%	96%	97%	98%	96%	97%	95%	96%	100%	100%	100%	-
6	Persentase Keakuratan Updating Data Aparatur Sipil Negara				95%	96%	97%	98%	96%	97%	95%	96%	98%	98%	99%	-
7	Persentase Pelayanan Kepegawaian Berbasis Aplikasi				7%	21%	42%	70%	21%	42%	7%	21%	70%	80%	100%	-

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Rasio Capaian Tahun ke -					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1	Persentase penempatan PNS sesuai dengan Analisis Jabatan	100%	100%	108%	111%	102%	-
2	Persentase penurunan kasus kasus pelanggaran disiplin aparatur	100%	100%	57%	92,58%	744%	-
3	Persentase pegawai yang lulus diklat kompetensi manajerial bernilai memuaskan	100%	100%	300%	109%	189%	-
4	Persentase pegawai yang dinyatakan lulus diklat peningkatan kompetensi teknis bernilai baik	100%	100%	100%	107%	97,05%	-
5	Persentase tingkat ketepatan waktu kenaikan pangkat PNS	100%	100%	103%	102%	101%	-
6	Persentase Keakuratan Updating Data Aparatur Sipil Negara	100%	100%	101%	100%	100%	-
7	Persentase Pelayanan Kepegawaian Berbasis Aplikasi	100%	100%	166%	114%	100%	-

Tabel 2.6 (T-C 2.4) Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.759.795.000	2.869.025.333	1.835.412.500	1.237.275.033	-	1.651.648.836	2.530.820.016	1.621.516.077	1.199.826.895	-
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	-	999.306.000	3.275.414.002	27.134.918	-	-	946.221.715	3.137.220.750	27.134.918	-
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.599.425.000	917.970.000	2.115.705.500	1.559.491.683	-	1.400.134.205	915.317.342	1.767.287.593	1.510.884.803	-
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	-	-	-	-	5.948.671.740	-	-	-	-	4.941.806.143
Program Kepegawaian Daerah	-	-	-	-	1.565.933.000	-	-	-	-	846.187.799
Program Pengembangan Sumber Daya	-	-	-	-	739.257.000	-	-	-	-	615.159.792

Uraian	Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
(1)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	93,85%	88,21%	88,34%	96,97%	-	-0,018	-0,029
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	-	94,68%	95,78%	100%	-	0,64	0,66
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	87,53%	99,71%	83,53%	96,88%	-	0,205	0,14
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	-	-	-	-	83,07%	-	-
Program Kepegawaian Daerah	-	-	-	-	54,03%	-	-
Program Pengembangan Sumber Daya	-	-	-	-	83,21%	-	-



2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Tantangan pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas untuk 5 (lima) tahun ke depan adalah:

1. Perubahan dan perkembangan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian yang harus disikapi secara cepat dan tepat;
2. Belum terintegrasinya sistem pengembangan karir dengan sistem pengembangan sumber daya manusia aparatur;
3. Belum optimalnya penggunaan analisa jabatan sebagai dasar dalam perencanaan manajemen sumber daya manusia;
4. Masih terdapatnya pelanggaran disiplin ASN;
5. Peningkatan dan pengendalian kinerja ASN;
6. Peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai untuk peningkatan pelayanan publik;
7. Pemanfaatan sumber daya aparatur yang berkompeten belum maksimal;
8. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kepegawaian yang prima semakin besar;
9. Keterbatasan alokasi anggaran BKPSDM.

Peluang yang dapat dimanfaatkan oleh BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas untuk menghadapi tantangan ke depan adalah:

1. Meningkatnya kepercayaan dari masyarakat kepada BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas untuk melaksanakan manajemen sumber daya aparatur terkait dengan pelaksanaan seleksi ASN yang bebas kepentingan, dan transparan melalui sistem *Computer Assisted Test (CAT)*;
2. Terbukanya kesempatan untuk melaksanakan pengembangan kompetensi ASN bekerjasama dengan instansi lain.



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Permasalahan yang ada pada BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas adalah masih rendahnya profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Begitu banyak faktor yang mempengaruhi profesionalitas ASN dimana antara satu faktor dengan faktor lainnya memiliki keterkaitan. Berikut ditampilkan pemetaan permasalahan yang melatarbelakangi penyebab rendahnya profesionalitas ASN di Kabupaten Kepulauan Anambas.

Tabel 3.1
Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kepulauan Anambas

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Kepegawaian	Masih rendahnya indeks profesionalitas ASN	Rendahnya kompetensi ASN dikarenakan minimnya diklat kepemimpinan, diklat teknis dan diklat fungsional
		Belum optimalnya pengembangan kompetensi manajerial, teknis dan fungsional	Terbatasnya anggaran pengembangan kompetensi pegawai
		Penghapusan bertahap tenaga honorer hingga tahun 2023	Terbitnya PP nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK
		Belum maksimalnya integrasi data kepegawaian	Belum tersedianya updating data yang lengkap dan belum terintegrasinya data kepegawaian dalam satu database yang lengkap
		Belum optimalnya sistem penilaian kinerja pegawai	Penilaian kinerja masih sebatas penilaian SKP secara manual dan minimnya pemahaman ASN mengenai penilaian kinerja
		Belum maksimalnya	Terdapat PNS dalam formasi

		pengembangan dan pembinaan aparatur jabatan fungsional	jabatan fungsional yang belum mengikuti uji kompetensi sebagai syarat umum pengangkatan dalam jabatan fungsional
		Belum optimalnya sistem karier ASN	Belum terapkannya sistem karier dalam manajemen kepegawaian

Sebagai konsekuensi dalam mendukung prioritas pembangunan daerah dalam memberikan kemudahan pelayanan publik tentunya perlu disiapkan penataan sumberdaya aparatur secara profesional dan proporsional. Untuk menata Sumberdaya Aparatur Pegawai Negeri Sipil Daerah, hal-hal yang perlu diperhatikan adalah dengan melakukan identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok fungsi dilakukan melalui analisis SWOT yang diuraikan sebagai berikut:

fungsi dilakukan melalui analisis SWOT yang diuraikan sebagai berikut:

a) Kekuatan/Strenght (S)

Strenght/Kekuatan yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas yang dapat dijadikan sebagai kelebihan oleh lembaga ini antara lain:

1. Tersedianya Anggaran Kegiatan;
2. Terdapat Peraturan di Bidang Kepegawaian dan Kediklatan;
3. Tersedianya Sarana dan prasaranan (Gedung/Kantor) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
4. Adanya Sumberdaya Aparatur yang cukup memadai;
5. Kondisi lingkungan kerja yang aktif dan produktif;
6. Dimulainya kegiatan sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis IT dan Absensi secara online.



b) Kelemahan/Weakness (W)

Yang menjadi kelemahan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dalam melaksanakan pengembangan pelayanan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan sumber daya aparatur yang kurang memadai;
2. Fleksibilitas sarana dan prasarana dalam adaptasi perkembangan kurang cepat;
3. Kurangnya pemahaman aparatur terhadap peraturan perundang-undangan kepegawaian dan diklat;
4. Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan;
5. Belum optimalnya koordinasi dengan instansi terkait;
6. Kurang cepatnya penyampaian informasi kepegawaian dan kediklatan.

c) Peluang/Opportunity (O)

Yang menjadi peluang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dalam melaksanakan pengembangan pelayanan adalah sebagai berikut:

1. Adanya dukungan peraturan yang lebih tinggi mengenai pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional;
2. Adanya pembinaan staf dan penyelenggara diklat aparatur;
3. Adanya kesempatan untuk meningkatkan karier serta pengembangan sumberdaya manusia aparatur;
4. Adanya dukungan berkaitan dengan Kebijakan Pemerintah Daerah serta anggaran;
5. Terjalinnnya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan staf;
6. Sistem teknologi informasi dan komputerisasi untuk mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat.



d) Ancaman/Threats (T)

Yang menjadi tantangan (Threats) Badan Kepegawaian Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dalam melaksanakan pengembangan pelayanan adalah sebagai berikut:

1. Lemahnya tingkat pemahaman pengguna jasa pelayanan kepegawaian terhadap peraturan perundang-undangan kepegawaian;
2. Kurangnya koordinasi antar Stakeholder;
3. Tersedianya sarana (teknologi dan transportasi) yang kurang mencukupi mengingat kompleksnya tugas dan tanggung jawab;
4. Belum optimalnya kesiapan aparatur sipil negara terhadap perkembangan kebijakan pemerintah yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera untuk ditindaklanjuti;
5. Besarnya tuntutan pelayanan yang lebih baik bagi PNS mulai dari proses rekrutmen hingga proses pensiun.

Dari analisis tersebut baik lingkungan internal maupun eksternal dengan menggunakan analisis SWOT diperoleh Asumsi sebagai berikut:

1. Adanya undang-undang dan Peraturan tentang kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian dan kediklatan serta tersedianya dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan merupakan kekuatan utama dalam pencapaian misi.
2. Adanya potensi sumberdaya manusia aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil dan kebijakan untuk melakukan pembinaan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional merupakan peluang yang perlu dimanfaatkan untuk mencapai visi;
3. Adanya tuntutan pelayanan yang lebih baik bagi PNS mulai dari proses rekrutmen hingga proses pensiun, era globalisasi dan kemajuan IPTEK yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan merupakan ancaman terhadap pencapaian visi;
4. Guna mengoptimalkan tantangan, dan peluang, setidaknya diperlukan



untuk meminimalisir kelemahan yang terdapat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas yakni, dengan meningkatkan kemampuan atau kompetensi sumberdaya manusia aparatur serta meningkatkan daya dukung operasional atau peningkatan sarana dan prasarana dalam meningkatkan pelayanan.

Guna untuk memberikan fokus dan memperkuat rencana sehingga dapat memperjelas hubungan visi dan misi serta nilai-nilai asumsi selanjutnya disusun faktor penentu keberhasilan dan dikembangkan dari alternatif strategi sebagai berikut:

1. Mendayagunakan undang-undang dan peraturan tentang kepegawaian dan kediklatan dalam menunjang penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan bidang kepegawaian dan kediklatan dengan mengembangkan potensi sumberdaya manusia melalui tes potensial akademik menuju penataan personil yang profesional dan proporsional;
2. Meningkatkan penyampaian informasi kepegawaian melalui teknologi informasi kepada OPD yang lokasinya menyebar di daerah agar pelayanan kepegawaian diterima dengan cepat dan tepat;
3. Meningkatkan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada pegawai negeri sipil untuk berdisiplin dalam memberikan pelayanan kepada pegawai.
4. Meningkatkan kemampuan aparatur dalam mengatasi standart pelayanan publik bagi pegawai penerima pelayanan dari PNS yang mengharuskan PNS bekerja secara professional melalui kegiatan sosialisasi peraturan di bidang kepegawaian, asistensi dan kursus singkat pelatihan dan keterampilan menuju profesionalisme PNS.

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

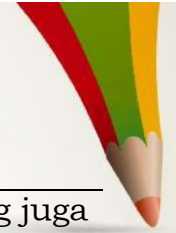
Penentuan Visi dan pembangunan dengan misi dan strategi pencapaiannya amatlah penting, agar proses pembangunan dapat dilaksanakan dengan arah dan kebijakan yang jelas. Sehubungan dengan itu, untuk menjawab

permasalahan yang masih memerlukan penanganan khusus, maka visi Pembangunan Kabupaten Kepulauan Anambas untuk jangka waktu 2021-2026 adalah lanjutan dari visi pada Priode sebelumnya yakni

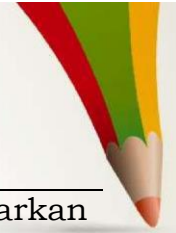
*Kepulauan Anambas sebagai Kabupaten Maritim
Terdepan yang Berdaya Saing, Maju
dan Berakhlakul Karimah*

yang disingkat menjadi “ANAMBAS BERMADAH 2”, kalimat Visi diatas mengandung 3 (tiga) kata kunci yaitu Kabupaten Maritim Terdepan, Berdaya Saing, Maju dan Berakhlakul Karimah, makna dari 3 (tiga) kata kunci tersebut secara lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut :

POKOK-POKOK VISI	PENJELASAN
Kabupaten Maritim Terdepan	Kabupaten Maritim Terdepan yaitu berarti Kabupaten yang terletak di garis terdepan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), menjadi kawasan perbatasan dan beranda depan Negara, yang memiliki sumber daya pesisir dan laut yang unggul, sehingga potensi tersebut akan dimanfaatkan sebesar-besarnya sebagai modal utama pembangunan, hingga hasilnya dapat menjadikan Kabupaten ini setara, bahkan melampaui capaian pembangunan dari Kabupaten/Kota hasil pemekaran yang lain. Termasuk dalam bagian dari sumber daya tersebut adalah budaya bahari yang senantiasa terekspresikan dalam kehidupan masyarakat.
Berdaya Saing, Maju	Berdaya Saing yaitu menunjukkan kemampuan Kabupaten Kepulauan Anambas untuk menciptakan nilai tambah guna meningkatkan kesejahteraan. Daya saing daerah inilah yang menjadi salah satu hakikat, atau inti dari,



	<p>penyelenggaraan otonomi daerah. Berdaya saing juga berarti memiliki semangat kompetisi dalam memajukan daerah yang ditandai dengan akses antar pulau, antar Kabupaten/Kota, yang lancar, aman, nyaman, dan terjangkau. Kewirausahaan masyarakat yang berkembang, investasi baik asing maupun dalam negeri yang mulai tumbuh dan meningkat, infrastruktur pendukung aktivitas ekonomi dan utilitas dasar yang memadai, birokrasi termasuk pemerintahan desa yang bersih, profesional, dan melayani. Maju yaitu bermakna pembangunan yang mengarah pada peningkatan kualitas pembangunan, membuka simpul-simpul konektivitas antar wilayah, dan pembangunan yang mengutamakan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat luas yang ditandai dengan pemerataan, pelayanan pendidikan dan kesehatan yang berkualitas. Maju juga dimaknai memiliki sistem kesehatan yang tangguh yaitu siap menghadapi wabah atau pandemi dimasa-masa mendatang. Selain itu maju juga mencakupi sektor perikanan dan pariwisata yang tumbuh berkelanjutan, tersedianya mata pencaharian bagi masyarakat yang memadai dan dapat mensejahterakan, pemenuhan kebutuhan dalam wilayah yang sebagiannya bersumber dari hasil produksi sendiri, infrastruktur permukiman yang memadai, para lansia, anak-anak, dan perempuan mendapat perlindungan, perhatian dan pembinaan dari pemerintah daerah.</p>
<p>Berakhlakul Karimah</p>	<p>Sebagai bagian dari masyarakat yang memegang teguh nilai-nilai budaya Melayu pada akhirnya</p>



seluruh aspek pembangunan harus disandarkan pada spirit untuk meningkatkan ketaqwaan dan kelestarian adat istiadat Melayu yakni dengan mengedepan tatanan kehidupan masyarakat yang berakhlakul karimah. Maknanya adalah bahwa nilai-nilai agama teraktualisasikan dalam kehidupan sehari-hari, kehidupan antar suku, ras, agama, dan antar golongan yang rukun dan saling menghormati. Dengan tetap memberikan kesempatan dan peluang bagi berkembangnya kebudayaan dari daerah lain sebagai bagian khasanah kekayaan Anambas, budaya Melayu dijadikan ciri dan karakteristik utama serta identitas daerah, serta nilai-nilai ramah lingkungan yang terinternalisasi dalam kebijakan, rencana, dan program pemerintah serta partisipasi masyarakat.

Untuk mewujudkan Visi Pembangunan Kabupaten Kepulauan Anambas dapat ditempuh melalui 4 (empat) misi pembangunan sebagai berikut :


1. Membangun Sumber Daya Manusia yang Kompetitif, Sehat dan Tangguh, Berbudaya serta Berakhlakul Karimah;
2. Memulihkan dan Membangun Ekonomi Kerakyatan yang Ramah Lingkungan, dan Berbasiskan Sektor Perikanan dan Pariwisata;
3. Menciptakan Tata Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Bersih dan Melayani serta Otonomi Desa yang Bersinergi;
4. Melanjutkan Pembenahan Masalah Air Bersih, Listrik, dan Konektivitas Wilayah.

Program-program Kerja Unggulan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih terdiri dari :

1. Membangun Sumber Daya Manusia yang Kompetitif, Sehat dan Tangguh, Berbudaya serta Berakhlakul Karimah;



- a. Menyediakan pelatihan ketenagakerjaan serta menciptakan lapangan kerja baru;
 - b. Mendorong peran serta pemuda, perempuan, dan anak dalam pembangunan serta menciptakan kehidupan masyarakat yang berbudaya, toleran, dan gotong royong;
 - c. Meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dan kesehatan, beasiswa pendidikan, serta insentif khusus bagi petugas pendidikan dan kesehatan yang berprestasi dan dedikatif;
 - d. Memberikan jaminan sistem kesehatan yang tangguh dan menyediakan minimum 1 (satu) unit RSUD sebagai fasilitas kesehatan rujukan;
 - e. Melaksanakan pembangunan yang berlandaskan prinsip-prinsip akhlakul karimah melalui penyediaan Ustad/ Ustadzah Keliling di seluruh kecamatan dengan insentif atau umroh gratis bagi para penggiat agama yang berprestasi dan dedikatif;
 - f. Memberikan perlindungan dan jaminan sosial kepada anak-anak yatim piatu dan lansia terantar.
2. Ekonomi Kerakyatan yang Ramah Lingkungan, dan Berbasis Sektor Perikanan dan Pariwisata
- a. Mendorong pertumbuhan ekonomi hingga 5 (lima) persen, serta menciptakan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru di kecamatan dan desa;
 - b. Menurunkan angka kemiskinan makro hingga di bawah 6 (enam) persen;
 - c. Menyalurkan Rp.10 Milyar kredit lunak bagi pelaku usaha pemula, dan UMKM;
 - d. Meningkatkan produktivitas perikanan, pertanian, perkebunan, dan industri kreatif.
3. Tata Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Bersih dan Melayani serta Otonomi Desa yang Bersinergi
- a. Menyelenggarakan pemerintahan daerah yang bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN);

- 
- b. Melaksanakan pengangkatan jabatan berdasarkan merit sistem, serta beasiswa khusus bagi pegawai, dan aparat desa yang berprestasi;
 - c. Memperkuat penyelenggaraan otonomi desa dan sinergitas pembangunan antar desa dengan insentif Rp.5 Milyar bagi Desa Berprestasi;
 - d. Membangun gedung pertemuan yang representatif di Pulau Jemaja.
4. Pembenahan Masalah Air Bersih, Permukiman, Persampahan, Listrik, dan Konektivitas Wilayah
- a. Meningkatkan ketersediaan air bersih dan pengelolaan air limbah serta membenahi pengelolaan sampah dan mewujudkan laut bebas sampah plastik (Anambas Bebas Sampah Plastik 2023);
 - b. Menyediakan/ merehabilitasi 1000 (seribu) unit rumah bagi para tenaga pendidik, kesehatan, ASN / P3K, dan masyarakat tidak mampu;
 - c. Meningkatkan ketersediaan dan jangkauan listrik (Anambas Terang 2024);
 - d. Meningkatkan aksesibilitas antar pulau dan antar wilayah terutama Siantan - Matak, Air Asuk - Kampung Baru, Air Bini-Bajau, Matak - Jemaja, Jemaja – Jemaja Barat (Anambas Terhubung 2025);
 - e. Meningkatkan jangkauan jaringan telekomunikasi (Anambas Merdeka Sinyal 2023).

3.3 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Republik Indonesia

sebagai lembaga pembina aparatur sipil negara Kementerian PAN-RB memiliki visi “Mewujudkan Aparatur Negara yang Berkepribadian, Bersih, dan Kompeten untuk Mencapai Kualitas Pelayanan Publik yang Berkinerja Tinggi” dan dalam rangka mencapai visinya tersebut, Kementerian PANRB telah merumuskan dan menetapkan beberapa misi yang harus diembannya, yaitu:



- a. Mengembangkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan;
- b. Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif;
- c. Menciptakan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien;
- d. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi

Hal ini dicapai dengan tujuan strategis, yaitu:

- a. Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien;
- b. Terwujudnya sumber daya manusia aparatur yang kompeten dan kompetitif;
- c. Terwujudnya pemerintahan yang terbuka dan melayani;
- d. Mewujudkan aparatur yang bersih, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme serta akuntabel;
- e. Mewujudkan aparatur Kementerian PAN-RB yang profesional dan berkinerja tinggi.

Dari tujuan yang telah ditetapkan di atas, selanjutnya dijabarkan lebih lanjut ke dalam sasaran-sasaran yang akan dicapai setiap tahunnya oleh Kementerian PANRB, sebagai berikut:

- a. Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien, dicapai dengan peningkatan efektivitas pelaksanaan reformasi birokrasi di semua K/L/provinsi/kabupaten/kota yang ditandai dengan diperolehnya nilai indeks RB yang “Baik”, yaitu dalam kategori nilai B ke atas. Selain itu, didukung pula dengan tingginya tingkat persepsi masyarakat terhadap program Reformasi Birokrasi yang sedang dijalankan oleh semua lembaga Pemerintah. Pemerintahan yang efisien juga harus dapat diwujudkan dalam struktur kelembagaan dan tata laksana yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses. Kualitas ketatalaksanaan lembaga pemerintahan perlu ditingkatkan dengan diterapkannya teknologi informasi dan komunikasi, yang akan mengefisienkan operasionalisasi pemerintahan.
- b. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif, tercapai dengan diwujudkanannya sasaran SDM Aparatur yang kompeten ditandai dengan telah diterapkannya pengisian jabatan yang sesuai dengan standar kompetensi yang diperlukan, serta diterapkannya pengembangan



- kompetensi bagi ASN minimal 12 hari kerja dalam 1 tahun. Demikian pula dalam hal kompetisi, dimana setiap lembaga pemerintah harus dapat menciptakan SDM Aparatur yang mampu menunjukkan kinerjanya melalui penerapan sistem penilaian kinerja yang baik dan mampu bersaing dalam mengisi posisi JPT yang lowong secara terbuka.
- c. Terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi, dicapai antara lain dengan tercapainya sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja yang ditandai dengan indikator kinerja membaiknya nilai akuntabilitas kinerja instansi rata-rata secara nasional, dan meningkatnya penerapan sistem integritas oleh seluruh instansi pemerintah. Hal ini ditandai dengan meningkatnya skor integritas secara nasional, besarnya persentase IP yang penerapan sistem integritasnya sudah Baik, serta besarnya persentase IP yang satu atau lebih unit kerja telah memperoleh predikat WBK/WBBM.
 - d. Terwujudnya pelayanan publik yang baik dan berkualitas, dicapai antara lain dengan tercapainya sasaran peningkatan kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Pencapaian sasaran Meningkatkan kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik ditandai dengan indikator semakin banyaknya IP yang inovasinya mendapatkan pengakuan secara internasional. Sedangkan sasaran Meningkatkan kualitas pelayanan publik diukur dengan indikator nilai indeks pelayanan publik secara nasional.
 - e. Terwujudnya Aparatur Kementerian PANRB yang profesional dan berkinerja tinggi, dicapai dengan pencapaian sasaran Terwujudnya Kementerian PANRB yang efektif dan efisien, Terwujudnya Kementerian PANRB yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi, serta sasaran Terwujudnya pelayanan publik Kementerian PANRB yang berkualitas.

Paparan diatas memberikan kesimpulan bahwa terdapatnya hubungan yang signifikan antara program Kementerian PAN-RB dengan program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas.



2. Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia

Badan Kepegawaian Negara, disingkat BKN, adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian negara. Visi yang ingin diwujudkan oleh BKN adalah “Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong” . Visi tersebut dicapai melalui 5 (lima) misi, yaitu:

- a. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN,
- b. Penyelenggaraan manajemen ASN,
- c. Penyimpanan informasi pegawai ASN,
- d. Pengawasan Dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN dan
- e. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal BKN

Gambaran diatas memberikan arah dalam dalam penyusunan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas. Program dan kegiatan yang dimuat dalam Rencana Strategis, merupakan penjabaran dan tindak lanjut dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara, yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

3. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia

Lembaga Administrasi Negara yang disingkat LAN, adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu dari Presiden. LAN bertugas untuk melaksanakan pengkajian, penelitian dan pengembangan di bidang administrasi negara serta pendidikan dan pelatihan untuk Pegawai Negeri Sipil. Visi yang ingin diwujudkan LAN adalah “Sebagai Institusi Pembelajar Berkelas Dunia yang Mampu menjadi Penggerak Utama dalam mewujudkan World Class Government Untuk Mendukung Visi Indonesia Maju yang berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”. Sedangkan misinya adalah sebagai berikut:



- a. Mewujudkan SDM Aparatur unggul melalui kebijakan, pembinaan, dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang berstandar internasional.
- b. Mewujudkan Kebijakan Administrasi Negara yang berkualitas melalui kajian kebijakan berbasis evidence dan penyediaan analisis kebijakan yang kompeten
- c. Mewujudkan Inovasi Administrasi Negara yang berkualitas melalui pengembangan model inovasi serta penguatan kapasitas dan budaya inovasi
- d. Memujudkan organisasi pembelajar berkinerja tinggi melalui dukungan pelayanan yang berkualitas dan berbasis elektronik

Sebagai salah satu Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang mengemban amanah untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang administrasi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku, LAN memiliki tujuan organisasi. Tujuan organisasi LAN tersebut meliputi:

- a. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN;
- b. Mengembangkan ilmu administrasi negara;
- c. Meningkatkan kualitas kebijakan;
- d. Meningkatkan pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara.

Untuk mendukung terwujudnya visi dan misi nasional, Lembaga Administrasi Negara berupaya menjadi rujukan bangsa dalam pembaharuan administrasi negara. Ini menjadi visi yang akan dicapai LAN. Upaya yang akan dilaksanakan pada kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang dilaksanakan sejalan dengan misi LAN untuk memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kapasitas aparatur negara dan sistem administrasi negara guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Dengan mengacu pada rencana strategis LAN, diketahui bahwa program kepegawaian daerah dan program pengembangan sumber daya manusia dalam rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas, mempedomani pembinaan dan pengembangan kapasitas aparatur negara dan sistem administrasi negara yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Sesuai dengan Peraturan Bupati Kepulauan Anambas Nomor 76 tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas menyelenggarakan urusan penunjang kepegawaian. Berkenaan dengan tugas pokok dan fungsi tersebut, BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas tidak terkait langsung secara signifikan dengan rencana tata ruang wilayah Kabupaten Kepulauan Anambas.

3.5 Penentuan Isu-isu Strategi

Isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan, berkenaan dengan peran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dan setelah dikaitkan dengan Visi dan Misi Bupati Kepulauan Anambas dan Telaahan Kebijakan Nasional, dapat diidentifikasi sebagai berikut





Adapun Langkah-langkah yang ditetapkan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas dalam menghadapi isu-isu strategis tersebut adalah :

1. Menyusun Dokumen Analisis Kebutuhan Diklat Sebagai Dasar Penentuan Pelaksanaan Diklat;
2. Meningkatkan pagu anggaran untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan
3. Melaksanakan uji kompetensi bagi ASN dilingkungan Pemerintahan Daerah;
4. Menyusun dokumen pengembangan karier yang berbasis manajemen talenta;
5. Meningkatkan kinerja ASN dan penerapan Reward and Punishment;
6. Terus menerus melakukan update data kepegawaian pada aplikasi kepegawaian;
7. Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian;
8. Pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi; dan
9. Penggunaan aplikasi pendukung pelayanan kepegawaian yang berbasis internet.



BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna :

1. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai tahun akhir Renstra;
2. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas dan fungsi organisasi;
3. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi berupa kebijakan, program operasional dan kegiatan pokok organisasi selama kurun waktu Renstra.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan kewenangan dan fungsinya berkewajiban memberikan dukungan dan ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas dengan memenuhi kebutuhan pegawai yang profesional, proporsional dan setara gender.

Berdasarkan arahan arti dan makna penetapan tujuan organisasi tersebut maka dalam kedudukannya sebagai Organisasi Perangkat Daerah dan mengadopsi dari RPJMD Kabupaten Kepulauan Anambas dalam hal ini tujuan yang terkait dengan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta berdasarkan misi Bupati ke tiga yaitu **“Menciptakan Tata Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Bersih dan Melayani serta Otonomi Desa yang Bersinergi”**, maka ditetapkan tujuan Pertama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas yaitu **“Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Yang Transparan dan Akuntabel”** dengan indikator tujuan yaitu **“Nilai RB Perangkat Daerah”** dan tujuan kedua yaitu **“Meningkatkan Kualitas SDM Aparatur”** dengan indikator tujuan yaitu **“Indeks Profesionalisme ASN”**.



Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi dalam rumusan yang lebih spesifik, terstruktur, terukur, dan dapat diaplikasikan secara nyata dalam kurun waktu lebih pendek dari tujuan. Sasaran merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan dari program induk yakni Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas dalam proses perencanaan strategis yang akan dicapai secara nyata melalui penetapan kebijakan, program dan kegiatan sehingga dapat memberi arah terhadap alokasi sumber daya yang telah dipercayakan kepada instansi yang bersangkutan.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumber daya organisasi ke dalam strategi organisasi. Oleh karenanya penetapan sasaran harus memenuhi kriteria *specific, measurable, agresive but attainable, result oriented* dan *time bond*. Guna memenuhi kriteria tersebut maka penetapan sasaran harus disertai dengan penetapan indikator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran atau dengan kata lain disebut sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkewajiban memberikan dukungan, motivasi yang kuat dan ikut bertanggung jawab atas tercapainya sasaran Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas sesuai dengan fungsi/bidang kewenangannya.

Berdasarkan makna tersebut maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas periode 2021 – 2026 menetapkan 2 (dua) sasaran dengan rincian sebagai berikut :

1. Meningkatnya Profesionalitas Aparatur

Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Pengukuran indeks diatur dalam Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Dalam pelaksanaannya pengukuran



dilakukan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dengan peraturan Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam pedoman tersebut diatur bobot pengukuran setiap dimensi sebagai berikut:

1. Dimensi Kualifikasi (25%) - mengukur kualifikasi pendidikan formal dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah;
2. Dimensi Kompetensi (40%) - mengukur riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan;
3. Dimensi Kinerja (30%), - mengukur penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS;
4. Dimensi disiplin (5%) dengan kriteria sebagai berikut: nilai 5 bagi PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin; nilai 3 bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan; Nilai 2 bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan nilai 1 bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

Pengukuran dilakukan berdasarkan data yang bersumber dari Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), hasil Pendataan Ulang PNS (e-PUPNS), Penilaian Prestasi Kerja PNS, dan data mengenai hukuman disiplin PNS. Namun demikian karena pada umumnya instansi pemerintah belum melakukan updating data pada aplikasi tersebut, maka untuk tahun 2019 pengukuran indeks profesionalisme menggunakan data penilaian mandiri yang disampaikan oleh instansi pemerintah yang bersangkutan secara offline. Indeks profesionalitas ASN Nasional dihitung rata-rata dari hasil pengukuran seluruh ASN. Selanjutnya hasil pengukuran diklasifikasi dengan kategori mulai sangat tinggi sampai dengan sangat rendah.



Indeks	Sebutan
91 - 100	Sangat Tinggi
81 - 90	Tinggi
71 - 80	Sedang
61 - 70	Rendah
0 - 60	Sangat Rendah

Sebagai indikator keberhasilan pencapaian sasaran ini adalah :

1. Penilaian Sistem Merit
2. Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka Reformasi Birokrasi. Melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dipacu terus meningkatkan kualitas kinerja sejak mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporannya. Dalam pelaksanaan di lapangan, SAKIP juga menguji akuntabilitas seluruh proses yang berlangsung melalui kegiatan evaluasi atas implementasinya sehingga teruji kebenarannya.

Sebagai indikator keberhasilan pencapaian sasaran ini adalah :

1. Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)
2. Penilaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

No.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-					
				1	2	3	4	5	6
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur		Indeks Profesionalitas ASN	47 (C)	50 (C)	54 (CC)	57 (CC)	60 (CC)	60 (CC)
		Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	Indeks Sistem Merit	280	285	286	287	288	288

2.	Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel		Indeks Reformasi Birokrasi	51,78 (CC)	62,00 (B)	64,00 (B)	66,00 (B)	68,00 (B)	68,00 (B)
Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien		Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	78,85 (B)	82,26 (A)	83,48 (A)	84,50 (A)	85,64 (A)	85,64 (A)	
		Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	77 (B)	78 (B)	79 (B)	80 (B)	81 (B)	81 (B)	



BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Secara Umum strategi adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Secara khusus strategi merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh masyarakat di masa depan. Dengan demikian, strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi.

Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Istilah ini dapat diterapkan pada pemerintahan, organisasi dan kelompok sektor swasta, serta individu. Kebijakan berbeda dengan peraturan dan hukum. Jika hukum dapat memaksakan atau melarang suatu perilaku (misalnya suatu hukum yang mengharuskan pembayaran pajak penghasilan), kebijakan hanya menjadi pedoman tindakan yang paling mungkin memperoleh hasil yang diinginkan. Dengan kata lain kebijakan adalah arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor dalam mengatasi suatu masalah atau suatu perubahan.

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dan dalam rangka mencapai visi dan misi Bupati Kepulauan Anambas, BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas menyusun strategi dan arah kebijakan sebagai berikut:

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

VISI :“Mewujudkan Kepulauan Anambas sebagai Kabupaten Maritim Terdepan yang Berdaya saing, Maju dan Berakhlakul Karimah”			
MISI: “Tata Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Bersih dan Melayani serta Otonomi Desa yang Bersinergi”			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan

Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	Rekrutmen ASN secara terbuka dan transparan	Rekrutmen ASN dengan menggunakan sistem CAT
		Penerapan Manajemen Talenta ASN	Seleksi terbuka dilaksanakan berdasarkan kompetensi jabatan
		Pengembangan kompetensi pegawai untuk mengatasi kesenjangan kompetensi	Terselenggaranya program tugas belajar dan diklat bagi ASN sesuai dengan kesenjangan kompetensi
		Penguatan sistem merit	Penguatan 8 aspek kepegawaian dalam sistem merit
	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	Penyempurnaan LKjIP	Penajaman isi laporan dan menyusun laporan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
Meningkatkan Tata Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Transparan dan Akuntabel	Meningkatkan Tata Kelola PD yang Transparan dan Akuntabel	Meningkatkan SDM, sarana dan prasarana serta pelaksanaan inovasi Perangkat Daerah dalam mendukung penerapan kebijakan inovasi daerah	Penguatan Inovasi Perangkat Daerah untuk mengakselerasi kemajuan dalam pelayanan pemerintah
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Optimalisasi pelayanan administrasi kepegawaian	Pemanfaatan IT dalam pelayanan kepegawaian
		Penyempurnaan Standar Pelayanan (SP) dan Sistem Operasional Prosedur (SOP) pelayanan kepegawaian	Menyusun Standar Pelayanan (SP) dan SOP sesuai dengan peraturan kepegawaian
		Optimalisasi sarana dan prasarana pelayanan	Memenuhi sarana dan prasarana pelayanan sesuai kebutuhan



BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Kepulauan Anambas tahun 2021-2026 mengacu pada RPJMD Kabupaten Kepulauan Anambas 2021-2026 dalam rangka perluasan akses kepegawaian dan pendidikan pelatihan yang bermutu dan mengacu Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Pembangunan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan di Kabupaten Kepulauan Anambas tahun 2021-2026 dilaksanakan melalui 3 program, yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota;
2. Program Kepegawaian Daerah;
3. Program Pengembangan Sumberdaya Manusia.

Program-program pembangunan tersebut diarahkan dalam rangka mewujudkan tujuan, dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas sebagaimana diuraikan dalam Bab IV. Pada Lampiran Tabel 6.1. akan dijelaskan program dan kegiatan yang disesuaikan berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah yang ingin dicapai tiga tahun ke depan.

Program dan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dalam rangka mendukung visi dan misi Bupati Kepulauan Anambas periode 2021-2026 adalah sebagai berikut:

RENSTRA BKPSDM KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS TAHUN 2021-2026

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome), dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan, Sub Kegiatan dan Kerangka Pendanaan															Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah (Tahun 2026)						
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur				Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Kepulauan Anambas	47,64		47,64		50		54		57		60		65		BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas		
	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur			Indeks Sistem Merit	280		280		285		286		287		288		289		BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas		
		5.03.02	Program Kepegawaian Daerah	Persentase jumlah pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK	46%	46%	1.565.933.000	61%	4.303.829.250	67%	4.519.020.713	74%	4.744.971.748	80%	4.982.220.336	86%	4.982.220.336					
		5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase jumlah pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK	46%	46%	593.000.000	61%	1.620.300.000	67%	1.620.300.000	74%	1.620.300.000	80%	1.620.300.000	86%	1.620.300.000		Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi	Kabupaten Kepulauan Anambas		
		5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase pemenuhan Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional	53%	53%	501.000.000	71%	1.401.029.250	76%	1.401.029.250	78%	1.401.029.250	80%	1.401.029.250	82%	1.401.029.250		Bidang Mutasi dan Promosi	Kabupaten Kepulauan Anambas		
		5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang menempuh pendidikan lanjutan	285 Orang	285 Orang	381.000.000	287 Orang	1.181.300.000	289 Orang	1.181.300.000	289 Orang	1.181.300.000	289 Orang	1.181.300.000	289 Orang	1.181.300.000		Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian	Kabupaten Kepulauan Anambas		
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Aparatur Berkinerja Baik	92%	92%	90.933.000	93%	101.200.000	94%	316.391.463	95%	542.342.498	96%	779.591.086	97%	779.591.086		Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan	Kabupaten Kepulauan Anambas		
		5.04.02	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Cakupan Pengembangan Aparatur	52%	52%	739.257.000	53%	3.183.880.886	57%	3.343.074.930	61%	3.510.228.676	65%	3.685.740.110	68%	3.685.740.110					
		5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase pemenuhan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	41%	40%	739.257.000	53%	3.183.880.886	57%	3.343.074.930	61%	3.510.228.676	65%	3.685.740.110	68%	3.685.740.110		Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan	Kabupaten Kepulauan Anambas		
Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Yang Transparan dan Akuntabel				Indeks Reformasi Birokrasi	CC (51,78)		CC (51,78)		B (62,00)		B (64,00)		B (66,00)		B (68,00)		BB (70,03)		BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas		
	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien			Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi (AKIP) Perangkat Daerah	B (78,85)		B (78,85)		A (82,26)		A (83,48)		A (84,50)		A (85,64)		A (86,70)		Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas		
		5.03.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Cakupan Layanan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100%	5.948.671.740	100%	8.142.862.414	100%	8.391.475.869	100%	8.637.622.118	100%	8.894.639.105	100%	9.163.387.665					
		5.03.01.2.01	Perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang disusun sesuai Ketentuan	6 Dokumen	6 Dokumen	50.000.000	6 Dokumen	50.000.000	6 Dokumen	50.000.000	6 Dokumen	50.000.000	6 Dokumen	50.000.000	6 Dokumen	50.000.000		Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas		

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome), dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan, Sub Kegiatan dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi		
						Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah (Tahun 2026)	
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			Target	Rp.
	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien			Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	B (77,00)	B (77)		B (78)		B (79)		B (80)		B (81)		B (81)		Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%	100 %	3.843.221.035	100 %	5.043.221.035	100 %	5.083.221.035	100 %	5.083.221.035	100 %	5.183.221.035	100 %	5.283.221.595	Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100%	100 %	682.230.000	100 %	882.230.000	100 %	884.230.000	100 %	907.230.000	100 %	930.246.987	100 %	965.246.987	Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	100 %	454.548.588	100 %	954.548.588	100 %	956.548.588	100 %	956.548.588	100 %	1.057.366.962	100 %	1.157.366.962	Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pemenuhan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100 %	350.000.000	100 %	174.190.674	100 %	276.190.674	100 %	276.190.674	100 %	278.190.674	100 %	298.894.674	Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemenuhan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100 %	382.220.713	100 %	702.220.713	100 %	804.220.713	100 %	927.366.962	100 %	956.548.588	100 %	969.548.588	Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemenuhan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100 %	186.451.404	100 %	386.451.404	100 %	387.064.859	100 %	487.064.859	100 %	489.064.859	100 %	489.108.859	Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas
TOTAL PAGU INDIKATIF							8.253.861.740		15.630.572.550		16.253.571.512		16.892.822.542		17.562.599.551		17.831.348.111		



BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Jadi jelas bahwa indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Penggunaan indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah suatu aktivitas atau program telah dilakukan secara efisien dan efektif.

Tujuan berdimensi waktu jangka menengah (5 tahun). Untuk mencapai tujuan, maka setiap periode (bulan/ triwulan/ semester/ tahun) ditetapkan sasaran-sasaran yang diharapkan dapat mencapai tujuan sesuai dengan indikator kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, sasaran seyogyanya dapat diukur dengan jelas, terfokus pada tindakan dan hasil, yaitu kegiatan yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat diwujudkan.

Indikator yang diharapkan adalah semakin meningkatnya kepuasan masyarakat dan menurunnya kasus pengaduan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah. Indikator rencana kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas. Sasaran-sasaran tahunan ini akan dijadikan dasar penyusunan rencana kerja OPD yang memuat rencana operasional kegiatan sebagai komitmen pimpinan untuk menyediakan sumber daya, proses penganggaran, komitmen kinerja (performance agreement), dan pemantauan program / kegiatan. Berdasarkan faktor-faktor kunci keberhasilan, maka diharapkan dapat mencapai visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun target kinerja tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021-2026 dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 7.1

Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No.	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD 2026
		Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Indeks Profesionalitas ASN	47,64 (C)	47,64 (C)	50 (C)	54 (CC)	57 (CC)	60 (CC)	60 (CC)
2.	Indeks Sistem Merit	280	280	285	286	287	288	288
3.	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	78,85 (B)	78,85 (B)	82,26 (A)	83,48 (A)	84,50 (A)	85,64 (A)	85,64 (A)
4.	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	77 (BB)	77 (BB)	78 (BB)	79 (BB)	80 (BB)	81 (A)	81 (A)
5.	Indeks Reformasi Birokrasi	51,78 (CC)	51,78 (CC)	62,00 (B)	64,00 (B)	66,00 (B)	68,00 (B)	68,00 (B)

BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021-2026 berfungsi sebagai pedoman, penentu arah, sasaran dan tujuan dalam menyelenggarakan urusan penunjang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Renstra ini merupakan penjabaran dari tujuan dan sasaran BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas yang mengacu pada RPJMD Kabupaten Kepulauan Anambas 2021-2026.

Dalam melaksanakan Rencana Strategis ini sangat diperlukan partisipasi, semangat dan komitmen dari seluruh aparaturnya BKPSDM kabupaten Kepulauan Anambas, karena akan menentukan keberhasilan program dan kegiatan yang telah disusun. Rencana Strategis ini nantinya tidak hanya sebagai dokumen administrasi saja, karena secara substansial merupakan cerminan tuntutan pembangunan yang memang dibutuhkan sesuai dengan visi dan misi daerah yang ingin dicapai.

Demikian penyusunan Renstra Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021-2026 agar dapat dijadikan sebagai alat perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pertanggungjawaban dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.

Tarempa, 1 Agustus 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,



Dra. NURGAYAH, M.A

Pembina Tk.I (IV/b)

NIP. 196801262000032002