



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN SIDOARJO

**PERUBAHAN
RENCANA STRATEGIS
2021 - 2026**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN SIDOARJO**



PERUBAHAN RENSTRA TAHUN 2021 - 2026

KATA PENGANTAR

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

Penyusunan Renstra Perubahan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo mengacu pada pedoman penyusunan Renstra yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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. Secara substansi Renstra Badan Kepegawaian Negara 2021-2026 disusun sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, serta mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sidoarjo 2021-2026.

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

Akhir kata kami ucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya atas kerja keras seluruh jajaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo serta seluruh stakeholder



PERUBAHAN RENSTRA TAHUN 2021 - 2026

dalam mewujudkan ASN yang profesional dan berintegritas. Renstra ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dalam merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengambilan keputusan operasional dalam pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dalam 5 tahun.

Sidoarjo, Maret 2023

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sidoarjo



Ditandatangani secara elektronik oleh

Drs. IMAM MUKRI AFANDY, M.Si
NIP. 196702241988091001

Drs. IMAM MUKRI AFANDY, M.Si.
Pembina Tingkat I
NIP. 196702241988091001



PERUBAHAN RENSTRA TAHUN 2021 - 2026

DAFTAR ISI

Halaman Cover	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iv
Daftar Gambar	vi
Daftar Tabel	vii
Daftar Grafik	ix
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.1.1 Fungsi Renstra OPD dalam Penyelenggaraan Pembangunan Daerah	2
1.1.2 Proses Penyusunan Renstra OPD	3
1.1.3 Perubahan Renstra	6
1.2 Landasan Hukum	8
1.3 Maksud dan Tujuan	12
1.4 Sistematika Penulisan	12
BAB II : GAMBARAN PELAYANAN	15
2.1. Tugas Pokok dan Fungsi dan Struktur Organisasi	15
Tugas Pokok dan Fungsi Badan	
2.1.1. Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo	15
2.1.2. Struktur Organisasi	15
2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo	22
2.2.1. Keadaan Personalia	22
2.2.2. Sarana dan Prasarana/Aset Tetap	27
2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo	28
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan	38



PERUBAHAN RENSTRA

TAHUN 2021 - 2026

Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah

	Kabupaten Sidoarjo	
	2.4.1 Tantangan dan Peluang Pada Aspek Jenis Pelayanan	38
	2.4.2 Tantangan dan Peluang Pada Aspek Pencapaian Profesionalitas ASN dan Sistem Merit	42
	2.5 Kerjasama Daerah	46
BAB III	: PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS	47
	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SIDOARJO	
	3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo	47
	3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Bupati Sidoarjo	49
	3.3. Telaahan Renstra K/L (Badan Kepegawaian Negara)	50
	3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	58
	3.5. Isu-Isu Strategis Kepegawaian	58
BAB IV	: TUJUAN DAN SASARAN	64
	4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo	64
	4.1.1. Tujuan	64
	4.1.2. Sasaran	71
BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	81
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	85
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	90
BAB VIII	PENUTUP	103
	LAMPIRAN	



PERUBAHAN RENSTRA TAHUN 2021 - 2026

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Gambaran Tahapan Penyusunan Renstra OPD	4
Gambar 1.2	Hubungan Antar Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah	6
Gambar 2.1	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo	16



PERUBAHAN RENSTRA TAHUN 2021 - 2026

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Poin-Poin Perubahan Renstra 2021-2026	7
Tabel 2.1	Rekapitulasi Data Pegawai Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Jenis Kelamin	22
Tabel 2.2	Rekapitulasi Data Pegawai Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Golongan Ruang menurut Jenis Kelamin	23
Tabel 2.3	Rekapitulasi Pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Pendidikan menurut Jenis Kelamin	24
Tabel 2.4	Rekapitulasi Data Pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Eselon Menurut Jenis Kelamin	25
Tabel 2.5	Rekapitulasi Data Pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Jabatan Menurut Jenis Kelamin	26
Tabel 2.6	Sarana dan Prasarana BKD Kabupaten Sidoarjo Terkait Langsung dengan Pelayanan	28
Tabel 2.7	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo	29
Tabel 2.8	Kondisi Indeks Profesionalitas ASN per Tahun	30
Tabel 2.9	Rekapitulasi penempatan ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan pengukuran kompetensi ASN	32
Tabel 2.10	Penempatan ASN Sesuai Kompetensi Tiap Tahunnya	32
Tabel 2.11	Perkembangan IKM Layanan Administrasi Kepegawaian	34
Tabel 2.12	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Tahun 2016-2020 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo	36
Tabel 2.13	Jenis Pelayanan Kepegawaian pada Badan	38



PERUBAHAN RENSTRA TAHUN 2021 - 2026

Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

Tabel 2.14	Rekapitulasi Peluang Dalam Pemenuhan Sistem Merit di Kabupaten Sidoarjo	43
Tabel 2.15	Tantangan dan Langkah Perbaikan Dalam Pemenuhan Sistem Merit di Kabupaten Sidoarjo	44
Tabel 3.1	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah	48
Tabel 3.2	Telaah Renstra K/L Pada Aspek Tujuan, Sasaran Kinerja dan Indikator	52
Tabel 3.3	Perbandingan Kebutuhan Pegawai dengan Kondisi Eksisting	61
Tabel 3.4	Pertumbuhan Jumlah ASN	62
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo	79
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan	82
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Jawa Timur	86
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo	91



PERUBAHAN RENSTRA TAHUN 2021 - 2026

DAFTAR GRAFIK

Grafik 2.1	Rekapitulasi Data Pegawai Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Jenis Kelamin	22
Grafik 2.2	Rekapitulasi Pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Golongan Ruang menurut Jenis Kelamin	23
Grafik 2.3	Rekapitulasi Pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Pendidikan menurut Jenis Kelamin	24
Grafik 2.4	Rekapitulasi Data Pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Eselon Menurut Jenis Kelamin	25
Grafik 2.5	Rekapitulasi Data Pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Jabatan Menurut Jenis Kelamin	26
Grafik 2.6	Capaian Indeks Profesional Tahunannya	30
Grafik 2.7	Capaian Prosentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensinya	33
Grafik 2.8	Capaian Perkembangan IKM per Tahunnya	34

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi Birokrasi merupakan sebuah kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam rangka memastikan terciptanya perbaikan tata kelola pemerintahan. Tata kelola pemerintahan yang baik adalah prasyarat utama pembangunan nasional. Kualitas tata kelola pemerintahan akan sangat mempengaruhi pelaksanaan program-program pembangunan nasional. Semakin baik tata kelola pemerintahan suatu negara, semakin cepat pula perputaran roda pembangunan nasional.

Terkait dengan reformasi birokrasi dan tata kelola, dalam RPJMN 2020-2024 menetapkan 4 (empat) arah kebijakan dan strategi reformasi birokrasi dan tata kelola, yakni:

1. Penguatan implementasi manajemen ASN, melalui: penerapan manajemen talenta nasional ASN, peningkatan sistem merit ASN, penyederhanaan eselonisasi, serta penataan jabatan fungsional;
2. Penataan kelembagaan dan proses bisnis, melalui: penataan kelembagaan instansi pemerintah dan penerapan SPBE terintegrasi;
3. Reformasi sistem akuntabilitas kinerja, melalui: perluasan implementasi sistem integritas, penguatan pengelolaan reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja organisasi, serta reformasi sistem perencanaan dan penganggaran;
4. Transformasi pelayanan publik, melalui: pelayanan publik berbasis elektronik (e-service), penguatan pengawasan masyarakat atas kinerja pelayanan publik, penguatan ekosistem inovasi, dan penguatan pelayanan terpadu.

Menindaklanjuti strategi reformasi birokrasi dan tata kelola dalam RPJMN 2020-2024 tersebut, guna mewujudkan tata kelola pemerintahan secara komprehensif termasuk pada level daerah, Pemerintah Kabupaten Sidoarjo merespon esensi dimaksud dengan mencantumkan substansi strategi reformasi birokrasi dan tata kelola dalam RPJMN 2020-2024 pada salah satu Misi (ke-1) RPJMD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026 yaitu

“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Transparan dan Tangkas Melalui Digitalisasi untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dan Kemudahan Berusaha”.

Merujuk pada 4 (empat) arah kebijakan dan strategi reformasi birokrasi dan tata kelola diatas, dalam korelasinya terkait menajamen Aparatur sipil negara (ASN), point nomor 1 dan 2 merupakan tanggung jawab dan domain kinerja institusi negara yang mempunyai tugas dan fungsi pada aspek pengelolaan kepegawaian dan manajemen ASN,

Pada aspek regulasi kepegawaian, dalam rangka melaksanakan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ke arah terwujudnya manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan system merit, yang selanjutnya menjadi basis dalam mewujudkan birokrasi berkelas dunia. Untuk itu, pemerintah telah dan sedang melaksanakan reformasi birokrasi yang salah satunya adalah reformasi di bidang sumber daya manusia aparatur. Reformasi dimaksud antara lain meliputi penataan jumlah dan kualitas serta distribusi Pegawai Negeri Sipil.

Selain itu pemerintah juga menerbitkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Daerah, sebagai pendukung teknis Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah yang secara detail mengatur indikator kinerja sub kegiatan sehingga mempermudah penyajian data secara nasional.

Pada konteks inilah yang menjadi landasan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dalam penyusunan Perubahan Rencana Strategis 2021 – 2026. Sebagai bentuk dukungan percepatan Reformasi Birokrasi, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo berupaya mengimplementasikan konsep kebijakan tersebut ke dalam program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam jangka waktu menengah atau 5 (lima) tahun ke depan.

1.1.1 Fungsi Renstra OPD dalam Penyelenggaraan Pembangunan Daerah

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004, dalam

rangka mendorong proses pembangunan secara terpadu efisien, perencanaan pembangunan mempunyai 5 (lima) tujuan dan fungsi pokok antara lain:

- a. Mendukung koordinasi antar pelaku pembangunan.
- b. Menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi dan sinergi antar daerah, waktu dan fungsi pemerintah, baik pusat maupun daerah.
- c. Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran pelaksanaan dan pengawasan.
- d. Mengoptimalkan partisipasi masyarakat dalam perencanaan pembangunan
- e. Menjamin tercapainya penggunaan sumberdaya secara efisien, efektif dan adil.

Dengan demikian fungsi renstra OPD dalam adalah sebagai pedoman pelaksanaan pembangunan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan dengan sasaran pencapaian yang jelas dan terukur.

1.1.2 Proses Penyusunan Renstra OPD

Berdasarkan Peraturan Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo sebagai salah satu perangkat daerah Kabupaten Sidoarjo memiliki kewajiban menyusun Dokumen Rencana Strategis (Renstra). Penyusunan dokumen merupakan alat perencanaan yang dijadikan sebagai pedoman ketercapaian visi pembangunan daerah Kabupaten Sidoarjo pada Tahun 2021-2026.

Penyusunan dokumen ini secara teknis merujuk pada arsitektur kinerja pembangunan yang secara umum terdiri dari dua rangkaian proses yaitu proses teknokratis dan proses politis. Proses penyusunan Renstra dilakukan bersamaan dengan proses penyusunan RPJMD sebab keduanya memiliki keterkaitan yang erat, baik dalam konteks prosesnya maupun konten dari kedua dokumen tersebut yang saling melengkapi satu sama lain. Berikut gambar mengenai proses penyusunan Renstra yang dilakukan bersama dengan proses penyusunan RPJMD.

Gambar 1.1

Gambaran Tahapan Penyusunan Renstra OPD



Dalam penentuan konsep kebijakan strategis di Perubahan Renstra 2021 – 2026, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo tentunya melakukan harmonisasi dan sinkronisasi terhadap kebijakan strategis Pemerintah Kabupaten Sidoarjo yaitu RPJMD 2020-2026. Dimana RPJMD merupakan acuan penyusunan Renstra Perangkat Daerah, sehingga target RPJMD diturunkan menjadi target dalam Renstra Perangkat Daerah, RPJMD memiliki keterkaitan sistemik dengan dokumen Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah. Setelah rumusan visi, misi dan program strategis dimanifestasikan ke dalam dokumen RPJMD, maka rumusan Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan tersebut akan menjadi dasar dalam penentuan target Program Pembangunan Daerah beserta kebutuhan pendanaannya.

Berdasarkan hal tersebut, penyusunan Perubahan Renstra ini dimaksudkan agar dapat mengarahkan semua program dan kegiatan yang dihasilkan senantiasa berorientasi pada hasil yang ingin dicapai sampai dengan tahun 2026. Perencanaan ini memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul sekaligus memuat tujuan, sasaran arah kebijakan dan strategi serta program dan kegiatan pokok yang akan dilaksanakan sampai tahun 2026. Dokumen Perubahan Renstra ini merupakan rencana pembangunan jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo yang dalam pelaksanaannya akan menjadi acuan dalam menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah setiap tahun.

Penyusunan rancangan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo secara terperinci merujuk pada prosedur yang diatur dalam Permendagri Nomor 86 Tahun 2017. Rancangan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo antara lain memuat analisis gambaran pelayanan perangkat daerah pada periode sebelumnya, isu-isu strategis BKD berdasarkan tupoksi dalam mendukung pencapaian RPJMD, serta hasil penelaahan terhadap Renstra instansi terkait antara lain Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi (PAN-RB), Kementerian Dalam Negeri, Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2020-2024 dan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024.

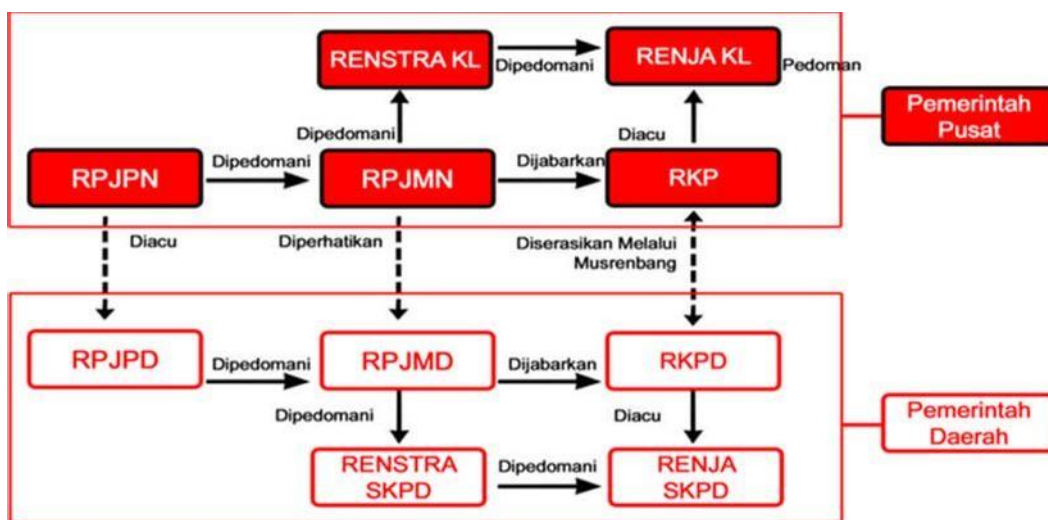
Dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pada Pasal 272 ayat (1), yang berbunyi : "Perangkat Daerah menyusun rencana strategis dengan berpedoman pada RPJMD". Rencana strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah. Pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rencana strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan yang ditetapkan dalam rencana strategis kementerian atau lembaga pemerintah non kementerian untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional. Pasal 273 ayat (1) Rencana Strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 272 ayat (1) ditetapkan dengan Perkada setelah RPJMD ditetapkan. (2) Rencana strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dirumuskan ke dalam rancangan rencana kerja Perangkat Daerah dan digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD (Rencana Pembangunan Tahunan Daerah) selanjutnya. Dengan demikian maka hubungan Renstra OPD dengan dokumen perencanaan lainnya sangat erat.

Renstra BKD Kabupaten Sidoarjo juga merupakan bagian dari dokumen perencanaan pembangunan daerah. Oleh sebab itu maka Renstra ini memiliki keterkaitan dengan berbagai dokumen perencanaan

pembangunan yang lain, baik pada level yang lebih tinggi atau ruang lingkup yang lebih luas, maupun pada level dan ruang lingkup yang lebih rendah dan lebih kecil. Gambar 1.2 berikut ini menjelaskan tentang keterkaitan antara Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dengan dokumen perencanaan pembangunan lainnya.

Gambar 1.2

Hubungan Antar Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah



Renstra BKD Kabupaten Sidoarjo menurut gambar di atas dipedomani oleh RPJMD Kabupaten Sidoarjo dan menjadi pedoman dalam penyusunan Renja BKD Kabupaten Sidoarjo setiap tahunnya dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2026. Kesenambungan antar dokumen perencanaan pembangunan di Kabupaten Sidoarjo dimaksudkan untuk menjamin adanya kesatuan arah pembangunan, untuk mencapai visi pembangunan yang terukur kinerja pembangunannya; baik kinerja input yang terlihat pada besaran sumber daya yang digunakan untuk pembangunan, kinerja output yang dilihat dari apa yang dikerjakan dan dihasilkan suatu kegiatan, kinerja outcome yang teridentifikasi dari apa yang dicapai dari suatu program dan akhirnya kinerja impact yang tergambar oleh adanya perubahan sebagaimana tertuang dalam visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan daerah.

1.1.3 Perubahan Renstra

Sesuai ketentuan dari Permendagri 86 Tahun 2017 pasal 359 tahapan perubahan Renstra PD klausul mutatis mutandis hal itu dilakukan jika terdapat Perubahan RPJMD dan terdapat perubahan mendasar yang

menyebabkan berubahnya seluruh susbtansi pada Renstra PD.

Sesuai arahan dari Kemendagri karena tidak terdapat Perubahan RPJMD namun dikarenakan adanya Kepmendagri 050 5889 Tahun 2021 sehingga merubah indikator pada Sub Kegiatan serta penambahan adanya Sasaran Perangkat Daerah, maka Perubahan Renstra PD tidak perlu dilakukan secara mutatis mutandis, cukup langsung dilakukan perubahan sesuai substansi yang akan dilakukan perubahan saja.

Mendasari hal tersebut, dalam dokumen renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026, dilakukan perubahan dan penambahan point-point substansial pada beberapa bab tertentu. Diantaranya penambahan dan perubahan yang dilakukan adalah antara lain :

Tabel 1.1

Poin-Poin Perubahan Renstra 2021 - 2026

No	Uraian Perubahan/penambahan	Dasar dan Alasan Perubahan/penambahan	Tampilan data Perubahan/ Penambahan
1	Perubahan indikator kinerja sub kegiatan termasuk target kinerja	Terbitnya Kepmendagri 050-5889 Tahun 2021	Bab VI Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan, Tabel 6.1 (T.C. 27) Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, Hlm. 90
2	Penambahan sasarandan indikator yaitu : Meningkatnya kualitas penyelenggaraan Pemerintahan dengan Indikator Nilai SAKIP PD, Indeks RB, Nilai IKM/SKM, Nilai IPP	<ul style="list-style-type: none"> - Surat Sekretaris Daerah Nomor : 050/63/438.6.1/2023 tanggal 3 Januari 2023 Penyusunan rancangan Perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 - Hasil koordinasi dan konsultasi Tim Bappeda dengan Ditjen Bangda Kemendagri 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Bab iv Tujuan dan Sasaran Tabel 4.1 (T.C- 25) Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo 2. Bab VI Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan, Tabel 6.1(T.C. 27) Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan

		penambahan sasaran dan indikator dalam Renstra PD masih bisa dilakukan dengan ketentuan level sasaran dan indikator harus dalam level Outcome agar tidak merusak konsep leveling dan cascading kinerja organisasi	Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, Hlm. 90
	Perubahan target sasaran : Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit Indikator : Nilai Sistem merit	Penyesuaian terhadap trend capaian target tahun sebelumnya / target sudah terlampaui	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bab iv Tujuan dan Sasaran Tabel 4.1 (T.C- 25) Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo 2. Bab VI Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan, Tabel 6.1(T.C. 27) Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, Hlm. 90

1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026 adalah :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47,

- Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 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 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4846);
 7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234);
 8. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara;
 9. 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);
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan

- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4815);
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
 14. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
 15. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114);
 16. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 Pengelolaan Keuangan Daerah;
 17. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
 18. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah
 19. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
 20. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
 21. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
 22. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;

23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodeifikasi Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
27. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
28. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024
29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Dalam Negeri Tahun 2020-2024;
30. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Daerah;
31. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Pedoman Tata Cara Dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
32. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 81/KEP/2020 Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024;
33. Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021 - 2026;
34. Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Unit Pelaksana Teknis Daerah Pada Dinas Daerah dan Badan Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo;
35. Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 61 Tahun 2021 tentang Perubahan Renja PD Tahun 2021

36. Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 63 Tahun 2021 tentang Renstra PD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026
37. Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 77 Tahun 2022 tentang Renja PD Tahun 2023
38. Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 39 tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

1.3. Maksud dan Tujuan

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

Adapun tujuan disusunnya adalah untuk:

- 1) Menjabarkan visi, misi serta strategi Bupati Sidoarjo melalui RPJMD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021 - 2026 ke dalam tujuan, sasaran dan program kerja operasional.
- 2) Menyediakan dokumen rencana pembangunan jangka menengah sebagai bahan penyusunan rencana kerja atau rencana kinerja tahunan.
- 3) Menentukan strategi untuk pengelolaan keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja dan produktivitas serta menjamin efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.

1.4. Sistematika Penulisan

Dokumen Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan lainnya, keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD dan uraian singkat tentang sistematika penyusunan Renstra.

BAB 2 : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Dalam bab ini memuat struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah

Kabupaten Sidoarjo berdasarkan Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 56 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo periode sebelumnya dan menjelaskan hambatan-hambatan yang masih dihadapi dan perlu diatasi melalui Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo 2021 - 2026 i

BAB 3 : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Memuat isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. serta telaah visi dan misi Bupati, Renstra K/L, dan RTRW.

BAB 4 : TUJUAN DAN SASARAN,

Dalam Bab ini menjelaskan tujuan dan sasaran untuk mewujudkan tujuan jangka menengah yang telah ditetapkan sampai akhir periode perencanaan., upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi, kemudian langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi, serta arah/tindakan yang diambil oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo untuk mencapai tujuan dan sasaran.

BAB 5 : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dalam periode perencanaan.

BAB 6 : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Bab ini menjelaskan rencana program dan kegiatan serta indikator kinerja kelompok sasaran pendanaan indikatif selama periode perencanaan serta uraian program dan kegiatan yang merupakan penjabaran dari strategi dan kebijakan dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

BAB 7 : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini menjelaskan indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima

Tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB 8 : PENUTUP

Bab ini berisikan penutup.

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN

2.1 Tugas Pokok dan Fungsi dan Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo pertama kali dibentuk pada tanggal 31 Maret 2001 berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 3 Tahun 2001 dan Keputusan Bupati Nomor 35 Tahun 2001 seiring dengan kebutuhan organisasi yang ada di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Penyesuaian struktur organisasi kembali dilakukan pada tahun 2022 dalam rangka penyederhanaan birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien guna meningkatkan kinerja pemerintahan dan pelayanan publik, sebagaimana diamanatkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 dan Nomor 25 Tahun 2021

2.1.1. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

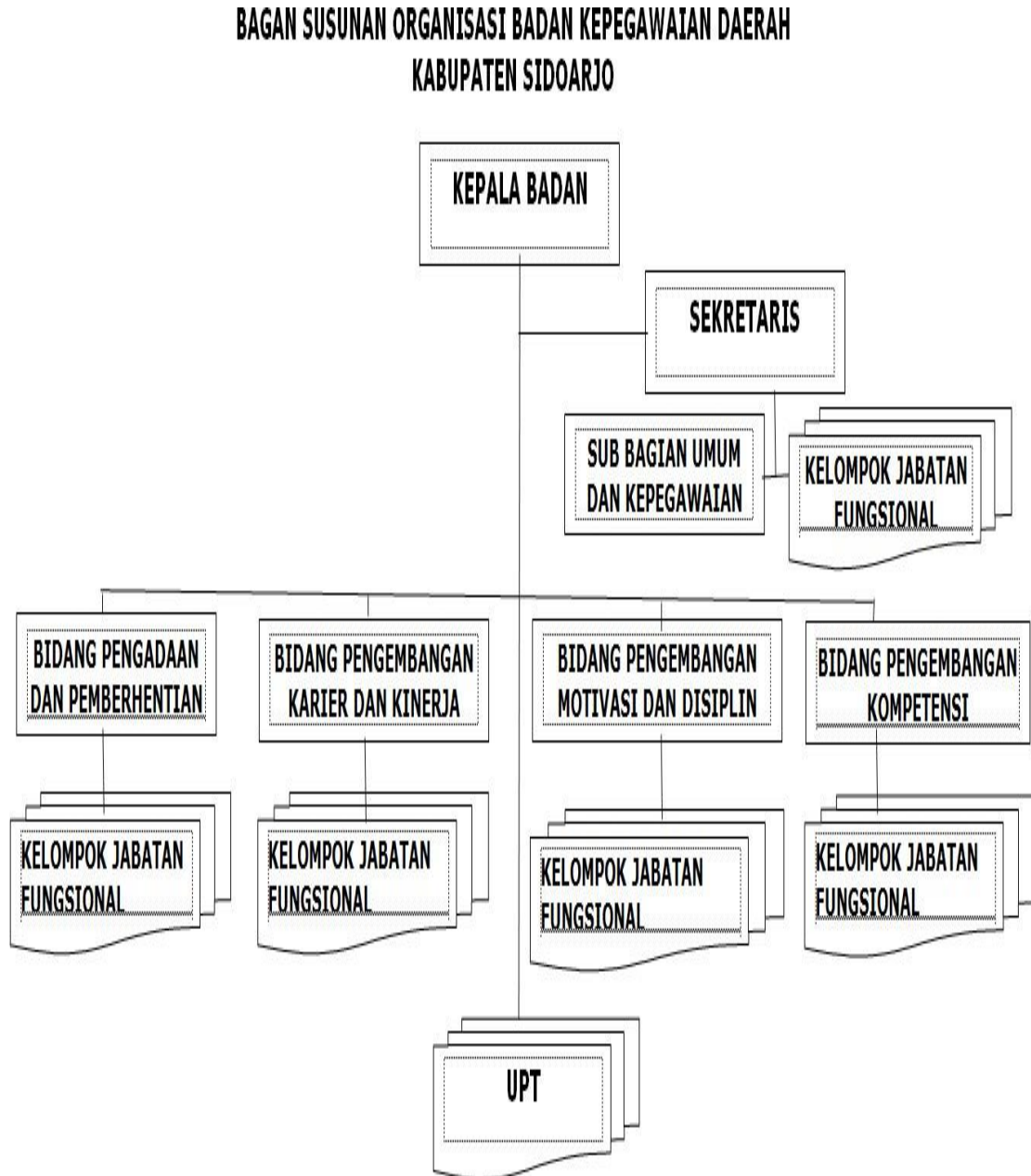
Berdasarkan Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 39 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, BKD Kabupaten Sidoarjo mempunyai tugas menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, serta menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. pelaksanaan kebijakan teknis kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugasnya.

2.1.2. Struktur Organisasi

Untuk gambaran kelembagaan BKD Kabupaten Sidoarjo dapat dilihat pada bagan/struktur organisasi sebagaimana berikut :

Gambar 2.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo



Susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo untuk melakukan tugas dan fungsi sebagaimana di atas, terdiri atas:

- a. Unsur Pimpinan: Kepala Badan
- b. Unsur Staf: Sekretariat, terdiri dari:
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 2. Kelompok Jabatan Fungsional
- c. Unsur Pelaksana, terdiri dari:
 1. Bidang Pengadaan dan Pemberhentian, terdiri dari: Kelompok Jabatan Fungsional;
 2. Bidang Pengembangan Karier dan Kinerja, terdiri dari: Kelompok Jabatan Fungsional
 3. Bidang Pengembangan Motivasi dan Disiplin, terdiri dari: Kelompok Jabatan Fungsional
 4. Bidang Pengembangan Kompetensi, terdiri dari: Kelompok Jabatan Fungsional
- d. Unit Pelaksana Teknis;

Adapun penjelasan detail perihal kelembagaan BKD Kabupaten Sidoarjo berdasarkan Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 39 tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo sebagai berikut :

A. Kepala Badan

Kepala Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas memimpin, koordinasi, pengawasan, evaluasi dan penyelenggaraan pengelolaan sumber daya aparatur.

Untuk melaksanakan tugas, Kepala Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi:

- a. perencanaan program kebijakan yang menjadi kewenangan BKD;
- b. pengkoordinasian pelaksanaan tugas BKD ;
- c. pembinaan pelaksanaan program dan kinerja BKD ;
- d. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas BKD ;
- e. pelaporan pelaksanaan tugas kepada bupati dan;
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan bidang tugasnya

B. Sekretaris

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas BKD di bidang kesekretariatan meliputi perencanaan, keuangan, kepegawaian, tata usaha, perlengkapan, rumah tangga, evaluasi dan pelaporan kinerja BKD. Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. pengkoordinasian kegiatan dan layanan Badan;
- b. pengkoordinasian pembangunan zona integritas, reformasi birokrasi, akuntabilitas kinerja dan Sistem Pengendali Intern Pemerintahan BKD;
- c. pengelolaan perencanaan dan pelaporan BKD, meliputi:
 1. pengelolaan data perencanaan kinerja BKD;
 2. pengkoordinasian seluruh data penunjang kinerja, yang kewenangan BKD;
 3. pelaksanaan pengendalian, evaluasi dan capaian program/ kegiatan/ sub kegiatan pada perangkat daerah;
 4. penyusunan laporan kinerja BKD;
- d. pengelolaan evaluasi dan pelaporan kinerja BKD;
 1. pelaksanaan administrasi keuangan;
 2. pelaksanaan pengendalian serapan anggaran;
 3. pelaksanaan analisa dan evaluasi anggaran;
 4. penyusunan laporan pengelolaan keuangan;
- e. pengelolaan evaluasi dan pelaporan kinerja BKD;
- f. pengelolaan asset dan barang milik daerah yang menjadi kewenangan BKD;
- g. pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian BKD;
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala BKD sesuai tugasnya.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas:

- a. melaksanakan pelayanan surat menyurat, kearsipan, perpustakaan dan dokumentasi;
- b. melaksanakan pengelolaan barang termasuk pembangunan dan pemeliharaan gedung dan fasilitas kantor BKD;
- c. melaksanakan pengadaan, pengelolaan, pemeliharaan, pemanfaatan, pelaporan aset yang menjadi kewenangan BKD sesuai peraturan yang berlaku;

- d. melaksanakan pengelolaan teknologi informasi/website BKD;
- e. melaksanakan pengelolaan kepegawaian internal BKD;
- f. melaksanakan pembinaan dan pengembangan pegawai dalam mencapai profesionalisme ASN internal BKD;
- g. mengkoordinasikan publikasi, pelayanan (*front office*) dan tindak lanjut pengaduan masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung;
- h. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugasnya.

B. Bidang Pengadaan dan Pemberhentian

Bidang Pengadaan dan Pemberhentian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas BKD dalam pengadaan pegawai, pemberhentian serta pengelolaan sistem informasi dan data kepegawaian. Bidang Pengadaan dan Pemberhentian mempunyai fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis pengadaan pegawai, pemberhentian pegawai serta pengelolaan sistem informasi dan data kepegawaian;
- b. pengelolaan pengadaan Pegawai ASN dan Pegawai Non ASN atau dengan sebutan lainnya;
- c. pengelolaan akuisisi talenta;
- d. pengelolaan PNS mutasi masuk dan keluar instansi;
- e. pengelolaan pensiun ASN;
- f. pengelolaan sistem informasi dan data kepegawaian;
- g. monitoring, evaluasi, pelaporan dan peningkatan kinerja pelaksanaan kebijakan teknis pengadaan pegawai, pemberhentian pegawai serta pengelolaan sistem informasi dan data kepegawaian;
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala BKD sesuai dengan tugasnya.

C. Bidang Pengembangan Karier dan Kinerja

Bidang Pengembangan Karier dan Kinerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas BKD dalam bidang pengembangan karier dan kinerja pegawai. Bidang Pengembangan Karier dan Kinerja mempunyai fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis pengembangan karier dan kinerja

pegawai;

- b. pengelolaan kinerja pegawai;
- c. pengelolaan pengembangan karier ASN;
- d. monitoring, evaluasi, pelaporan dan peningkatan kinerja pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan karier dan kinerja pegawai;
- e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala BKD sesuai dengan tugasnya.

D. Bidang Pengembangan Motivasi dan Disiplin

Bidang Pengembangan Motivasi dan Disiplin mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas BKD dalam bidang pengembangan Motivasi dan Disiplin ASN untuk meningkatkan motivasi dan keterikatan pegawai. Bidang Pengembangan Motivasi dan Disiplin mempunyai fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis pengembangan motivasi dan disiplin pegawai;
- b. pengelolaan disiplin pegawai;
- c. pengelolaan pengembangan motivasi pegawai;
- d. fasilitasi organisasi profesi ASN;
- e. monitoring, evaluasi, pelaporan dan peningkatan kinerja pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan motivasi dan disiplin pegawai;
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala BKD sesuai dengan tugasnya.

E. Bidang Pengembangan Kompetensi

Bidang Pengembangan Kompetensi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas BKD dalam bidang pengembangan kompetensi pegawai. Bidang Pengembangan Kompetensi mempunyai fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis pengembangan kompetensi pegawai;
- b. pengelolaan analisa dan evaluasi pengembangan kompetensi pegawai;
- c. pengelolaan pengembangan kompetensi pegawai;
- d. monitoring, evaluasi, pelaporan dan peningkatan kinerja pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kompetensi pegawai;

- e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala BKD sesuai dengan tugasnya.

Unit Pelaksana Teknis Daerah Penilaian Kompetensi

- (1) Unit Pelaksana Teknis Daerah Penilaian Kompetensi adalah unsur pelaksana teknis BKD, yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas BKD yang bersifat teknis operasional dalam hal penilaian kompetensi.
- (2) Unit Pelaksana Teknis Daerah Penilaian Kompetensi dipimpin oleh seorang Kepala, yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala BKD dan pembinaan teknis dilaksanakan oleh Kepala Bidang sesuai tugasnya.

Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas BKD sesuai dengan keahlian.

- (1) Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari pejabat fungsional sesuai jenjang yang dapat dibagi dalam kelompok sesuai sifat dan keahliannya.
- (2) Setiap Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinir oleh seorang Koordinator dari tenaga fungsional senior yang ditunjuk dan bertanggungjawab kepada Kepala BKD melalui Kepala Bidang atau Sekretaris sesuai tugas fungsinya.
- (3) Koordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pejabat yang berwenang.
- (4) Koordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melaksanakan tugas koordinasi penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan pada satu kelompok substansi pada masing-masing pengelompokan uraian fungsi.
- (5) Jumlah pemangku/Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan kebutuhan, beban kerja dan peta jabatan.
- (6) Pembinaan, jenis dan jenjang Jabatan Fungsional serta rincian tugas Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

2.2.1 Keadaan Personalia

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya BKD Kabupaten Sidoarjo harus didukung oleh sumber daya baik berupa sumber daya manusia/aparatur, dan sarana prasarana yang memadai.

Jumlah Pegawai 58 (lima puluh tujuh) orang merupakan sumberdaya utama Badan Kepegawaian Daerah yang harus menangani Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 11.816 orang PNS per Desember 2022.

Berikut adalah data sumber daya aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo berdasarkan beberapa klasifikasi, yaitu:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2.1

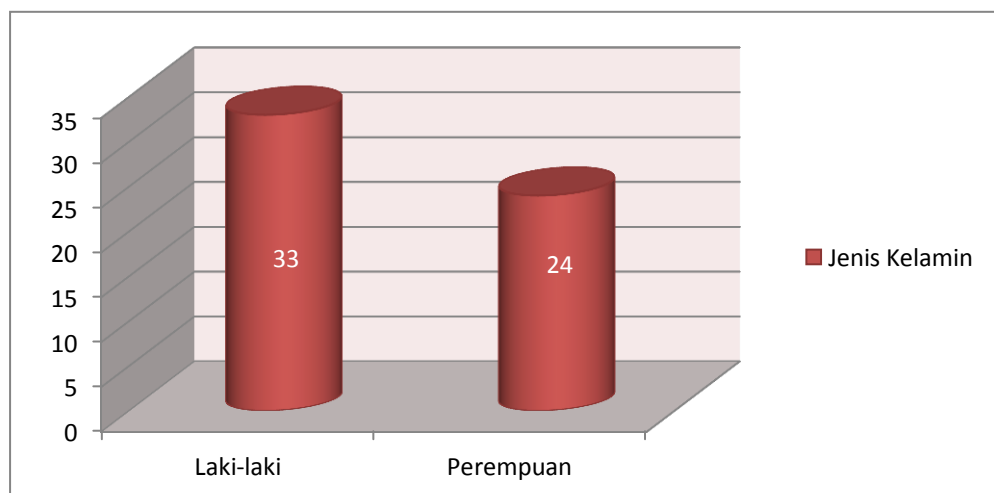
Rekapitulasi Data Pegawai Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Jenis Kelamin

NO.	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1.	LAKI-LAKI	33
2.	PEREMPUAN	24
TOTAL		57

Sumber : Data Kepegawaian BKD Tahun 2022

Grafik 2.1

Rekapitulasi Data Pegawai Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Jenis Kelamin



2. Berdasarkan Berdasarkan Golongan Ruang

Tabel 2.2

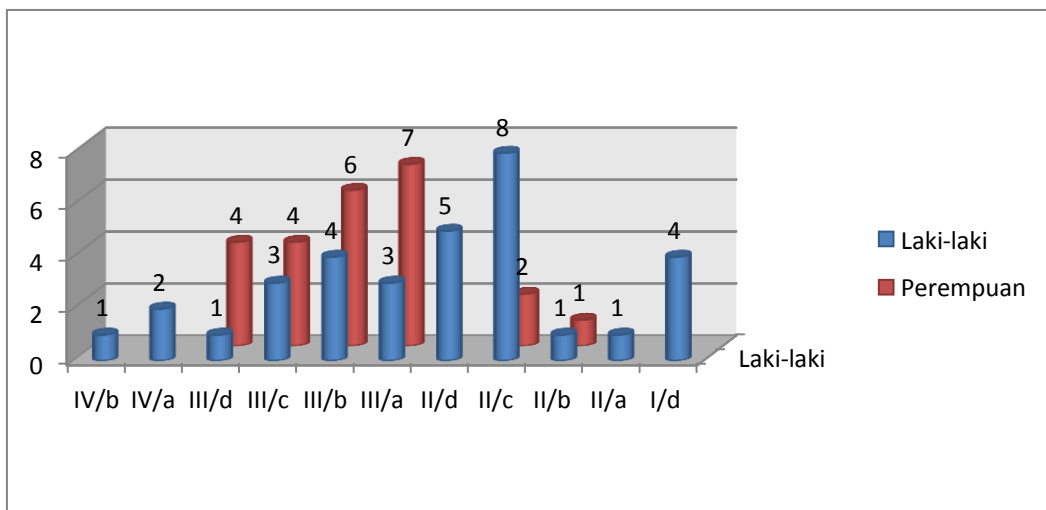
Rekapitulasi Pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Golongan Ruang menurut Jenis Kelamin

No	GOL RUANG	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1.	IV/d		
2.	IV/c		
3.	IV/b	1	-
4.	IV/a	2	-
5.	III/d	1	4
6.	III/c	3	4
7.	III/b	4	6
8.	III/a	3	7
9.	II/d	5	-
10.	II/c	8	2
11.	II/b	1	1
12.	II/a	1	-
13	I/d	4	-
TOTAL		33	24

Sumber : Data Kepegawaian BKD Tahun 2022

Grafik 2.2

Rekapitulasi Pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Golongan Ruang menurut Jenis Kelamin



3. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2.3

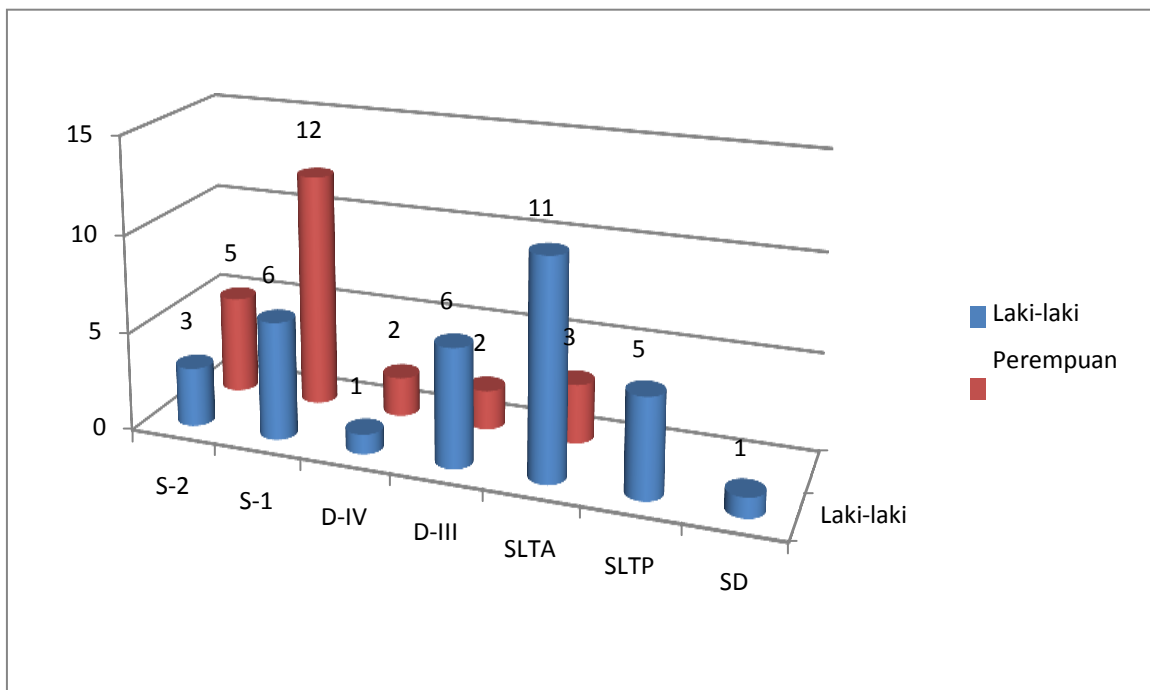
Rekapitulasi Pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Pendidikan menurut Jenis Kelamin

NO.	PENDIDIKAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1.	S-2	3	5
2.	S-1	6	12
3.	D-IV	1	2
4.	D-III	6	2
5.	D-II	-	-
6.	D-I	-	-
7.	SLTA	11	3
8.	SLTP	5	-
9.	SD	1	-
TOTAL		33	24

Sumber : Data Kepegawaian BKD Tahun 2022

Grafik 2.3

Rekapitulasi Pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Pendidikan menurut Jenis Kelamin



4. Berdasarkan Eselon

Tabel 2.4

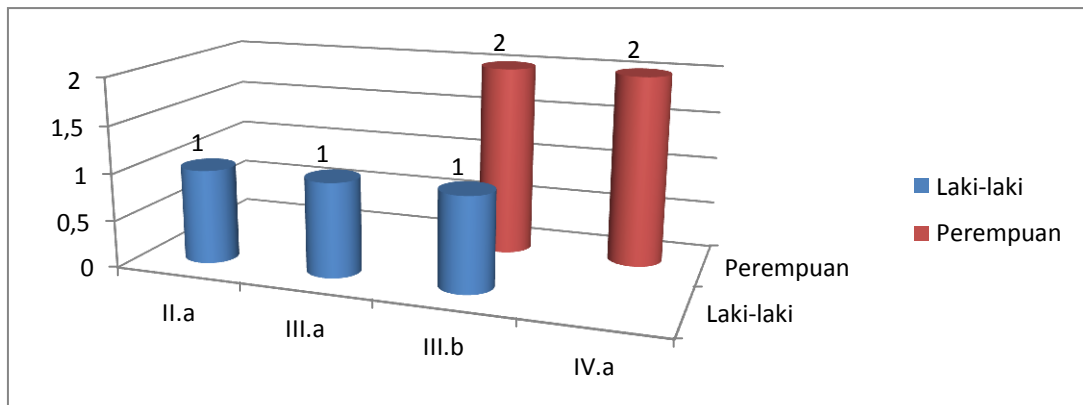
Rekapitulasi Data Pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Eselon Menurut Jenis Kelamin

NO	ESELON	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1.	II.a	1	
2.	III.a	1	
3.	III.b	1	2
4.	IV.a		2
TOTAL		3	4

Sumber : Data Kepegawaian BKD Tahun 2022

Grafik 2.4

Rekapitulasi Data Pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Eselon Menurut Jenis Kelamin



5. Berdasarkan Jenis Jabatan (Fungsional dan Pelaksana)

Tabel 2.5

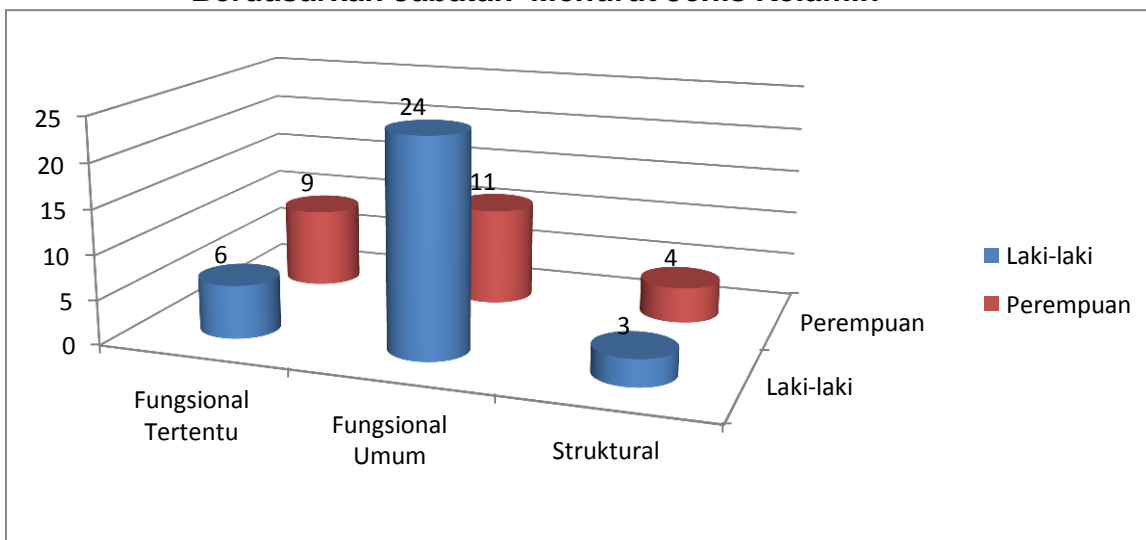
Rekapitulasi Data Pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Jabatan Menurut Jenis Kelamin

NO	JABATAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1.	FUNGSIONAL TERTENTU	6	9
2.	FUNGSIONAL UMUM	24	11
3	STRUKTURAL	3	4
TOTAL		33	24

Sumber : Data Kepegawaian BKD Tahun 2022

Grafik 2.5

Rekapitulasi Data Pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Jabatan Menurut Jenis Kelamin



Dari grafik-grafik tersebut diatas diketahui bahwa secara umum kondisi PNS Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo rata-rata memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan yaitu sebanyak 18 orang adalah berpendidikan Sarjana (S1) dan 8 adalah berpendidikan Magister/Pasca Sarjana (S2), sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki PNS dilingkungan BKD Kabupaten Sidoarjo dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah cukup baik dan potensial.

Apabila dilihat pada persentase jumlah pegawai Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo berdasarkan usia menunjukkan bahwa 97% usia pegawai BKD berada di bawah usia 50 tahun. Hal ini menunjukkan proyeksi pegawai ASN yang memasuki Batas Usia Pensiun (BUP) pada 5 tahun kedepan berkisar pada angka 3 %.

Sedangkan persentase jumlah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo berdasarkan golongan menunjukkan bahwa pegawai dengan golongan III merupakan golongan pegawai terbanyak yaitu 30 orang dengan persentase 50%, dari jumlah total pegawai yaitu sebanyak 57 orang. Golongan II sebanyak 22 orang dengan persentase 36.7%. Untuk golongan IV sebanyak 4 orang dengan persentase 6.7%. Golongan I sebanyak 4 orang dengan persentase 6.7%.

Demikian juga bila dikaitkan dengan isu pengarusutamaan-gender (*gender mainstreaming*), maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki dengan perempuan dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo menunjukkan angka yang cukup proporsional dan berimbang, yakni 55% pegawai laki-laki dan 45% pegawai perempuan.

2.2.2.Sarana dan Prasarana/Aset Tetap

Selain sumber daya aparatur, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya BKD Kabupaten Sidoarjo juga didukung sarana dan prasarana perkantoran. Sarana prasarana merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dalam hubungan langsung dengan pelayanan kepegawaian yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dalam melaksanakan pelayanan publik memerlukan sarana dan prasarana, baik itu perlengkapan, peralatan, kendaraan operasional pelayanan, jaringan komunikasi dan sarana pendukung pelayanan lainnya harus memadai dan sesuai standar pelayanan agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa pelayanan kepegawaian.

Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.6

Sarana dan Prasarana BKD Kabupaten Sidoarjo
Terkait Langsung dengan Pelayanan

No.	Nama barang	Jumlah	Ket
1.	Tanah	luas ±7.700 m ²	
2.	Bangunan	7 gedung	baik
3.	Komputer / PC	189 Unit	baik
4.	Portal jaringan (Web site)	1 Unit	aktif
5.	Laptop	19 Unit	baik
6.	Scanner	17 Unit	baik
8.	Printer	50 Unit	baik
9.	Ruang front desk pelayanan	1 Ruang	baik
10	Meja tamu	2 Unit	baik
11	Kursi tunggu	14 Unit	baik
12	Televisi	11 Unit	baik
13	Spring Bed Asrama	56 Unit	baik
14	Kendaraan operasional		
	a. Roda 4	8 Unit	baik
	b. Roda 2	10 Unit	baik
15	Genset dan rumah genset	1 Unit	baik

Sumber : Data Aset Subbag Umum Kepegawaian

2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

Dalam 5 (lima) tahun ini ada banyak hal yang telah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo sebagai wujud layanan kinerja yang menghasilkan berbagai hal yang nyata. Capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Periode Rencana Strategis

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

Tabel 2.7 (T.C-23)

Pencapaian Kinerja Pelayanan
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Idkt Lain	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Perangkat Daerah Tahun ke-					Rasio Capaian Perangkat Daerah Tahun ke-				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	Indeks Profesionalisme ASN (Indikator Tujuan)	-	-	-	N/A	76	78	78	79	84.9	86.57	86.57	71.53	79.39	-	114	111	92	100,5
2	Persentase penempatan ASN sesuai dengan Kompetensinya	-	-	-	55	66	67	70	70	63.8	69.4	70.29	73.85	77.35	11	105	105	10	110,5
3	IKM layanan administrasi kepegawaian	-	-	-	76	76	78	78	82	77.28	77.56	80.05	82.06	88.99	10	102	103	10	108.5

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Indikator Indeks Profesionalisme ASN (Indikator Tujuan)

Tabel 2.8

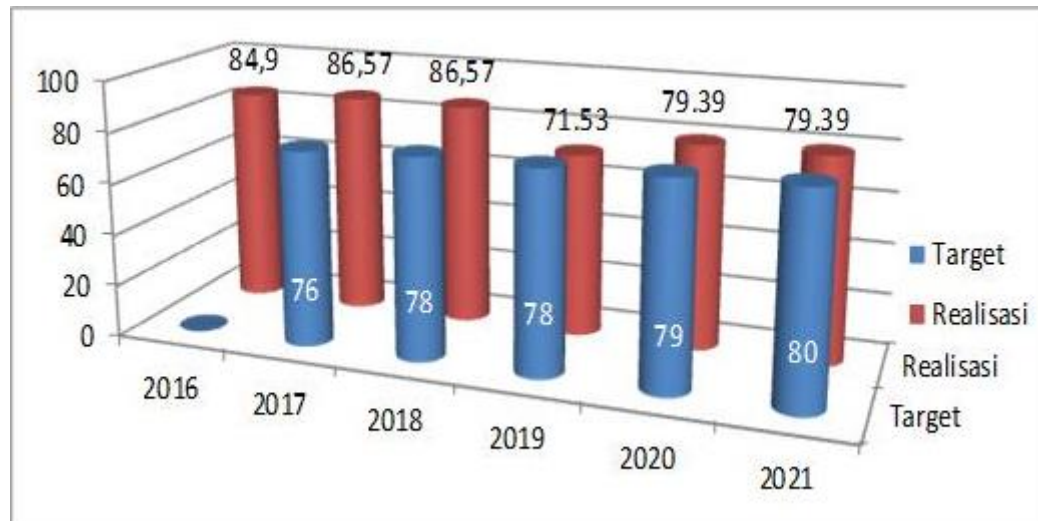
Kondisi Indeks Profesionalitas ASN per Tahun

Tahun	Jumlah PNS Kab.Sidoarjo	Target IP	IP ASN
2016	12.752	-	84.90
2017	12.229	76	86.57
2018	11.517	78	86.57
2019	11.294	78	71.53
2020	11.173	79	79,39
2021	10.260	80	79,39

Sumber : Data kinerja BKD

Grafik 2.6

Capaian Indeks Profesional pertahunnya



Dapat dilihat progress capaian kinerja indikator tujuan ini bahwa pada tiga tahun kinerja terjadi peningkatan nilai indeks pertahunnya (2016-2018), kemudian pada tahun keempat terjadi penurunan nilai indeks profesional. Hal tersebut disebabkan antara lain :

- a. Terdapat perbedaan kebijakan mendasar dalam perhitungan Indeks Profesionalitas ASN, yaitu :

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

	2018	2019 dan 2020
Dasar hukum perhitungan	Instruksi Badan Kepegawaian Negara 2017	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019
Unsur Penilaian	a. kompetensi b. kompensasi, c. kinerja, d. disiplin	a. kualifikasi b. kompetensi c. kinerja, d. disiplin
Segmen perhitungan	Pejabat struktural (670 orang)	Seluruh PNS (10.484 orang)
Rumus perhitungan	$IP = (K_{oef}(1 - g_{aps})) + ((k_{oef} \times KJ) / 100) + (k_{oef}(1 - S_i)) + (k_{oef}(1 - I_{ndisp}))$	$IP = (K_{oef} \text{ Kualifikasi}) 25\% + (k_{oef} \text{ Kompetensi}) 40\% + (k_{oef} \text{ Kinerja}) 30\% + (k_{oef} \text{ Disiplin}) 5\%$
Sumber data	Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pemkab Sidoarjo	Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) Badan Kepegawaian Negara
Metode perhitungan	Manual	Aplikasi online

- b. Kurang validnya data kompetensi pada SAPK, karena update data dilakukan pada SIMPEG
- c. Tidak terkoneksi SIMPEG Pemkab Sidoarjo dengan SAPK BKN

Pencapaian Indeks Profesional telah mencapai Standart Nasional pada tahun 2020 yang ditetapkan sebesar 73, hal ini didukung optimalisasi pemenuhan dimensi kompetensi (yang memiliki komposisi nilai paling besar yaitu 40%) dengan cara update data kediklatan, dan hal ini akan terus dilaksanakan secara rutin.

Dimensi Kinerja pada tiap tahunnya memiliki nilai paling rendah. Kondisi ini dapat disebabkan oleh rendahnya tingkat pelaporan prestasi kerja pada aplikasi e-kinerja. Untuk itu, kedepan perlu disusun instrument penilaian kinerja sesuai Peraturan Pemerintah terbaru tentang penilaian kinerja PNS

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

agar kinerja PNS dapat lebih terukur dan bersifat objektif. Selain itu, perlu adanya monitoring dan evaluasi pelaporan pada aplikasi e-kinerja dan dilakukan secara berkala untuk dapat memantau kinerja PNS dalam mencapai target yang ditetapkan.

2. Indikator Prosentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensinya

Tabel 2.9

Rekapitulasi penempatan ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan pengukuran kompetensi ASN

Uraian	Jumlah ASN (31 Des 2021)	Terpetakan	ASN yang telah ditempatkan sesuai dengan kompetensinya					
			2021	2020	2019	2018	2017	2016
Jumlah ASN JFT	7160	7160	7160	7630	7409	7.507		
Jumlah ASN JFU	2698	1246	748	854	589	322		
Jumlah ASN J. Struktural	402	402	190	158	343	267		
Jumlah ASN Kab. Sidoarjo	10.260	10.260	199	8642	8.341	8.096		
			79,02	77,35%	73,85 %	70,29%	69,4%	63,8%

Sumber : Data kinerja BKD

Adapun perkembangan indikator Prosentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensinya pada tiap tahun Renstra sebagai berikut :

Tabel 2.10

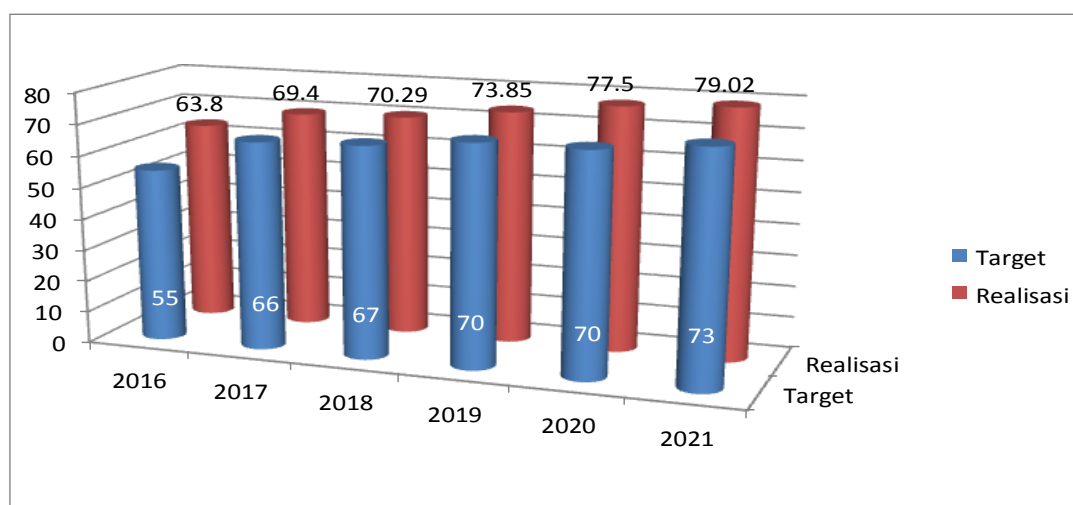
Penempatan ASN Sesuai Kompetensi Tiap Tahunnya

Indikator Kinerja	TAHUN 2016			TAHUN 2017			TAHUN 2018			TAHUN 2019			TAHUN 2020			TAHUN 2021		
	TARGET	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
Persentase penempatan ASN sesuai dengan Kompetensinya	55	63,8	116	66	69,4	105,2	67	70,29	104,9	70	73,85	105,5	70	77,35	110,5	73	79,02	108,24

Sumber : Data kinerja BKD

Grafik 2.7

**Capaian Prosentase penempatan ASN
Yang sesuai dengan kompetensinya**



Pada penjelasan tabel dan grafik diatas, dapat dilihat progress capaian kinerja memperlihatkan trend positif dengan mengalami peningkatan tiap tahunnya. Pencapaian tersebut juga telah memenuhi target kinerja pada tiap tahunnya.

Penempatan ASN sesuai kompetensinya didukung melalui pengembangan kompetensi ASN baik yang dapat didukung APBD maupun fasilitasi pengembangan kompetensi yang dilakukan mandiri melalui penerbitan rekomendasi Ijin Belajar, Pencatuman gelar, Keterangan Pendidikan serta mulai mengembangkan metode peningkatan kompetensi berbasis “ Smart Community for Competency Development” – SCCD yang secara legal dan terintegrasi dalam satu sistem di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo secara efektif dan efisien sejak 2014 serta dukungan administrasi kepegawaian yang tepat waktu. Capaian kinerja pada indikator ini, tercapai dengan maksimal didukung oleh Program Pendidikan dan Pelatihan ASN, Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian, Program Pengembangan ASN, dan Program Pembinaan dan Kesejahteraan ASN.

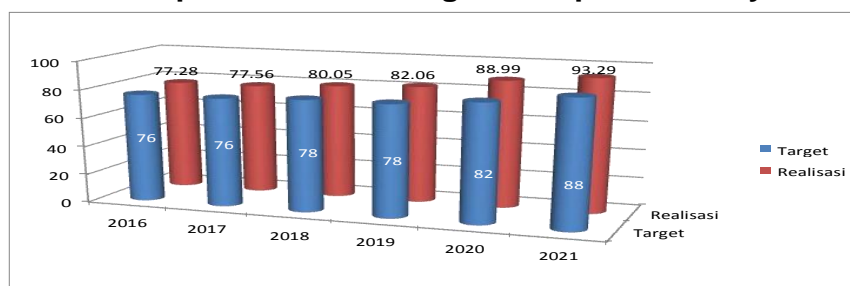
3. Indikator IKM layanan administrasi kepegawaian

Tabel 2.11
Perkembangan IKM layanan administrasi kepegawaian

No	Unsur Pelayanan	Nilai SKM					
		2021	2020	2019	2018	2017	2016
1	Persyaratan	5.7144	90,95	79.73	78.21	76.55	
2	Sistem, Mekanisme dan Prosedur	5.6610	89,7	79.4	78.01	76.29	
3	WaktuPenyelesaian	5.6449	88,18	76.67	74.53	74.61	
4	Biaya / Tarif	5.6690	89,9	97.33	94.12	79.9	
5	Produk Spesifikasi dan Jenis Pelayanan	5.6479	88,73	80.75	77.87	77.77	
6	Kompetensi Pelaksana	5.6560	89,45	80.73	79.28	78.67	
7	Perilaku Pelaksana	5.6449	89,7	81.81	78.81	78.61	
8	Penanganan Pengaduan, saran dan Masukan	5.6138	88,25	79.11	77.61	76.35	
9	Sarana dan Prasarana	5.6313	87,05	90.5	89.21	77.56	
Nilai SKM		93.29	88,992	82.06	80.05	77.56	77.28

Grafik 2.8

Capaian Perkembangan IKM per Tahunnya



Dari penyajian data diatas, dapat dilihat bahwa indeks kepuasan masyarakat terhadap kinerja BKD Kabupaten Sidoarjo mengalami peningkatan tiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perubahan yang signifikan dikarenakan adanya berbagai macam inovasi dan perubahan aplikasi layanan yang telah tersosialisasikan atas implementasi SOP yang ada. Kondisi ini akan terus dilakukan perbaikan dari berbagai evaluasi internal sebagai usaha perwujudan meningkatkan layanan administrasi kepegawaian yang prima.

Perwujudan layanan prima dengan capaian yang maksimal dan tepat waktu atas produk administrasi kepegawaian ini, tidak lepas dari dukungan inovasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Inovasi layanan ini diterapkan dengan

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

menggunakan konsep digitalisasi dan aplikasi online. Efek positif dari inovasi ini, proses layanan administrasi kepegawaian menjadi lebih mudah, cepat, transparan dan efisien.

Berikut ragam inovasi yang diterbitkan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dalam layanan administrasi kepegawaian ASN :

CUTI ONLINE

Aplikasi Pengajuan cuti secara online



E-KGB

Elektronik Kenaikan Gaji Berkala



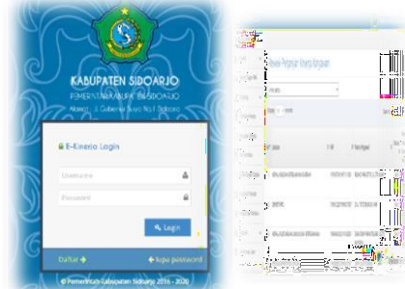
SIPEKAT

Sistem Informasi Pengelolaan Kenaikan Pangkat



E KINERJA

Aplikasi Pelaporan Kinerja Individu secara online



Kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo selain ditinjau dari capaian kinerja berdasarkan sasaran/target indikator kinerja, juga dapat ditinjau dari anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Periode Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2016-2021 sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut :

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

Tabel 2.12 (T.C-24)

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Tahun 2016-2020

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

Uraian ***)	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Ang-gara-n	Reali-sasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.178.136.160		2.989.345.570					2.905.837.293					97.20%				
Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur			639.121.600					612.791.945					95.88%				
Program peningkatan disiplin aparatur			21.780.000					21.780.000					100%				
Program peningkatan pengembangan			112.257.400					109.806.150					97.81%				

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan																	
Program Pelayanan Kesekretariatan				3.854.5 13.046	3.826.2 27.894				3.547.1 67.903	3.421.8 33.901			92.02 %	89.43 %	0.73%	3.53%	
Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian			816.17 7.450	1.565.5 33.305	559.07 8.520			253.04 0.598	1.393. 733.04	468.41 3.988			31%	89.02%	89.78 %	13.76 %	192.1 9%
Program Pengembangan ASN			2.884.6 24.900	2.937.4 58.735	1.216.9 31.000			2.321.4 89.850	882.41 7.765	1.039.7 24.000			80.47 %	30.04 %	85.43 %	- 28.37 %	- 22.07 %
Program Pembinaan dan Kesejahteraan ASN			1.011.7 54.250	1.446.4 74.087	1.150.9 22.081			978.50 9.950	882.41 7.765	976.11 8.510			96.71 %	61%	84.81 %	11.26 %	0.39 %
Program Pendidikan dan Pelatihan Aparatur			3.097.9 38.750	7.818.0 97.047	2.099.4 19.370			2.639.5 38.450	5.893.6 55.850	1.729.0 00.300			85.20 %	75.38 %	82.35 %	39.60 %	26.30 %

Sumber : Aplikasi SIKSDA dan laporan Realisasi Anggaran

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

2.4.1 Tantangan dan Peluang Pada Aspek Jenis Pelayanan

Secara kelembagaan, Badan Kepegawaian Daerah memiliki peran strategis dalam hal pelayanan administrasi kepegawaian seluruh ASN perangkat daerah di Kabupaten Sidoarjo. Peran penting pelayanan administrasi kepegawaian ini tentunya juga akan mendukung tujuan dari BKD yaitu peningkatan profesionalisme ASN. Adapun ragam jenis pelayanan administrasi kepegawaian yang disediakan dan difasilitasi oleh BKD Kabupaten Sidoarjo antara lain :

Tabel 2.13

**Jenis Pelayanan Kepegawaian pada
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo**

NO	JENIS PELAYANAN
1	Dana Sosial PNS/Suami/Istri/Anak/Orang Tua Meninggal Dunia
2	Dana Sosial PNS Rawat Inap
3	Permohonan Pembayaran Dana Taspen untuk Asuransi Kematian PNS Aktif/ Jaminan Kematian (JKM)
4	Permohonan Pembayaran Dana Taspen untuk Kematian Istri/Suami/Anak
5	Izin Cuti
6	Izin dan Pembinaan Perkawinan
7	Izin dan Pembinaan Perceraian
8	Usulan Satyalencana
9	KARIS/KARSU (Kartu Istri/Kartu Suami)
10	KARPEG (Kartu Pegawai)
11	Kartu Taspen
12	Surat Dispensasi PNS
13	Konsultasi hukum/bankum
14	Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
15	Izin Pencalonan Kepala Desa
16	Pengangkatan CPNS menjadi PNS

17	Kenaikan Gaji Berkala
18	Kenaikan Jabatan Fungsional
19	Kenaikan Pangkat Reguler/ Pilihan PNS
20	Administrasi surat Plt Plh
21	Mutasi Antar Daerah
22	Usulan Pensiun
23	Izin Belajar dan Tugas Belajar
24	Surat Keterangan Pendidikan dan Keterangan Belajar
25	Fasilitasi Pengiriman Kediklatan
26	Registrasi Sertifikat Pengembangan Kompetensi
27	Legalisasi Dokumen Kepegawaian

Sebagian besar layanan Badan Kepegawaian Daerah tersebut dikembangkan dalam aplikasi layanan kepegawaian berbasis teknologi informasi, yaitu antara lain :

1. SIPEKAT (Sistem Informasi Pengelolaan Kenaikan Pangkat)
2. E-KGB (Elektronik Kenaikan Gaji Berkala)
3. CUTI ONLINE (Aplikasi Pengajuan cuti secara online)
4. E KINERJA (Aplikasi Pelaporan Kinerja Individu secara online)

Skema pelayanan disusun dengan mempertimbangkan aspek efisiensi, efektivitas, kemudahan dan kecepatan dalam memberikan layanan. Untuk membangun dan menjalankan sistem ini secara berkelanjutan dibutuhkan sumber daya manusia sebagai operator, sarana dan prasarana serta sistem aplikasi sebagai pendukung. Sumber daya manusia dalam melaksanakan sistem ini dipenuhi dari pegawai ASN yang ada.

Untuk dapat mengoptimalkan pelayanan kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo didukung oleh kekuatan organisasi sebagai faktor lingkungan internal, antara lain:

- 1) Kewenangan BKD Kabupaten Sidoarjo dalam menyelenggarakan pelayanan manajemen aparatur sipil negara daerah di bidang penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pengembangan kompetensi pola

karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penghargaan, penegakan disiplin, kode etik dan perilaku, pemberhentian, pensiun, Taspen, dan perlindungan aparatur telah ditetapkan dalam regulasi. Berikut merupakan gambaran kinerja pelayanan manajemen aparatur sipil negara yang dilakukan BKD Kabupaten Sidoarjo.

- 2) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo yang sebelumnya telah menerapkan “Sistem Manajemen Mutu” bertaraf internasional ISO 9001:2015, memungkinkan seluruh elemen organisasi kembali bertekad mewujudkan penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur yang berbasis sistem teknologi informasi (*Information Technology*);
- 3) Sumber daya manusia aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, siap untuk mendukung pengelolaan program manajemen pegawai negeri sipil yang profesional dan berbasis kompetensi serta berkinerja baik;
- 4) Terjalinnnya koordinasi yang baik dengan Kementerian/Lembaga Pemerintah Non Kementerian lainnya (Kemendagri, BKN, PT. Taspen (Persero), Bapertarum PNS, BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan) dan Pemerintah Kabupaten/Kota maupun instansi terkait lainnya memungkinkan berfungsinya seluruh elemen organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan programnya.

Namun dalam internal organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo juga memiliki beberapa kelemahan yang dapat menghambat pencapaian kinerja layanan organisasi. Kelemahan organisasi dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Belum optimalnya pendistribusian dan penataan sumber daya manusia aparatur yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi untuk mewujudkan profesionalisme penyelenggaraan manajemen sumber daya aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo;
- 2) Belum terbangunnya integrasi sistem informasi database kepegawaian secara menyeluruh yang dapat mendukung

penyelenggaraan dan pengelolaan manajemen kepegawaian di bidang Teknologi Information (TI);

- 3) Belum optimalnya merit system dimana penilaian kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi

Tantangan yang harus dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dalam pengembangan pelayanan dan pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Peningkatan Integritas dan Profesionalisme ASN

Upaya peningkatan integritas dan profesionalisme ASN menjadi tantangan yang akan dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo sebagai lembaga yang mempunyai wewenang dalam peningkatan integritas dan profesionalisme pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Tantangan ini sebagai upaya peningkatan pelayanan publik agar dapat berjalan dengan optimal sehingga mengarah pada perubahan sikap dan perilaku serta motivasi kerja untuk menciptakan iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktifitas yang diharapkan.

2. Peningkatan kualitas dan kapasitas ASN

Peningkatan kualitas dan kapasitas ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo mendesak untuk dilaksanakan agar tetap mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, keahlian dan perilaku yang terus berkembang sesuai dinamika perubahan, terutama dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta peraturan-peraturan lainnya. Aspek yang perlu mendapat perhatian kaitannya dalam kompetensi aparatur adalah pemberdayaan (empower) yaitu: Pertama; memberi kesempatan agar mampu mengembangkan bakat dan keterampilan dan kontribusinya pada institusi dan masyarakat. Kedua; pembelajaran (*educate*) yaitu bekal pembelajaran untuk menambah pengetahuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis. Ketiga; pencerahan (*enlighten*) yaitu membuka wawasan aparatur sipil negara Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo untuk berpikir maju, dinamis dan kreatif yang

mengarah pada perubahan peningkatan kinerja organisasi.

3. Optimalisasi luasan cakupan pelayanan bidang manajemen sumber daya aparatur guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik (good governance).
4. Pengembangan sistem pola karir dan kompetensi pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

2.4.2 Tantangan dan Peluang Pada Aspek Pencapaian Profesionalitas

ASN dan Sistem Merit

Dalam RPJMN 2020-2024 peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing merupakan salah satu dari tujuh agenda pembangunan. Manusia merupakan modal utama pembangunan nasional untuk menuju pembangunan yang inklusif dan merata di seluruh wilayah. Ruang lingkup lebih kecil lagi adalah Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara yang merupakan abdi negara yang menyelenggarakan pemerintahan dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat.

Berdasarkan mandat dari UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimana dalam menjalankan tugas sebagai pelayanan publik, pelayanan pemerintah, dan tugas pembangunan tertentu pegawai ASN harus memiliki profesi dan manajemen ASN sesuai PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Terlebih dengan jumlah pegawai yang terus mengalami *minus growth* (Desember 2020 berjumlah 10.466 orang PNS dan 707 orang CPNS) dihadapkan tuntutan kondisi era industry 4.0 sehingga tujuan dalam manajemen ASN ini adalah meningkatkan profesionalitas ASN Pemerintah Kabupaten Sidoarjo sebagaimana diatur dalam Peraturan MenPANRB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas ASN.

1) Tantangan pencapaian Indeks Profesionalitas ASN :

1. **Integrasi Sistem Data**, Migrasi menuju Simpeg Nasional dalam integrasi data
2. **Kebijakan Peningkatan Kualifikasi Kompetensi ASN**,
 - Peningkatan Kualitas Diklat dan Lembaganya
 - Kebijakan Diklat alternatif

- Peningkatan Kualitas Diklat Mandiri

3. Penyempurnaan Ukuran Kinerja ,

- Penyempurnaan Sistem Penilaian Kinerja sesuai Peraturan MenPANRB Nomor 6 tahun 2022
- Penguatan Peta Strategi Pencapaian Outcome Puncak
- Membangun IKI ASN yang berdampak

4. Penguatan Disiplin dan Talent Angegment , Penguatan Evaluasi Disiplin dan budaya kerja yang mendorong Talent Engegment Profesionalitas ASN dicapai melalui penerapan sistem rekrutmen yang terbuka dan obyektif, penempatan ASN sesuai kualifikasi dan kompetensi, meningkatnya kompetensi ASN, meningkatnya kinerja ASN, meningkatnya motivasi & talent engagement, sebagaimana diatur dalam Peraturan MenPANRB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Sistem Merit dan Peraturan MenPANRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta.

2) Tantangan Pemenuhan Sistem Merit

Tabel 2.14

**Rekapitulasi Peluang Dalam Pemenuhan Sistem Merit di
Kabupaten Sidoarjo**

NO	ASPEK	PELUANG/CAPAIAN
1	Perencanaan Kebutuhan	Data kepegawaian dikelola online melalui SIMPEG secara real time
2	Pengadaan	Pengadaan ASN telah dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif
3	Pengembangan Karir	Telah mempunyai Peraturan Bupati tentang Pedoman Teknis Penyusunan Peta Talenta dan sudah membangun talent pool untuk JPT, Administrator dan Pengawas.
4	Promosi dan Mutasi	Telah melaksanakan pengisian JPT, Administrator dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif dengan metode Assessment
5	Manajemen Kinerja	1. Seluruh pegawai telah menyusun kontrak kinerja yang diturunkan dari Rencana Strategis Organisasi; 2. Telah menggunakan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur bagi seluruh pegawai.

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

6	Penggajian, Penghargaan, dan Perlindungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penilaian kinerja sudah menjadi bobot utama dalam pemberian TPP; 2. Mempunyai program untuk pemberian penghargaan bagi pegawai; 3. Mempunyai peraturan kode etik dan kode perilaku
7	Perlindungan dan Pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Telah menetapkan kebijakan perlindungan dan/atau bantuan kepada pegawai dan telah dilaksanakan secara regular; 2. Telah tersedia sistem pelayanan keuangan, pelayanan kepegawaian serta sistem lain yang memudahkan aktifitas pegawai.
8	Sistem Informasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Telah mempunyai Sistem Informasi Kepegawaian, dan sistem penilaian kinerja berbasis online; 2. Telah memanfaatkan assessment centre atau metode lainnya untuk pemetaan kompetensi seluruh pegawai

Tabel 2.15

Tantangan dan Langkah Perbaikan Dalam Pemenuhan Sistem Merit di Kabupaten Sidoarjo

NO	ASPEK	TANTANGAN DAN LANGKAH PERBAIKAN
1	Perencanaan Kebutuhan	Bersama Bagian Organisasi Setda menetapkan Peta Jabatan dan Rencana Kebutuhan Pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang diselaraskan dengan Program Prioritas/Program Pembangunan Daerah sesuai RPJMD dan Renstra.
2	Pengadaan	Menyusun kebijakan internal terkait pengadaan ASN dan Melakukan evaluasi pasca Latsar kepada para CPNS untuk mengetahui potensi dan pengembangan kompetensi yang bersangkutan kedepan sesuai dengan Peraturan LAN Nomor 12 Tahun 2018.

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

3	Pengembangan Karir	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melengkapi Standar Kompetensi Jabatan dengan standar kompetensi teknis untuk seluruh pegawai; 2. Melengkapi profil pemetaan kompetensi untuk seluruh pegawai; 3. Menyempurnakan talent pool dan rencana suksesi yang telah dimiliki dengan mengklasifikasikan talent pool berdasarkan rumpun dan level jabatan sehingga rencana suksesi yang dihasilkan sesuai dan lebih mudah; 4. Menyusun analisis kesenjangan kinerja berdasarkan realisasi dan target yang telah diperjanjikan/ditetapkan untuk setiap pegawai; 5. Menyusun program peningkatan kompetensi (diklat, praktik kerja/magang, coaching dan mentoring) secara terjadwal yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing pegawai 6. Berkoordinasi mendorong Bagian Organisasi dalam melengkapi Standard Kompetensi jabatan.
4	Promosi dan Mutasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan rancangan kebijakan internal tentang pola karir yang sudah disusun berdasarkan manajemen talenta; 2. Menyusun kebijakan internal tentang pengisian JPT serta promosi dan mutasi yang mengacu pada manajemen talenta;
5	Manajemen Kinerja	Menyusun analisis permasalahan kinerja untuk masing-masing pegawai dan strategi penyelesaiannya.
6	Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memperluas pelaksanaan pemberian penghargaan kepada seluruh pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo secara rutin/terjadwal; 2. Menegakan peraturan internal terkait disiplin, kode etik dan kode perilaku pegawai secara konsisten serta mengintegrasikan data pelanggaran dengan SAPK BKN.
7	Perlindungan dan Pelayanan	Mempertahankan program perlindungan & pelayanan ASN secara konsisten
8	Sistem Informasi	1. Mengintegrasikan Data Kepegawaian secara menyeluruh dalam SIMPEG (data

		penilaian kinerja, data penilaian kompetensi, perhitungan tunjangan kinerja dan pengembangan karir pegawai; 2. Mongoptimalkan penggunaan menghubungkan beberapa e-office dashboard pimpinan.
--	--	---

2.5 Kerjasama Daerah

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian Daerah juga telah melaksanakan kerjasama dengan beberapa instansi, antara lain :

1. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Propinsi Jawa Timur untuk fasilitasi Diklat dasar dan Diklat Kepemimpinan ASN,
2. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo untuk akselerasi talent ASN,
3. Pemerintah Kabupaten Probolinggo untuk pemagangan assessor,
4. Institut Teknologi 10 Nopember untuk diklat pertanahan.

Dan kedepannya akan mengembangkan kerjasama dengan beberapa instansi lain lagi.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SIDOARJO

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

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

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

Namun dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah masih menghadapi beberapa permasalahan yang diidentifikasi sebagai berikut :

Tabel 3.1 T-B.35.
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran
Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Pengukuran dan Penilaian Kinerja ASN	Efektifitas sistem/mechanisme pengukuran/penilaian kinerja ASN di tiap OPD dirasakan belum optimal,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penilaian kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi serta Evaluasi kinerja ASN belum sepenuhnya berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit sistem. 2. Sebagian masih menganggap input aktivitas kinerja pada aplikasi hanya bersifat rutinitas sehingga belum dapat menggambarkan secara utuh dan nyata kinerja ASN
2	Ketersediaan Tenaga Administrasi Kepegawaian dan IT di OPD	Kurangnya tenaga pengelolaan kepegawaian dan IT masih terjadi di sebagian OPD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya pengelolaan administrasi kepegawaian di masing-masing OPD 2. Masih banyak ASN yang belum maksimal bekerja secara digital, dikarenakan faktor usia dan pemahaman sistem aplikasinya.
3	Peningkatan Integritas dan Profesionalisme ASN	Belum optimalnya peningkatan profesionalisme kompetensi pegawai berdasarkan merit sistem;	Rendahnya Profesional, kompetensi dan tingkat pendidikan, kualitas, kinerja, dan integritas ASN
4	Peningkatan Kompetensi ASN	Terbatasnya kompetensi ASN terkait pelayanan publik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum semua jabatan memiliki Standart Kompetensi terutama di jabatan pelaksana 2. Pemberian kesempatan pengembangan kompetensi

			sesuai hasil penilaian kinerja belum sepenuhnya diberlakukan 3. Belum sepenuhnya dilaksanakannya peningkatan kompetensi atas potensi ASN secara terpadu dan berkelanjutan yang berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan evaluasi hasil kediklatan yang lebih terukur
--	--	--	---

Identifikasi permasalahan tersebut di atas digunakan untuk menentukan isu strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Selain itu, masing-masing kriteria masalah juga menjadi dasar dalam penentuan program dan kegiatan, sehingga tercipta sinergitas antara masalah, isu strategis, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program hingga kegiatan yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Bupati Sidoarjo

Visi dari Bupati dan Wakil Bupati Sidoarjo yang telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021 - 2026 adalah ***“Terwujudnya Kabupaten Sidoarjo yang Sejahtera, Maju, Berkarakter dan Berkelanjutan”*** yang diwujudkan melalui lima misi, yaitu :

1. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Transparan dan Tangkas Melalui Digitalisasi untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dan Kemudahan Berusaha;
2. Membangkitkan Pertumbuhan Ekonomi dengan Fokus pada Kemandirian Lokal Berbasis Usaha Mikro, Koperasi, Pertanian, Perikanan, Sektor Jasa dan Industri Untuk Membuka Lapangan Pekerjaan dan Mengurangi Kemiskinan;
3. Membangun Infrastruktur Ekonomi dan Sosial yang Modern dan Berkeadilan dengan Memperhatikan Keberlanjutan Lingkungan;

4. Membangun Sumber Daya Manusia Unggul dan Berkarakter Melalui Peningkatan Akses Pelayanan Bidang Pendidikan, Kesehatan serta Kebutuhan Dasar Lainnya;
5. Mewujudkan Masyarakat Religius yang Berpegang Teguh pada Nilai- Nilai Keagamaan serta Mampu Menjaga Kerukunan Sosial Antar Warga.

Dalam upaya mewujudkan Misi Bupati Sidoarjo, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo melaksanakan pencapaian **Misi ke-1** yaitu “**Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Transparan dan Tangkas Melalui Digitalisasi untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dan Kemudahan Berusaha**”.

Tujuan misi ini adalah “**Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Transparan dan Tangkas Berbasis Digital serta Pelayanan Publik Berkualitas yang Mendukung Kemudahan Berusaha**”, sedangkan sasaran dari tujuan ini adalah “**Terselenggaranya Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Transparan dan Tangkas Berbasis Digital**”.

Pencapaian sasaran tersebut, selanjutnya diwujudkan dalam strategi umum pembangunan Kabupaten yang menjadi pijakan dalam pelaksanaan program Perangkat Daerah. Berdasarkan strategi umum dan strategi berdasarkan tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021 – 2026, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo bertanggung jawab dalam pencapaian **Strategi 1.1.1 yaitu “Penguatan kapasitas dan kapabilitas ASN secara bertahap”**.

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra BKD Propinsi Jatim

Bagian ini mengemukakan apa saja faktor-faktor penghambat ataupun faktor- faktor pendorong dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun Renstra Perangkat Daerah provinsi.

Telaah Renstra K?L yang dilakukan pada bagian ini adalah Kementerian/Lembaga Negara yang secara tugas dan fungsi linear dan

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

sinkron dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Dalam hal ini, Renstra K/L yang dilakukan telaah antara lain :

1. Renstra 2020-2024 Deputi Bidang SDM Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Rencana Strategis Kementerian Dalam Negeri Tahun 2020-2024;
3. Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Dilengkapi dengan telaah terhadap Renstra Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024.

Berikut disampaikan tabel telaah terhadap tujuan, sasaran kinerja dan indikator pada dokumen renstranya yang secara implementatif berpengaruh terhadap penyusunan dokumen renstra Badan Kpegawaian Kabupaten Sidoarjo.

Tabel 3.2

Telaah Renstra K/L Pada Aspek Tujuan, Sasaran Kinerja dan Indikator

NO	Institusi Pusat	Tujuan	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja
1	DEPUTI BIDANG SDM APARATUR KEMENTERIAN PAN RB	Tujuan 1 : Terwujudnya ASN yang profesional dan sejahtera		1. Indeks Sistem Merit Nasional 2. Indeks Profesionalitas ASN Nasional
			Sasaran Strategis 1: Terwujudnya Standardisasi Jabatan dan Kompetensi ASN	1. Persentase Instansi Pemerintah yang telah menyusun standardisasi jabatan dan kompetensi 2. Jumlah usulan standardisasi jabatan fungsional
			Sasaran Strategis 2: Terwujudnya Perencanaan dan Pengadaan ASN Nasional yang Transparan, Kompetitif dan tidak diskriminatif sesuai arah Pembangunan Nasional	1. Jumlah Instansi Pemerintah yang ditetapkan kebutuhan/formasi CPNS maupun PPPK sesuai dengan kebutuhan strategis Pembangunan 2. Jumlah Instansi Pemerintah yang telah ditetapkan formasinya dan selanjutnya melaksanakan pengadaan CASN (CPNS dan PPPK) secara akuntabel, terbuka, transparan, kompetitif dan tidak diskriminatif
			Sasaran Strategis 3: Terwujudnya manajemen karier dan talenta SDM Aparatur yang	Persentase Instansi Pemerintah yang menerapkan manajemen Talenta ASN dengan kategori "Baik

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

NO	Institusi Pusat	Tujuan	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja
			mendukung sistem karier ASN	
			Sasaran Strategis 4: Terwujudnya manajemen kinerja dan kesejahteraan yang mendukung profesionalisme dan kesejahteraan ASN	1. Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan manajemen kinerja dengan kategori “Baik” 2. Jumlah kebijakan dalam rangka reformasi kesejahteraan ASN
		Tujuan 2: Terwujudnya Kedeputian SDM Aparatur yang berkualitas dan kapabel		
			Sasaran Strategis 5: Terwujudnya Kelembagaan Kedeputian SDM Aparatur yang efektif dan efisien	
			Sasaran Strategis 6: Terwujudnya ASN Kedeputian SDM Aparatur yang profesional dan sejahtera	
			Sasaran Strategis 7: Terwujudnya Kedeputian SDM Aparatur yang berkinerja tinggi dan akuntabel	
			Sasaran Strategis 8: Terwujudnya kualitas pelayanan publik Kedeputian SDM Aparatur yang prima	

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

NO	Institusi Pusat	Tujuan	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja
2	KEMENTERIAN DALAM NEGERI	Tujuan 1: Terwujudnya stabilitas politik dalam negeri dan kesatuan bangsa		
			Sasaran Strategis 1: Meningkatkan kualitas demokrasi Indonesia (SS1), dengan	
			Sasaran Strategis 2: Meningkatkan implementasi nilai nilai Pancasila di Daerah	
			Sasaran Strategis 3: Meningkatnya kewaspadaan nasional	
		Sasaran Strategis 4: Meningkatnya kualitas penyelenggaraan trantibumlinmas		
		Tujuan 2: Peningkatan kapasitas dan sinergi pembangunan pusat dan daerah, serta pelayanan publik yang berkualitas dan penguatan inovasi.	Sasaran Strategis 1: Meningkatnya kapasitas dan kualitas SDM aparatur pemerintahan dalam negeri	1. Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi SDM aparatur minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per tahun. 2. Tingkat Kapabilitas Auditor Kementerian Dalam Negeri. 3. Tingkat Kapasitas PPUPD secara nasional. 4. Indeks Kepuasan Stakeholder terhadap Kinerja Alumni.

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

NO	Institusi Pusat	Tujuan	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja
			Sasaran Strategis 2: Meningkatnya harmonisasi kualitas produk hukum pusat dan daerah	
			Sasaran Strategis 3: Meningkatnya tata kelola pemerintahan dalam negeri yang adaptif, profesional, proaktif, dan inovatif	
			Sasaran Strategis 4: Terjaminnya hak hak keperdataan setiap warga negara dalam aspek kependudukan dan tersedianya data kependudukan untuk semua keperluan	
			Sasaran Strategis 5: Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan kewilayahan	
		Tujuan 3: Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan Kementerian Dalam Negeri	Sasaran Strategis 1: Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Dalam Negeri	
			Sasaran Strategis 2: Terwujudnya Kementerian Dalam Negeri yang akuntabel dan berintegritas	

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

NO	Institusi Pusat	Tujuan	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja
			Sasaran Strategis 3: Meningkatnya kemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan sebagai rujukan utama dalam penataan kebijakan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri	
3	Badan Kepegawaian Negara	Tujuan 1: Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas Tujuan 2: Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima Tujuan 3: Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN) Tujuan 4: Mewujudkan Pengawasan Dan Pengendalian	Sasaran Strategis 1: Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN Sasaran Strategis 2: Manajemen ASN berkualitas prima Sasaran Strategis 3: Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN Sasaran Strategis 4: Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN Sasaran Strategis 5: Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN	1. Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK 2. Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

NO	Institusi Pusat	Tujuan	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja
		Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN Tujuan 5 Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel	Sasaran Strategis 6: Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN Sasaran Strategis 7: Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel	
4	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	Tewujudnya Profesionalisme dan Kompetensi Aparatur serta Sistem Pola Karier yang jelas.		Indeks Profesionalitas PegawaiASN di lingkungan PemerintahProvinsi Jawa Timur
			Sasaran 1: Meningkatnya kualitas data kepegawaian dalam rangka penataan pegawaiASN sesuai formasi dan kebutuhan dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	1. Persentase penataan pegawai sesuai dengan formasi kebutuhan dan Kompetensi 2. Persentase database kepegawaianyang terupdate
			Sasaran 2: Meningkatnya kompetensi ASN Melalui penerapan Sistem Meritdi lingkungan Pemprov Jawa Timur	Persentase pegawai yang telah mengikuti uji kompetensi (Teknis, Manjerial, Sosio Kultural Kompetensi dan Pemerintahan)
			Sasaran 3: Meningkatnya kinerja pegawai ASN dilingkungan PemProvinsi Jatim	
			Sasaran 4: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKD Provinsi Jatim	

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dalam kaitannya dengan pembangunan dan pelayanan masyarakat tentunya tidak bisa dilepaskan adanya faktor-faktor Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

Dari tugas pokok dan fungsinya maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo mendukung KLHS pada Tujuan Pembangunan Berkelanjutan utamanya Tujuan ke-16 “Perdamaian, Keadilan dan kelembagaan yang tangguh”. Yaitu Menguatkan masyarakat yang inklusif dan damai untuk pembangunan berkelanjutan, menyediakan akses keadilan untuk semua, dan membangun kelembagaan yang efektif dan akuntabel, dan inklusif di semua tingkatan. Mendukung pada target 16.6 “Mengembangkan Lembaga yang efektif, akuntabel dan transparan di semua tingkat”, serta indikator 16.7.1 (b) target 16.7 “Menjamin pengambilan keputusan yang responsive, inklusif, partisipatif, dan representative pada tiap tingkatan”.

Secara luas maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo harus juga memperhatikan pemenuhan SDM yang secara kualitas dan kuantitas mampu mendukung pembangunan yang berwawasan lingkungan di Kabupaten Sidoarjo.

3.5. Isu-Isu Strategis Kepegawaian

Isu-isu Strategis pembangunan Kabupaten Sidoarjo yang tertuang dalam RPJMD 2021-2026 merupakan kristalisasi dari permasalahan pembangunan yang dielaborasi dengan dinamika isu-isu strategis di level internasional, nasional dan regional Jawa Timur. Berikut disampaikan Isu Strategis pembangunan Kabupaten Sidoarjo yang tertuang dalam RPJMD 2021-2026 :

1. Pemantapan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan, Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik.
 - a. Mewujudkan good governance melalui pengelolaan pemerintahan

- yang tangkas, transparan, bersih, efektif dan terpercaya.
- b. Penguatan komitmen ASN, penyederhanaan birokrasi, meningkatkan kemudahan dan kecepatan layanan publik melalui inovasi berbasis Information and Communication Technology.
 - c. Pengembangan kualitas ASN secara merit system serta berkelanjutan.
 - d. Pemantapan sistim informasi pembangunan yang transparan dan membuka ruang aspirasi secara luas serta mendukung partisipasi masyarakat dalam pembangunan.
 - e. Peningkatan kualitas pelayanan publik dan kemudahan investasi.
 - f. Meningkatkan kualitas tatakelola dan kemandirian Desa
2. Percepatan Pemulihan dan Pemerataan Ekonomi, Pengembangan Investasi, Perluasan Lapangan Kerja serta Pengentasan Kemiskinan.
- a. Menciptakan kebijakan perekonomian yang kondusif bagi percepatan pemulihan ekonomi akibat Pandemi Covid-19, utama sector informal dan usaha mikro,
 - b. Memperluas Lapangan Kerja melalui kemitraan dengan swasta dan penciptaan wirausaha
 - c. Penguatan Sinergi Pentahelix (pemerintah, dunia usaha, masyarakat, Lembaga Pendidikan dan media) dalam menumbuhkan dan mengembangkan kewirausahaan Usaha Mikro untuk menanggulangi kemiskinan dan pengangguran.
 - d. Mengembangkan nilai tambah (value added) komoditas unggulan lokal yang mampu berdaya saing dan berkelanjutan.
 - e. Mengembangkan sistem distribusi dan pemasaran produk halal lokal berbasis on line yang terintegrasi antara produsen, lembaga keuangan dan konsumen.
 - f. Mendorong kemudahan investasi baru, berkembangnya ekonomi digital melalui start up bisnis dan industry kreatif.
 - g. Peningkatan performa BUMD sebagai badan usaha profit yang juga dapat memberikan support bagi ekonomi masyarakat
 - h. Pengembangan pariwisata dan penunjang pariwisata perkotaan, yang mampu menjadi pendorong dan penggerak bagi

tumbuhkembangnya ekonomi lokal dan Usaha Mikro.

- i. Pengembangan pertanian berbasis teknologi dan penguatan sistim ketahanan pangan daerah
3. Pemantapan dan Pemerataan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang Berdaya Saing dan Berkarakter
 - a. Mendorong peningkatan kualitas dan pemerataan Pendidikan yang memiliki daya saing regional dan memiliki kharakter budi pekerti yang baik.
 - b. Peningkatan kesehatan ibu dan anak serta menurunkan angka stunting
 - c. Peningkatan kualitas sarana prasarana sekolah dan tenaga pendidik di seluruh wilayah.
 - d. Peningkatan kualitas sarana prasarana kesehatan dan tenaga kesehatan secara merata.
 - e. Pengelolaan potensi dan peningkatan peran pemuda yang mampu berperan dalam semua sektor pembangunan.
 - f. Cakupan layanan jaminan Pendidikan dan Kesehatan, kesejahteraan sosial secara menyeluruh dan terintegrasi secara sistem bagi masyarakat berpenghasilan rendah dan masyarakat terdampak Pandemi Covid-19
4. Penataan Kota, Implementasi Sistim Transportasi Terpadu dan Peningkatan Kualitas Lingkungan Hidup
 - a. Penyediaan sarana prasarana umum antara lain; RTH, Tempat Olah Raga, Balai Pertemuan, Tempat Ibadah, dan ruang public lainnya.
 - b. Pengembangan transportasi massal bagi orang dan barang yang dapat mengatasi kemacetan.
 - c. Peningkatan jaringan komunikasi dan teknologi informasi untuk memfasilitasi seluruh aktivitas ekonomi, aktivitas pemerintahan, dan sektor pendidikan.
 - d. Pengembangan sistem sanitasi perkotaan dan perdesaan untuk mewujudkan 100% sanitasi.
 - e. Sistim pengelolaan persampahan dan limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) yang efektif dan efisien serta berkelanjutan.

- f. Pengembangan eco-energi untuk sarana prasarana publik.
- 5. Pemenuhan Infrastruktur Dasar, Pengembangan Wilayah Berbasis Keterkaitan antar Daerah yang Mendukung Percepatan Sektor Strategis
 - a. Pemantapan infrastruktur pendukung kualitas permukiman, jalan, kegiatan ekonomi pariwisata, Industri, perdagangan dan Jasa.
 - b. Optimalisasi kebijakan penataan ruang wilayah perkotaan dan perdesaan Kabupaten Sidoarjo guna menguatkan konektivitas pembangunan antar wilayah.
 - c. Integrasi pembangunan infrastruktur, pengembangan wilayah, dan investasi untuk mendukung pemantapan Sektor Utama yaitu Perdaganganan Industri,
 - d. Integrasi pengembangan wilayah, dan investasi untuk mendukung percepatan Sektor Strategis, yaitu pariwisata, pertanian modern, perikanan dan jasa.
 - e. Pengembangan jaringan air bersih dan manajemen pengelolaan air yang baik sebagai wujud ketahanan air yang berkelanjutan.
 - f. Percepatan pengembangan jaringan irigasi teknis pendukung sector pertanian dan perikanan

Keterkaitan Isu Strategis Pembangunan Kabupaten Sidoarjo dengan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo secara fungsi adalah pada isu pertama poin “*b dan c*”, dimana hal ini adalah merupakan tanggungjawab dan peran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo sebagai bentuk tata kelola manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo yang memiliki kebutuhan tinggi namun belum didukung kondisi eksisting yang memadai sebagaimana gambaran dibawah ini, dan bahkan jumlah pegawai mengalami *minus growth* (pertumbuhan minus) dari tahun ke tahun.

Tabel 3.3

Perbandingan Kebutuhan Pegawai dengan Kondisi Eksisting

No	Kelompok Jabatan	Kebutuhan (ABK)	Jumlah pegawai s/d 31 Desember 2021 (orang)
1	Jabatan Pimpinan Tinggi		
	a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	36	29

2	Jabatan Administrasi		
	a. Jabatan Administrator	184	165
	b. Jabatan Pengawas	382	208
	c. Jabatan Pelaksana	8.750	2.698
3	Jabatan Fungsional		
	a. Guru	7.304	4.944
	b. Kesehatan	3.429	1.629
	c. Non guru dan non kesehatan	537	587
	Jumlah	20.622	10.260

Sumber : e-Formasi, 2021

Tabel 3.4

Pertumbuhan Jumlah ASN

No	Tahun	Jumlah pegawai (orang)
1	2021	10.260
2	2020	11.173
3	2019	11.294
4	2018	11.517
5	2017	12.229
6	2016	12.752
7	2015	14.310

Sumber : Simpeg, 2021

Berdasarkan kondisi saat ini profesionalitas ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo masih rendah. Hal ini dikarenakan belum optimalnya kualitas penataan SDM aparatur Pemerintah Kabupaten Sidoarjo serta layanan administrasi kepegawaiannya serta adanya keterbatasan biaya dan penyediaan fasilitas manajemen kepegawaian.

Berdasarkan hal tersebut maka dibutuhkan strategi untuk memperbaiki manajemen ASN melalui implementasi penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensinya. Hal ini dapat diwujudkan melalui kebijakan menuju merit system dan komitmen pemerintah Kabupaten Sidoarjo dalam membangun Sumber Daya Manusia sebagai aparatur yang profesional. Strategi selanjutnya adalah penguatan sistem dan informasi layanan kepegawaian melalui pengelolaan dan penguatan kebijakan yang didukung oleh komitmen serta integritas pimpinan.

Dukungan yang diberikan dalam pencapaian strategi ini adalah melalui penguatan sistem informasi dan integrasi aplikasi sistem layanan dan database. Langkah-langkah dalam mewujudkan hal ini

adalah melalui:

- a. Peningkatan kualitas pedoman serta data dalam pemetaan dan penilaian ASN.
- b. Penguatan penerapan sistem merit dalam pengukuran serta evaluasi kinerja
- c. Peningkatan kompetensi melalui metode pendidikan/pelatihan yang efektif, terencana dan terevaluasi
- d. Peningkatan kualitas administrasi pembinaan dan motivasi kesejahteraanASN
- e. Penguatan pembinaan pada aspek administrasi kepegawaian dan teknologi informasi terhadap OPD.
- f. Pengelolaan database dan sistem informasi ASN secara integratif
- g. Penyediaan data usulan penempatan ASN yang berkompeten dan berkarakter pada jabatan yang sesuai

Apabila berbagai penguatan ini dapat dilakukan dengan baik maka akan terjadi peningkatan prosentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensinya dan peningkatan indeks layanan kepegawaian. Selanjutnya apabila telah terjadi peningkatan pada 2 (dua) unsur tersebut maka akan diperoleh ASN yang profesional dalam melaksanakan tata kelola pemerintahan Kabupaten Sidoarjo yang baik.

BAB IV
TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

Tujuan strategis merupakan kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan untuk kurun waktu selama lima tahun sesuai masa strategik yang direncanakan. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo berupaya menyelenggarakan pelayanan manajemen kepegawaian yang berkualitas, maka dirumuskanlah tujuan dan sasaran yang hendak dicapai sebagai berikut :

4.1.1. Tujuan

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo menetapkan tujuan strategis yaitu "**Mewujudkan ASN yang Profesional Berbasis Sistem Merit**" dengan indikator yang ditetapkan adalah *Indeks Profesionalitas ASN*.

Guna mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, 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

Pada konteks performa ASN, perlu dilakukan upaya dan langkah yang sistematis serta signifikan dalam membangun integritas dan profesionalitas ASN. Untuk mengetahui sejauhmana tingkat profesionalisme ASN dibutuhkan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN. Pengolahan instrumen tersebut menghasilkan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan yang ditransformasikan ke dalam bentuk

indeks profesionalitas.

Profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa

A. Kebijakan Profesionalitas ASN

Profesionalitas ASN yang diselenggarakan melalui penerapan sistem merit pada hakikatnya merupakan upaya pemenuhan kebutuhan organisasi (*organizational needs*) maupun tuntutan kompetisi global (*global competitiveness*) untuk menjadikan ASN Indonesia berkelas dunia (*world class civil service*). Kebutuhan organisasi menjadi salah satu tolok ukur dalam mengukur profesionalitas ASN, diantaranya mencakup produktifitas, nilai-nilai dalam organisasi, kontrol sosial, dan organisasi sebagai instrumen dalam perubahan. Untuk memenuhi kebutuhan organisasi tersebut dibutuhkan instrumen untuk mengukur profesionalitas pegawai ASN.

Target Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah seluruh pegawai ASN yang mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di lingkungan Instansi Pusat dan Daerah.

Kebijakan umum dalam Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi, sedangkan pengendalian secara teknis tata cara Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), Pada level pemerintah daerah pelaksanaannya dikoordinasikan oleh Unit Kerja yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pegawai ASN pada masing-masing instansi. Pada level ini pengukuran indeks profesionalitas dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah.

Pada tataran konsep inilah yang menjadi alasan penetapan redaksional tujuan dengan penetapan indikator Indeks Profesional pada BKD Kabupaten Sidoarjo, dimana akan terlihat hubungan kinerja yang saling mendukung antara kelembagan pusat yang menangani urusan kepegawaian dengan BKD Kabupaten Sidoarjo

sebagai lembaga daerah yang juga bertanggungjawab dalam kepegawaian ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

B. Prinsip Pengukuran

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip berikut:

1. Koheren (Coherent)

Bahwa kriteria yang digunakan sebagai standar pengukuran indeks profesionalitas ASN bersumber dan bersesuaian dengan kriteria sistem merit (merit system) sebagai dasar dalam kebanyakan dan manajemen ASN sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

2. Kelayakan (Feasible)

Bahwa kriteria yang digunakan sebagai standar pengukuran indeks profesionalitas ASN disusun dengan mempertimbangkan ketersediaan data, waktu & biaya pelaksanaan.

3. Akuntabel (Accountable)

Bahwa hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN dapat dipertanggungjawabkan tingkat kredibilitasnya baik sumber/input, proses maupun hasil/outputnya.

4. Dapat ditiru (Replicable)

Bahwa pengukuran indeks profesionalitas ASN dapat direplikasi dan dibandingkan sesuai dengan periode waktu dan lokasi pengukuran.

5. Multi Dimensi

Bahwa kriteria yang digunakan sebagai standar pengukuran indeks profesionalitas ASN terdiri atas beberapa dimensi.

C. Skema dan Dimensi Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

Kriteria pengukuran tingkat profesionalitas ASN diukur melalui empat dimensi dan setiap dimensi mencakup bobot, deskripsi dan indikator sebagai satu kesatuan (integral) dari standar

profesionalitas ASN. Dimensi pengukuran indeks profesionalitas ASN dibuat sebagaimana penjelasan di bawah ini:

1. Dimensi kualifikasi

Digunakan untuk mengukur data mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah dan memiliki bobot nilai sebesar 25% (dua puluh lima persen), dengan indikator pada setiap dimensi memiliki bobot penilaian sebagai berikut:

- a. bobot nilai sebesar 25% (dua puluh lima persen) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan Strata Tiga (S3),
- b. bobot nilai sebesar 20% (dua puluh persen) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan Strata Dua (S2);
- c. bobot nilai sebesar 15% (lima belas persen) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan Strata Satu (S1/Diploma Empat (D4);
- d. bobot nilai sebesar 10% (sepuluh persen) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan Diploma Tiga (D3);
- e. bobot nilai sebesar 5% (lima persen) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan Diploma Dua (D2)/Diploma Satu (D1)/SLTA/ sederajat; dan
- f. bobot nilai sebesar 1% (satu persen) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan di bawah SLTA

2. Dimensi kompetensi

Digunakan untuk mengukur data mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan dan memiliki bobot penilaian sebesar 40% (empat puluh persen), terdiri atas indikator sebagai berikut:

- a. Instrumen pengukuran pada diklat kepemimpinan bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - (1) bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan

- kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
- (2) bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki;
- b. Instrumen pengukuran pada diklat Fungsional bobot penilaiannya sebagai berikut:
- (1) bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
 - (2) bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki
- c. Instrumen pengukuran pada diklat Teknis bobot penilaiannya sebagai berikut:
- (1) bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas dan Fungsional yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Teknis minimal 20 Jam Pelajaran (JP) yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
 - (2) bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas dan Fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan Teknis minimal 20 JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
 - (3) bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Teknis minimal 20 JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir;

(4) bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan Teknis minimal 20 JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir.

d. Instrumen pengukuran pada seminar/ workshop/ kursus/ magang/ sejenisnya bobot penilaiannya sebagai berikut:

(1) bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas dan Fungsional yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;

(2) bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas dan Fungsional yang belum mengikuti seminar/workshop/ kursus/ magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;

(3) bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar/ workshop/ kursus/ magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir; bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir Keikutsertaan dalam seminar /workshop/ kursus/ magang/ sejenisnya tersebut dibuktikan dengan sertifikat/surat tugas/dan sejenisnya.

3. Dimensi Kinerja

Digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan 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. Dimensi ini memiliki bobot penilaian sebesar 30% (empat puluh persen), terdiri atas indikator sebagai berikut :

- a. bobot nilai sebesar 30% (tiga puluh persen) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 91 (sembilan puluh satu) sampai dengan 100 (seratus) dengan kriteria sangat baik;
- b. bobot nilai sebesar 25% (dua puluh lima persen) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90 (sembilan puluh) dengan kriteria baik;
- c. bobot nilai sebesar 15% (lima belas persen) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75 (tujuh puluh lima) dengan kriteria cukup;
- d. bobot nilai sebesar 5% (lima persen) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 51 (lima puluh satu) sampai dengan 60 (enam puluh) dengan kriteria sedang; dan
- e. bobot nilai sebesar 1% (satu persen) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja 50 (lima puluh) ke bawah dengan kriteria kurang;
- f. Hasil penilaian kinerja yang dimaksudkan tersebut dihitung dalam jangka waktu 1 (satu) tahun terakhir.

4. Dimensi Disiplin

Digunakan untuk mengukur data kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS yang bersifat final dalam kurun waktu lima tahun terakhir dan diperhitungkan, serta memiliki bobot penilaian sebesar 5% (lima persen) terdiri atas indikator sebagai berikut:

- a. bobot nilai sebesar 5% (lima) bagi PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
- b. bobot nilai sebesar 3% (tiga persen) bagi PNS yang

- memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;
- c. bobot nilai sebesar 2% (dua persen) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan
- d. bobot nilai sebesar 1% (satu persen) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat

4.1.2. Sasaran

Sasaran strategis merupakan ukuran kinerja dari tujuan strategis organisasi yang dapat direncanakan dan dilaksanakan setiap tahunnya. Adapun sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo sebagai berikut:

1. Meningkatkan tata kelola kepegawaian berdasar system merit

Indikator yang ditetapkan dari sasaran ini adalah Nilai/indek Sistem Merit. Substansi sasaran ini untuk melaksanakan amanat Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari Reformasi Birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya serta wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya dengan menerapkan prinsip merit yaitu kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, agama, warna kulit dan asal usul, jenis kelamin, umur atau kondisi kecacatan.

A. Prinsip Sistem Merit

Prinsip Sistem Merit didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

B. Ruang Lingkup Sistem Merit, meliputi :

- a) melakukan rekrutmen, seleksi dan promosi berdasarkan

kompetisi yang terbuka dan adil dengan menyusun perencanaan sumber daya manusia aparatur secara berkelanjutan;

- b) memperlakukan Pegawai ASN secara adil dan setara;
- c) mengelola pegawai ASN secara efektif dan efisien;
- d) memberikan remunerasi yang setara untuk pekerjaan-pekerjaan yang setara dengan memperhatikan hasil kinerja;
- e) memberikan penghargaan atas kinerja pegawai yang tinggi;
- f) memberikan hukuman atas pelanggaran disiplin;
- g) menjaga standar yang tinggi untuk integritas, perilaku, dan kepedulian untuk kepentingan masyarakat;
- h) menerapkan pengisian jabatan dengan uji kompetensi sesuai standar
- i) memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kepada pegawai ASN;
- j) melaksanakan manajemen kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.
- k) melindungi pegawai ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan;
- l) memberikan perlindungan kepada pegawai.

C. Kriteria Sistem Merit, meliputi:

- a) seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan;
- b) perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
- c) pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
- d) memiliki manajemen karier yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karier, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
- e) memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi

berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;

- f) menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
- g) merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja individu;
- h) memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang;
- i) memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

D. Tahapan penerapan Sistem Merit, meliputi:

- a) Road Map Penerapan Sistem Merit pada masing-masing Instansi Pemerintah;
- b) pembentukan dan tugas tim penilai mandiri Sistem Merit pada Instansi Pemerintah;
- c) penetapan penilaian tingkat penerapan Sistem Merit pada masing-masing Instansi Pemerintah;
- d) pelaksanaan rekomendasi hasil penilaian penerapan Sistem Merit pada masing-masing Instansi Pemerintah;
- e) pengawasan dan evaluasi dampak penerapan sistem merit yang sudah dilaksanakan pada Instansi Pemerintah.

E. Road Map Penerapan Sistem Merit

Setiap Instansi Pemerintah menyusun Road Map Penerapan Sistem Merit, dituangkan dalam dokumen rencana aksi yang disertai dengan target capaian (output) dan dampak/hasil aksi yang direncanakan (outcome) yang terdiri atas aspek:

- a) perencanaan kebutuhan;
- b) pengadaan;
- c) pengembangan karier;
- d) promosi dan mutasi;

- e) manajemen kinerja;
- f) penggajian, penghargaan dan disiplin;
- g) perlindungan dan pelayanan; dan
- h) sistem informasi.

2. Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional

Indikator yang ditetapkan dari sasaran ini adalah Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN). Seperti yang telah disampaikan pada indikator tujuan diatas, bahwa Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan.

Secara definitif, Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi yang diharapkan (Badan Nasional Sertifikasi Profesi, 2014). Definisi lainnya menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan (International Organization for Standardization, 2012). Berdasarkan definisi ini, maka beberapa hal penting yang terkait dengan kompetensi diantaranya adalah pengetahuan, sikap, pemahaman, nilai, bakat atau kemampuan, dan minat. Kompetensi dapat diartikan juga sebagai karakterindividu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja tertentu pada diri seseorang.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut Jack Gordon (1998), ada 6 aspek yang

terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu;

- Pengetahuan (*knowledge*)
- Pemahaman (*understanding*)
- Kemampuan (*skill*)
- Nilai (*value*)
- Sikap (*attitude*)
- Minat (*interest*)

Pada dimensi kompetensi memiliki kontribusi yang dominan pada tingkat profesionalitas ASN karena dapat menunjang kesesuaian jabatan dengan kompetensi yang dimiliki pegawai. Urgensi sasaran ini adalah karena masih terbatasnya kompetensi ASN terkait pelayanan publik dalam rangka penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

3. Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan pemerintahan

Indikator yang ditetapkan dari sasaran ini antara lain :

1) Nilai SAKIP

- Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah
- Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.

2) Nilai RB (Reformasi Birokrasi)

- Misi Reformasi Birokrasi
- Reformasi birokrasi memiliki beberapa misi sebagai

berikut:

- a. membentuk/menyempurnakan peraturan perundang-undangan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik;
- b. melakukan penataan dan penguatan organisasi, tata laksana, manajemen sumber daya manusia aparatur, pengawasan, akuntabilitas, kualitas pelayanan publik, mind set dan culture set;
- c. mengembangkan mekanisme kontrol yang efektif;
- d. mengelola sengketa administratif secara efektif dan efisien.

- Tujuan reformasi Birokrasi

Reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Adapun area perubahan yang menjadi tujuan reformasi birokrasi meliputi seluruh aspek manajemen pemerintahan, seperti yang dikemukakan pada tabel di bawah ini.

Area	Hasil yang diharapkan
Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (<i>right sizing</i>)
Tata laksana	Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip <i>good governance</i>
Peraturan Perundang-undangan	Regulasi yang lebih tertib, tidak tumpang tindih dan kondusif
Sumber daya manusia aparatur	SDM apatur yang berintegritas, netral, kompeten, <i>capable</i> , profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera
Pengawasan	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme
Akuntabilitas	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi
Pelayanan publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat
Pola pikir (<i>mind set</i>) dan Budaya Kerja (<i>culture set</i>) Aparatur	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi

- Dalam melakukan penilaian perkembangan RB cakupan penilaian dilakukan pada upaya dan hasil. Upaya-upaya yang dilakukan antara lain:

1) Perubahan Mindset dan Budaya Kinerja di

Lingkungan Organisasi

- 2) Deregulasi Kebijakan
- 3) Penyederhanaan Organisasi
- 4) Perbaikan Tata Laksana
- 5) Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur
- 6) Penguatan Akuntabilitas dan Efisiensi Anggaran
- 7) Penguatan Pengawasan
- 8) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

- Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang pedoman evaluasi reformasi birokrasi instansi Pemerintah, dalam rangka mempermudah, meningkatkan efektivitas dan efisiensi implementasi PMPRB maka penilaian tersebut dilakukan secara online. PMPRB Online merupakan sebuah instrumen bantu berupa aplikasi teknologi informasi berbasis web.

3) Nilai IPP (Indeks pelayanan Publik)

- Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik
- Penyelenggara Pelayanan Publik, yang selanjutnya disebut Penyelenggara, adalah setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang di bentuk untuk kegiatan pelayanan publik.
- Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang

atau unit-unit kerja dalam satu organisasi sesuai dengan instrumen yang ditetapkan.

- Indeks Pelayanan Publik adalah indeks yang digunakan untuk mengukur kinerja pelayanan publik di lingkungan kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah di Indonesia berdasarkan Aspek Kebijakan Pelayanan, Aspek Profesionalisme SDM, Aspek Sarana Prasarana, Aspek Sistem Informasi Pelayanan Publik, Aspek Konsultasi dan Pengaduan serta Aspek Inovasi.

4) Nilai SKM (Survey kepuasan Masyarakat)

- Survei Kepuasan Masyarakat adalah kegiatan pengukuran secara komprehensif tentang tingkat kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh penyelenggara pelayanan publik.
- Indeks Kepuasan Masyarakat adalah hasil pengukuran dari kegiatan Survei Kepuasan Masyarakat berupa angka. Angka ditetapkan dengan skala 1 (satu) sampai dengan 4 (empat).
- Survei periodik adalah survei yang dilakukan oleh pemberi layanan secara berkala setiap 3 (tiga) bulanan (triwulan), atau 6 (enam) bulan (semester) atau minimal 1 (tahun) sekali

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

Pernyataan tujuan dan sasaran strategis jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo beserta indikator kinerjanya dapat dijelaskan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.1 (T.C-25)
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan
Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-				
				2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)					
1	Mewujudkan ASN yang Profesional Berbasis Sistem Merit"		Indek Profesionalitas ASN	80	81	81	82	82
		Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit	Nilai Sistem Merit	300	314,5	314,5	315	315
		Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	37	37	38	38	38
		Meningkatnya Kualitas	Nilai SAKIP	A (80,92)	A (81,80)	A (82)	A	A

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

		Penyelenggaraan pemerintahan						
			Nilai RB (Reformasi Birokrasi)	36,3	36,3	36,3	36,3	36,3
			Nilai IPP (Indeks pelayanan Publik)	A (4,51)	A (4,51)	A (4,51)	A (4,51)	A (4,51)
			Nilai SKM (Survey kepuasan Masyarakat)	Sangat baik	Sangat baik	Sangat baik	Sangat baik	Sangat baik

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan cara yang dipilih dan terkonsep untuk mencapai tujuandan sasaran strategik yang dijabarkan ke dalam kebijakan- kebijakan untuk menjalankan berbagai program sesuai tugas dan fungsi satuan unit kerja. Strategi Badan Kepegawaian untuk menjalankan tugas dan fungsinya untuk turut serta mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Pemerintah Kabupaten Sidoarjo masa jabatan 2021-2026.

Guna mengimplementasikan strategi dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, perlu dirumuskan arah kebijakan yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program dari kegiatan.

Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan yang ditetapkan oleh yang berwenang untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan ataupun pelaksanaan berbagai program dan kegiatan, guna memperlancar dan keterpaduan pencapaian dan perwujudan sasaran, tujuan, misi dan visi satuan unit kerja pemerintah. Kebijakan harus disusun dengan didasarkan atas faktor lingkungan strategis yang melingkupinya, untuk dapat ditemukan pilihan- pilihan strategis dan faktor-faktor kunci keberhasilannya (key success factors).

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

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

VISI : Terwujudnya Kabupaten Sidoarjo yang Sejahtera, Maju, Berkarakter dan Berkelanjutan			
MISI I : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Transparan dan Tangkas Melalui Digitalisasi untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dan Kemudahan Berusaha			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Mewujudkan ASN yang Profesional Berbasis Sistem Merit	1. Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit	1. Optimalisasi Merit System dalam peningkatan kualitas penataan ASN	1. Peningkatan Kualitas pedoman serta data dalam pemetaan dan penilaian ASN
			2. Penguatan sistem pengelolaan dan pengembangan talenta
			3. Pengembangan sistem kinerja pegawai yang terintegrasi
			4. Peningkatan efektivitas kinerja pegawai
			5. Penyusunan sistem reward and punishment berbasis pencapaian kinerja
			6. Pemenuhan hak-hak kesejahteraan pegawai
			7. Penyederhanaan layanan berkualitas
			8. Pengembangan sistem informasi pegawai yang mengintegrasikan layanan kepegawaian

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

	2. Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	2. Optimalisasi peningkatan kompetensi ASN	1. Penyediaan data gap kompetensi	
			2. Peningkatan kompetensi melalui metode pendidikan/pelatihan dan assessment yang efektif, terencana, dan terevaluasi (ujian dinas, tugas belajar, dan ijin belajar)	
			3. Penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	
	3. Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan pemerintahan	Peningkatan Akuntabilitas Kinerja	Peningkatan efektivitas lembaga	1. Pengukuran kinerja dan pelaksanaan evaluasi internal dilakukan secara berkala
				2. Penguatan kebijakan penerapan SAKIP, RB, dan ZI
				1. Penyederhanaan struktur organisasi 2. Peningkatan sinergitas antar unit kerja 3. Peningkatan pengelolaan arsip
	Peningkatan kualitas penyelenggaraan pelayanan BKD		1. Integrasi layanan administrasi kepegawaian dengan memanfaatkan teknologi informasi 2. Peningkatan sarana prasarana pelayanan	

Strategi pencapaian implementasi manajemen kepegawaian dicapai melalui tahapan pelaksanaan aspek dalam Sistem Merit , antara lain:

1. Perencanaan Kebutuhan, akan melakukan *reframing bezzetting* sebagai peta kebutuhan talent serta melakukan transparansi kebutuhan pegawai evaluasi struktur kelembagaan, evaluasi jabatan pelaksana dan JF dibawah struktur, penajaman uraian tugas pada Analisa jabatan, evaluasi ABK, revisi peta jabatan, migrasi ke SIMPEG Nasional integrasi SIMPEG dan SAPK
2. Pengadaan, pegawai melalui seleksi CPNS dan atau PPPK, PNS pindah masuk ke Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, pegawai BLUD, PTT, dan pegawai non ASN lainnya didasari peraturan pengelolaan pegawai non ASN serta dilengkapi penyusunan peta proses bisnis dan SOP pengadaan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.
3. Pengembangan Karier, akan dicapai melalui penyusunan profil kompetensi pegawai pada akun masing-masing pegawai dan sajian data per unit kerja dengan memanfaatkan data kompetensi, mengembangkan aplikasi talent management, mendorong pemanfaatan talent management dalam proses promosi dan mutasi, menyusun analisa kesenjangan kompetensi (kompetensi gap), menyusun analisa kebutuhan diklat berdasarkan kompetensi gap, melakukan evaluasi dampak diklat (edd), kebutuhan diklat sesuai syarat jabatan, kebutuhan individu/ OPD, menyusun konsep praktek kerja dan pertukaran pegawai, uji terap konsep, training CMC (coaching, mentoring, counseling) dan evaluasi efektivitas training CMC.
4. Promosi dan Mutasi, akan melakukan penyusunan raperbup pengembangan karir pegawai, dan akan menyusun peraturan internal tentang tata cara dan mekanisme pengisian jabatan (promosi, mutasi, rotasi) dan melaksanakan pengisian jabatan yang ideal berdasarkan talent pool.
5. Manajemen Kinerja, akan melakukan penyempurnaan dan pengembangan aplikasi e-kinerja sehingga mampu menampilkan kinerja setiap pegawai dalam mendukung kinerja organisasi, menampilkan penilaian kinerja beserta evaluasi kinerja per individu pegawai secara berkala.
6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin, akan melakukan penerapan

- penghargaan PNS berkinerja ke semua OPD, penyusunan rancang bangun agen perubahan, penyusunan konsep reward non finansial, serta penyiapan modul TPP pada aplikasi e-kinerja.
7. Perlindungan dan Pelayanan, akan memberikan hak-hak kesejahteraan pegawai serta melakukan penyederhanaan proses layanan guna memberikan layanan prima.
 8. Sistem Informasi, akan mendukung seluruh proses layanan kepegawaian dengan penyediaan Big data pegawai dan pengembangan sistem layanan kepegawaian yang terintegrasi.

Pelaksanaan strategi pencapaian implementasi manajemen kepegawaian tersebut akan dilaksanakan melalui Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, serta didukung Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah oleh seluruh bidang, sekretariat dan unit pelaksana teknis yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan yang ditetapkan oleh yang berwenang untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan ataupun pelaksanaan berbagai program dan kegiatan, guna memperlancar dan keterpaduan pencapaian dan perwujudan sasaran, tujuan, misi dan visi satuan unit kerja pemerintah. Kebijakan harus disusun dengan didasarkan atas faktor lingkungan strategis yang melingkupinya, untuk dapat ditemukan pilihan-pilihan.

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan sesuai dengan arah kebijakan maupun strategi, maka selanjutnya dijabarkan ke dalam program dan kegiatan serta sub kegiatan selama periode perencanaan

Salah satu agenda pokok yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026 adalah tata kelola pemerintahan yang bersih, terbuka dan tangkas, untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program dari Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021 - 2026 ke dalam program-program pembangunan.

Perencanaan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo didasarkan pada identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsinya sebagaimana telah dijelaskan pada Bab III. Identifikasi masalah digunakan untuk dasar penyusunan program, sedangkan identifikasi akar masalah digunakan sebagai dasar perencanaan kegiatan. Selain identifikasi masalah, penyusunan program dan kegiatan juga merupakan hasil analisa terhadap faktor internal (kekuatan dan kelemahan organisasi) dan faktor eksternal (peluang dan tantangan) dalam pengembangan pelayanan organisasi. Hal tersebut dilakukan untuk mewujudkan sinergitas antara masalah, isu strategis, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program hingga kegiatan. Sehingga semua program dan kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo memenuhi prinsip efektif dan efisien.

Penjabaran program prioritas dan pendukung Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, sebagai berikut:

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

Tabel 6.1
(T.C. 27) Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan, Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Penanggung Jawab
							2021		2022		2023		2024		2025		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)
Mewujudkan ASN yang Profesional Berbasis Sistem Merit				Indek Profesionalitas ASN	Indeks	79,39	80		80		81		81		82		82		82		
	Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit			Nilai Sistem Merit		297,5	300		300		314,5		314,5		310		315		315		
	Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional			Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)		37,32	35		35		37		37		38		38		38		
	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan pemerintahan			Nilai SAKIP			A		A		A		A		A		A		A		
				Nilai RB (Reformasi Birokrasi)			34,37		36,3												
				Nilai IPP (Indeks pelayanan Publik)			A		A		A		A		A		A		A		
				Nilai SKM (Survey kepuasan Masyarakat)	Sangat baik	Sangat baik		Sangat baik		Sangat baik		Sangat baik		Sangat baik		Sangat baik		Sangat baik		Sangat baik	
		5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1. Prosentase pemenuhan kebutuhan pegawai		50,6	50,6	1.720.436.55	50,1	1.443.536.57	49,5	3.315.621.51	49,2	3.483.612.74	49	3.660.072.71	48,7	3.845.431.82	48,7	3.845.431.82	KEPALA BADAN
				2. Prosentase penempatan PNS sesuai kualifikasi		100	100	708.425.73	100	410.670.12	100	731.043.14	100	768.082.60	100	806.989.29	100	847.858.10	100	847.858.10	
				3. Prosentase penempatan ASN sesuai kompetensinya		77,35	80	263.156.23	81	183.979.16	81	327.505.45	82	344.099.03	82	361.529.13	83	379.838.25	83	379.838.25	
				4. Prosentase pegawai berkinerja minimal baik		90	75	1.116.256.79	80	664.393.11	80	993.029.81	85	1.043.343.25	85	1.096.193.07	90	1.151.708.19	90	1.151.708.19	

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

				5. Tingkat motivasi pegawai (sisi manajemen kepegawaian)		NA	85	489.945.710	85	1.094.731.412	85	1.429.183.787	85	1.497.065.25	85	1.568.228.83	85	1.642.837.28	85	1.642.837.28
		5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Prosentase pemenuhan kebutuhan pegawai	%	50,6	50,6	1.720.436.550	50,1	1.633.570.548	49,50	833.952.815	49,20	1.991.620.361	49	2.091.201.379	48,70	2.195.761.448	48,70	2.195.761.448
		5.03.02.2.01.04	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	Laporan	NA		1.716.061.861		1.475.673.246	1	764.102.815	1	1.986.556.111	1	2.085.883.917	1	2.190.178.113	1	2.190.178.113
		5.03.02.2.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Dokumen	NA		4.374.689		157.897.302	1	69.850.000	1	5.064.249	1	5.317.461	1	5.583.334	1	5.583.334
		5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	1. Prosentase penempatan ASN sesuai kompetensinya; 2. Prosentase penempatan PNS sesuai kualifikasi	%	80	80	971.581.967	81	1.195.645.584	81	780.034.358	82	1.124.727.574	82	1.180.963.953	83	1.240.012.150	83	1.240.012.150
						100	100		100		100		100		100		100		100	
		5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Dokumen	NA		708.425.734		932.805.877	4	368.325.829	4	820.091.340	4	861.095.907	4	904.150.702	4	904.150.702
		5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Dokumen	NA		263.156.233		262.839.707	2	411.708.529	2	304.636.234	2	319.868.045	2	335.861.448	2	335.861.448
		5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Prosentase Penilaian Kompetensi Sesuai Standar dan Terealisasi Tepat Waktu	%			1.116.256.794		653.271.186		199.161.382		1.356.817.109		1.424.657.965		1.495.890.863		1.495.890.863
		5.03.02.2.03.01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Orang	NA		116.976.794		227.545.410	10460	90.038.075	10460	135.415.261	10460	142.186.024	10460	149.295.325	10460	149.295.325

		5.03.02.2.03.02	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	Dokumen	NA		999.280.000		425.725.776	2	109.123.307	2	1.156.791.510	2	1.214.631.085	2	1.275.362.639	2	1.275.362.639	
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1. Prosentase Tingkat Kedisiplinan Pegawai; 2. Tingkat Motivasi Pegawai	%			489.945.710	75	623.466.712	75	263.161.382	80	567.173.402	80	595.532.072	85	625.308.675	85	625.308.675	
			Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Orang																
		5.03.02.2.04.04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Orang			255.151.933		190.421.080	1500	31.458.500	1500	295.370.256	1500	310.138.769	1500	325.645.707	1500	325.645.707	
		5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Orang			234.793.777		433.045.632	20	231.702.515	20	271.803.146	20	285.393.303	20	299.662.968	20	299.662.968	
		5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Prosentase ASN yang mengikuti pengemb kompt 20JP per tahun	%		22	3.931.928.393	22	4.128.524.812	25	4.334.951.053	25	4.551.698.605	28	4.779.283.536	28	5.018.247.713	28	5.018.247.713	KEPALA BADAN
		5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase PNS yang berdayaguna setelah mengikuti diklat diukur dari Evaluasi Dampak Diklat	%		70	24.005.771	70	1.062.169.480	85	872.063.192	85	27.789.680	85	29.179.164	85	30.638.122	85	30.638.122	

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

		5.04.02.2.01.04	Pembinaan, Pengekoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pembembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama	Dokumen		24.005.771		1.062.169.480	4	872.063.192	4	27.789.680	4	29.179.164	4	30.638.122	4	30.638.122	
		5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Prosentase ASN Yang Meningkatkan Kompetensinya Setelah Mengikuti Diklat	%		3.907.922.622	80	2.182.542.592	80	715.600.000	81	4.523.908.925	81	4.750.104.371	82	4.987.609.590	82	4.987.609.590	
		5.04.02.2.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pembembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama	Laporan		3.907.922.622		2.182.542.592	4	715.600.000	4	4.523.908.925	4	4.750.104.371	4	4.987.609.590	4	4.987.609.590	
		X.XX.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Tingkat kepuasan aparatur perangkat daerah terhadap pelayanan kesekretariatan	Kategori		12.399.808.019	Sangat baik	13.019.798.419	Sangat baik	13.670.788.340	Sangat baik	14.354.327.757	Sangat baik	15.072.044.145	Sangat baik	15.825.646.352	Sangat baik	15.825.646.352	
		5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Rekomendasi dari hasil Evaluasi Kinerja yang ditindaklanjuti	%	100	100	108.250.000	100	67.669.400	100	119.345.625	100	125.312.906	100	131.578.551		138.157.479	100	138.157.479

		5.03.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen		58.250.000		15.631.500		64.220.625		67.431.656		70.803.239		74.343.401		74.343.401	
		5.03.01.2.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Laporan		50.000.000		52.037.900		55.125.000		57.881.250		60.775.312		63.814.078		63.814.078	
		5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase realisasi anggaran PD	%		9.356.756.869	85	9.467.537.893	85	8.910.405.788	85	10.831.615.670	85	11.373.196.453	85	11.941.856.276	85	11.941.856.276	SEKRETARIS
		5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/bulan		9.346.756.869		9.456.200.893	60	8.910.405.788	60	10.831.615.670	60	11.373.196.453	60	11.941.856.276	60	11.941.856.276	
		X.XX.01.2.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Laporan		10.000.000		11.337.000				11.576.250		12.155.062		12.762.815		12.762.815	KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN
		5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Nilai SKM Pelayanan Kesekretariatan	Indeks	79	856.636.154	85	864.380.810	85	604.178.511	86	991.663.427	86	1.041.246.599	87	1.093.308.929	87	1.093.308.929	SEKRETARIS
		5.03.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket		9.974.699		14.908.168	4	9.992.442	4	11.546.960	4	12.124.308	4	12.730.524	4	12.730.524	KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN
		X.XX.01.2.06.03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Paket		3.114.011		31.421.708		13.885.261		3.604.856		3.785.099		3.974.354		3.974.354	
		5.03.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket		198.000.000		178.800.000	1	198.000.000	1	229.209.750	1	240.670.237	1	252.703.749	1	252.703.749	
		5.03.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket		2.286.975		10.620.000	4	6.598.800	4	2.647.459	4	2.779.832	4	2.918.824	4	2.918.824	

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

		X.XX.01.2.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	Dokumen			2.160.000		3.720.000			2.500.470		2.625.493		2.756.768		2.756.768		
		5.03.01.2.06.07	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	Paket			34.254.535		16.475.031	4	8.884.810	4	39.653.906	4	41.636.601	4	43.718.431	4	43.718.431	
		5.03.01.2.06.08	Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	Laporan			5.000.000		5.033.750	4	19.000.000	4	5.788.125	4	6.077.531	4	6.381.407	4	6.381.407	
		5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan			601.845.934		603.401.153	4	347.817.196	4	696.711.899	4	731.547.494	4	768.124.869	4	768.124.869	
		5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah dan Jenis BMD yang diadakan	Unit			696.377.982		17.818.700	4		4	806.144.561	4	846.451.789	4	888.774.378	4	888.774.378	SEKRETARIS
		5.03.01.2.07.01	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan					472.468.000													
		5.03.01.2.07.05	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Paket																KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN
		5.03.01.2.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Unit			179.187.492		12.646.700				207.431.920		217.803.516		228.693.692		228.693.692	
		5.03.01.2.07.09	Pengadaan Gedung Kantor atau bangunan lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Unit																
		5.03.01.2.07.10	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Unit			44.722.490		4.972.000				51.771.872		54.360.466		57.078.489		57.078.489	
		5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase terpenuhinya jasa penunjang perkantoran	%			1.179.744.100	100	1.192.546.758	100	1.482.029.327	100	1.365.701.263	100	1.433.986.326	100	1.505.685.643	100	1.505.685.643	SEKRETARIS
		5.03.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan			303.500.000		240.200.000	4	422.500.000	4	351.339.187	4	368.906.146	4	387.351.454	4	387.351.454	KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN

		5.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan			876.244.100		952.346.758	4	1.059.529.327	4	1.014.362.076	4	1.065.080.180	4	1.118.334.189	4	1.118.334.189	
		5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Yang Layak Fungsi	Unit			202.042.914	65	890.200.000	65	421.900.000	67	233.889.928	67	245.584.424	68	257.863.645	68	257.863.645	SEKRETARIS
		5.03.01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Unit			30.000.000		81.400.000	6	56.000.000	6	34.728.750	6	36.465.187	6	38.288.446	6	38.288.446	KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN
		5.03.01.2.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Unit			35.000.000		40.500.000	11	40.500.000	11	40.516.875	11	42.542.718	11	44.669.854	11	44.669.854	
		X.XX.01.2.09.05	Pemeliharaan mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara						10.000.000											
		5.03.01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara	Unit			20.000.000		158.900.000	15	107.000.000	15	23.152.500	15	24.310.125	15	25.525.631	15	25.525.631	
		5.03.01.2.09.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit			96.542.914		218.400.000	1	218.400.000	1	111.760.490	1	117.348.515	1	123.215.941	1	123.215.941	
		X.XX.01.2.09.10	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit			20.500.000		180.000.000				23.731.312		24.917.878		26.163.772		26.163.772	

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah secara tidak langsung mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, sehingga tidak ditetapkan sebagai Indikator Kinerja Daerah (IKD) maupun Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Kabupaten Sidoarjo yang pada periode 2021-2026 ini fokus pada usaha peningkatan profesionalitas ASN Kabupaten Sidoarjo.

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	FORMULASI PENGHITUNGAN																									
	Mewujudkan ASN yang Profesional Berbasis Sistem Meri		Indek Profesionalitas ASN	<p>RUMUS PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN</p> <p>Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.</p> <p>Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menggunakan rumus sebagai berikut:</p> $IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$ $IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$ $IP_2 = W_{2k} * R_{2k}$ $IP_3 = W_{3l} * R_{3l}$ $IP_4 = W_{4m} * R_{4m}$ <p>Keterangan: IP = Indeks Profesionalisme IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin</p> <p>W_{1j} * R_{1j} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j W_{2k} * R_{2k} = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k W_{3l} * R_{3l} = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l W_{4m} * R_{4m} = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m</p>																									
		Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasarkan sistem merit	Nilai Sistem	<table border="1"> <thead> <tr> <th>NO</th> <th>KATEGORI</th> <th>NILAI</th> <th>INDEKS</th> <th>SEBUTAN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>IV</td> <td>325 - 400</td> <td>0.81 - 1</td> <td>Sangat Baik</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>III</td> <td>250 - 324</td> <td>0.61 - 0.8</td> <td>Baik</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>II</td> <td>175 - 249</td> <td>0.41 - 0.6</td> <td>Kurang</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>I</td> <td>100 - 174</td> <td>0.2 - 0.4</td> <td>Buruk</td> </tr> </tbody> </table>	NO	KATEGORI	NILAI	INDEKS	SEBUTAN	1	IV	325 - 400	0.81 - 1	Sangat Baik	2	III	250 - 324	0.61 - 0.8	Baik	3	II	175 - 249	0.41 - 0.6	Kurang	4	I	100 - 174	0.2 - 0.4	Buruk
NO	KATEGORI	NILAI	INDEKS	SEBUTAN																									
1	IV	325 - 400	0.81 - 1	Sangat Baik																									
2	III	250 - 324	0.61 - 0.8	Baik																									
3	II	175 - 249	0.41 - 0.6	Kurang																									
4	I	100 - 174	0.2 - 0.4	Buruk																									

		<p>Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional</p>	<p>Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)</p>	<p>a. Instrumen pengukuran pada diklat kepemimpinan bobot penilaiannya sebagai berikut:</p> <p>(1) bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan</p> <p>(2) bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki;</p> <p>b. Instrumen pengukuran pada diklat Fungsional bobot penilaiannya sebagai berikut:</p> <p>(1) bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan</p>
--	--	--	--	---

				<p>jabatan yang diduduki; dan</p> <p>(2) bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki</p> <p>c. Instrumen pengukuran pada diklat Teknis bobot penilaiannya sebagai berikut:</p> <p>(1) bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas dan Fungsional yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Teknis minimal 20 Jam Pelajaran (JP) yang mendukung tugas dan fungsijabatannya;</p> <p>(2) bobot nilar sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas dan Fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan Teknis minimal 20 JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;</p>
--	--	--	--	--

				<p>(3) bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Teknis minimal 20 JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir;</p> <p>bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan Teknis minimal 20 JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir.</p> <p>d. Instrumen pengukuran pada seminar/ workshop/ kursus/ magang/ sejenisnya bobot penilaiannya sebagai berikut:</p> <p>(1) bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas dan Fungsional yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2</p>
--	--	--	--	---

				<p>(dua) tahun terakhir;</p> <p>(2) bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas dan Fungsional yang belum mengikuti seminar/ workshop/ kursus/ magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;</p> <p>(3) bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar/ workshop/ kursus/ magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;</p> <p>(4) bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir</p>
--	--	--	--	--

		<p>Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan pemerintahan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nilai SAKIP - Nilai SKM (Survey kepuasan Masyarakat) - Porsentase 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Komponen</th> <th colspan="3">Sub-Komponen</th> <th rowspan="2">Total Bobot</th> </tr> <tr> <th>Sub-Komponen 1 Keberadaan 20%</th> <th>Sub-Komponen 2 Kualitas 30%</th> <th>Sub-Komponen 3 Pemanfaatan 50%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Perencanaan Kinerja</td> <td>6</td> <td>9</td> <td>15</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Pengukuran Kinerja</td> <td>6</td> <td>9</td> <td>15</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Pelaporan Kinerja</td> <td>3</td> <td>4,5</td> <td>7,5</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</td> <td>5</td> <td>7,5</td> <td>12,5</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Nilai Akuntabilitas Kinerja</td> <td>20</td> <td>30</td> <td>50</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	Komponen	Sub-Komponen			Total Bobot	Sub-Komponen 1 Keberadaan 20%	Sub-Komponen 2 Kualitas 30%	Sub-Komponen 3 Pemanfaatan 50%	Perencanaan Kinerja	6	9	15	30	Pengukuran Kinerja	6	9	15	30	Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25	Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100
Komponen	Sub-Komponen			Total Bobot																																	
	Sub-Komponen 1 Keberadaan 20%	Sub-Komponen 2 Kualitas 30%	Sub-Komponen 3 Pemanfaatan 50%																																		
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30																																	
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30																																	
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15																																	
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25																																	
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100																																	
			<ul style="list-style-type: none"> - Nilai RB (Reformasi Birokrasi) 	<p>Dalam melakukan penilaian perkembangan RB cakupan penilaian dilakukan pada pada upaya dan hasil. Upaya-upayayang dilakukan antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Perubahan Mindset dan Budaya Kinerja di Lingkungan Organisasi 2) Deregulasi Kebijakan 3) Penyederhanaan Organisasi 4) Perbaikan Tata Laksana 5) Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur 6) Penguatan Akuntabilitas dan Efisiensi Anggaran 7) Penguatan Pengawasan 8) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik 																																	

				<p>Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang pedoman evaluasi reformasi birokrasi instansi Pemerintah</p> <p>Dalam rangka mempermudah, meningkatkan efektivitas dan efisiensi implementasi PMPRB maka penilaian tersebut dilakukan secara online.</p> <p>PMPRB Online merupakan sebuah instrumen bantu berupa aplikasi teknologi informasi (TI) berbasis web.</p>
--	--	--	--	--

			<p>- Nilai IPP (Indeks pelayanan Publik)</p>	<p>- Pembobotan</p> <p>Bobot penilaian dari setiap aspek dapat dijelaskan sebagai berikut :</p> <table border="1" data-bbox="1473 368 2078 552"> <thead> <tr> <th>ASPEK</th> <th>BOBOT</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>KEBIJAKAN PELAYANAN</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>PROFESIONALISME SDM</td> <td>18 %</td> </tr> <tr> <td>SARANA PRASARANA PELAYANAN PUBLIK</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>SISTEM INFORMASI PELAYANAN PUBLIK</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>KONSULTASI DAN PENGADUAN</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table> <p>- Penghitungan Indeks Pelayanan Publik</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menentukan Nilai Untuk Setiap Indikator <p>Nilai per indikator: $\left(\frac{\text{nilai } F01 + \text{nilai } F02 + \text{nilai } F03}{3}\right) \times \text{bobot perindikator}$ • Menentukan Nilai Setiap Aspek <p>Nilai per aspek: $\sum \text{nilai perindikator}$</p> <p>- Menentukan Indeks</p> <p>Nilai Indeks: $\sum (\text{nilai aspek}_n \times \text{bobot aspek}_n)$</p> </p>	ASPEK	BOBOT	KEBIJAKAN PELAYANAN	30%	PROFESIONALISME SDM	18 %	SARANA PRASARANA PELAYANAN PUBLIK	15%	SISTEM INFORMASI PELAYANAN PUBLIK	15%	KONSULTASI DAN PENGADUAN	15%
ASPEK	BOBOT															
KEBIJAKAN PELAYANAN	30%															
PROFESIONALISME SDM	18 %															
SARANA PRASARANA PELAYANAN PUBLIK	15%															
SISTEM INFORMASI PELAYANAN PUBLIK	15%															
KONSULTASI DAN PENGADUAN	15%															

			<p>- Nilai SKM (Survey kepuasan Masyarakat)</p>	<p>Dalam penghitungan survei kepuasan masyarakat terhadap unsur-unsur pelayanan yang dikaji, setiap unsur pelayanan memiliki penimbang yang sama Nilai penimbang ditetapkan dengan rumus, sebagai berikut:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> $\text{Bobot nilai tertimbang} = \frac{\text{Jumlah Bobot}}{\text{Jumlah Unsur}} = \frac{1}{X} = N$ </div> <p>Untuk memperoleh nilai SKM unit pelayanan digunakan pendekatan nilai rata-rata tertimbang dengan rumus sebagai berikut :</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> $SKM = \frac{\text{Total dari nilai persepsi perunsur}}{\text{Total unsur yang terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$ </div> <p>Untuk memudahkan interpretasi terhadap penilaian SKM yaitu antara 25 –100, maka hasil penilaian tersebut di atas dikonversikan dengan nilai dasar 25, dengan rumus sebagai berikut:</p>
--	--	--	---	--

				<div data-bbox="1458 256 2072 400" style="border: 1px solid orange; padding: 5px; text-align: center;"><i>SKM Unit Pelayanan x 25</i></div>
--	--	--	--	--

BAB VIII

PENUTUP

Dokumen Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026 ini merupakan penjabaran dari perencanaan strategis yang erat kaitannya dengan proses menetapkan arah dan kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, apa yang hendak dicapai dalam lima tahun mendatang; bagaimana mencapainya; langkah-langkah strategis apa yang perlu dilakukan dalam upaya pencapaian tujuan Badan Kepegawaian Daerah dapat terwujud.

Selain itu, Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026 ini juga sekaligus menjadi landasan dan pedoman dalam pelaksanaan penyusunan Renja dan kegiatan di masing-masing unit satuan kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo untuk periode satu tahun.

Oleh karenanya dalam upaya pencapaian tujuan, sasaran dan program kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026 hendaknya selalu diarahkan pada upaya pelaksanaan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Terbuka dan Tangkas sesuai dengan agenda yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026. Upaya tersebut ditempuh melalui berbagai langkah strategis untuk menciptakan "kondisi antara" menuju sistem manajemen yang diinginkan, seperti mengembangkan sistem manajemen kepegawaian yang ada, memberdayakan instrumen/infrastruktur manajemen kepegawaian (menyesuaikan peraturan perundang-undangan kepegawaian dan dengan mengantisipasi kondisi ke depannya), mengembangkan sistem informasi dan *database* kepegawaian serta mengoptimalkan seluruh sumber daya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo agar mampu mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka periode lima tahun.

Meskipun disadari bahwa terwujudnya aparatur birokrasi Kabupaten Sidoarjo lebih bersih, profesionalisme dan sejahtera bukan merupakan hal yang mudah untuk diwujudkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo selaku Perangkat Daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Sidoarjo, namun demikian mengingat sebagai perangkat daerah yang mempunyai peran dalam mengemban

PERUBAHAN RENSTRA 2021 - 2026

amanat Bupati Sidoarjo, maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo mempunyai kewajiban mengaktualisasikan perannya lima tahun ke depan dalam langkah nyata di bidang pelayanan manajemen kepegawaian dan diharapkan akan terus berkembang dinamis seiring perubahan dan tuntutan paradigma menuju perbaikan pelayanan kepada masyarakat khususnya ASN.

Perubahan Renstra ini merupakan salah satu dokumen perencanaan BKD Kabupaten Sidoarjo sesuai tugas dan fungsi yang menjadi wewenang dan tanggungjawabnya, yang pencapaiannya memerlukan tekad, usaha, perjuangan dan kerja keras, ulet dan cerdas yang harus dilakukan secara terus menerus, sehingga target peningkatan kepuasan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat, peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintah daerah dan peningkatan kualitas SDM Aparatur sebagai komitmen tujuannya akan mampu direalisasikan perwujudannya.

Semoga dokumen Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026, dapat dijadikan pedoman dalam perencanaan dan pelaksanaan program serta kegiatan sehingga dapat terwujud peningkatan kualitas pelayanan manajemen kepegawaian.

LAMPIRAN 1

Formulir E.73
 Checklist Pengendalian dan Evaluasi terhadap Penyusunan Renstra Perangkat Daerah
 Kabupaten Sidoarjo
 Periode Renstra Perangkat Daerah : 2021 – 2026

RPJMD Kab. Sidoarjo (1)	RENSTRA-BKD Kab. Sidoarjo (2)	Kesesuaian Relevansi		Evaluasi (4)	Tindak Lanjut (5)	Hasil Tindak Lanjut (6)
		Ya (3a)	Tidak (3b)			
Visi dan misi	Visi dan misi	√		-	-	-
Tujuan dan sasaran	Tujuan dan sasaran	√		-	-	-
Strategi dan Kebijakan	Strategi dan Kebijakan	√		-	-	-
Penetapan indikator kinerja daerah	Penetapan indikator dan sasaran perangkat daerah	√		-	-	-
Indikasi rencana program prioritas yang disertai kebutuhan pendanaan	Tujuan dan sasaran program dan kegiatan dan dana indikatif	√		-	-	-

Sidoarjo, \${tanggal_surat}

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sidoarjo



Ditandatangani secara elektronik oleh

Drs. IMAM MUKRI AFANDY, M.Si
NIP. 196702241988091001

Drs. IMAM MUKRI AFANDY, M.Si.
Pembina Tingkat I
NIP. 196702241988091001

LAMPIRAN 2

Formulir E.80
Evaluasi terhadap Hasil Renstra Perangkat Daerah Lingkup Kabupaten/Kota
Renstra Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo
Periode Pelaksanaan: 2022

No	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian	Target Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota Tahun												Realisasi Capaian Tahun														
					Target Capaian pada Akhir Tahun		2021		2022		2023		2024		2025		2026		2021		2022		2023		2024		2025		2026		
					(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)														
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp					
1	Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit	Program Kepegawaian Daerah	1 Prosentase pemenuhan kebutuhan pegawai 2 Prosentase penempatan PNS sesuai kualifikasi 3 Prosentase penempatan ASN sesuai kompetensinya 4 Prosentase pegawai berkinerja minimal baik 5 Tingkat motivasi pegawai (sisi manajemen kepegawaian)	50,60						50,10	1.443.536.574									48,70	3.845.431.828										
				100						100	410.670.124									100	847.858.106										
				80						80	183.979.162									83	379.838.256										
				75						81	664.393.115									90	1.151.708.195										
				85						85	1.094.731.412									85	1.642.837.281										
2	Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Prosentase ASN yang mengikuti pengemb kompt 20JP per tahun							22	4.128.524.812									28	5.018.247.713										
3	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan pemerintahan	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Tingkat kepuasan aparatur perangkat daerah terhadap pelayanan kesekretariatan								13.019.798.419										15.825.646.352										
Rata-rata capaian kinerja (%)																															
Predikat kinerja																															

Sidoarjo, \${tanggal_surat}

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sidoarjo



Ditandatangani secara elektronik oleh

Drs. IMAM MUKRI AFANDY, M.Si
NIP. 196702241988091001

Drs. IMAM MUKRI AFANDY, M.Si.
Pembina Tingkat I
NIP. 196702241988091001

LAMPIRAN 3



PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Mojopahit No. 5 Larangan, Candi, Sidoarjo Kodepos 61271
Telepon. (031) 8921307, Fax. : (031) 8948507
Email : bkd@sidoarjokab.go.id Website : www.bkd.sidoarjokab.go.id

BERITA ACARA HASIL PERUBAHAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SIDOARJO TAHUN 2023 Nomor : 050/135/438 . 6 . 4/2023

Pada hari ini Jumat tanggal Tiga belas bulan Januari Tahun 2023, kami Tim Penyusun Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor : 188.4/59/438.6.4/2023, tanggal 09 Januari 2023, telah melaksanakan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dengan rincian hasil sebagai berikut :

I. TUJUAN DAN SASARAN RENSTRA

TUJUAN (Sebelum Perubahan)	TUJUAN (Setelah Perubahan)	Keterangan
Tujuan 1 : Mewujudkan ASN yang Profesional Berbasis Sistem Merit	Tujuan 1 : Mewujudkan ASN yang Profesional Berbasis Sistem Merit	Tetap
Indikator : Indeks Profesionalitas ASN	Indikator : Indeks Profesionalitas ASN	Tetap
SASARAN (Sebelum Perubahan)	SASARAN (Setelah Perubahan)	
Sasaran 1 : Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar system merit	Sasaran 1 Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar system merit	Tetap
Indikator Kinerja : Nilai Sistem Merit.	Indikator Kinerja : Nilai Sistem Merit.	
Sasaran 2 : Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	Sasaran 2 : Meningkatkan kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	Tetap
Indikator Kinerja : Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	Indikator Kinerja : Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	
-	Sasaran 3 : Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan pemerintahan	Tambahan Sasaran Baru
-	Indikator Kinerja : 1. Nilai SAKIP PD 2. Nilai RB 3. Nilai IPP 4. Nilai SKM 5. Prosentase Penyerapan Anggaran	Baru

1. FORMULASI INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

a. Uraian Formulasi IKU (Indikator Kinerja Utama) Perangkat Daerah

Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran	Cara Pengukuran	Definisi Operasional
<p>Indikator Tujuan : Indeks Profesionalitas ASN</p>	<p>RUMUS PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN</p> <p>Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator</p> <p>Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menggunakan rumus sebagai berikut:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> $IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$ </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> $IP_1 = W_{1j} \cdot R_{1j}$ $IP_2 = W_{2k} \cdot R_{2k}$ $IP_3 = W_{3l} \cdot R_{3l}$ $IP_4 = W_{4m} \cdot R_{4m}$ </div> </div> <p>Keterangan</p> <p>IP = Indeks Profesionalitas</p> <p>IP_i = Indeks Profesionalitas ke-i</p> <p>IP₁ = Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi</p> <p>IP₂ = Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi</p> <p>IP₃ = Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja</p> <p>IP₄ = Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin</p> <p>W_{1j} · R_{1j} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j · Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j</p> <p>W_{2k} · R_{2k} = Bobot indikator Kualifikasi ke-k · Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k</p> <p>W_{3l} · R_{3l} = Bobot indikator Kualifikasi ke-l · Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l</p> <p>W_{4m} · R_{4m} = Bobot indikator Kualifikasi ke-m · Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m</p>	<p>Profesionalitas adalah kualitas para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk melakukan tugas-tugasnya.</p> <p>Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan</p> <p>Indeks Profesionalitas ASN diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi, meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Kualifikasi; <p>Digunakan untuk mengukur data mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah dan memiliki bobot nilai sebesar 25% (dua puluh lima persen),</p> b. Kompetensi; <p>Digunakan untuk mengukur data mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan dan memiliki bobot penilaian sebesar 40%</p>

(empat puluh persen

c. Kinerja;
Digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja

d. Disiplin.
Digunakan untuk mengukur data kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS yang bersifat final dalam kurun waktu lima tahun terakhir dan diperhitungkan, serta memiliki bobot penilaian sebesar 5% (lima persen

No.	Rentang Nilai / Skor	Tingkat Profesionalitas
1	91 - 100	Sangat Tinggi
2	81 - 90	Tinggi
3	71 - 80	Sedang
4	61 - 70	Rendah
5	≤60	Sangat Rendah

Indikator sasaran 1 :
Nilai Sistem Merit

Setiap Instansi Pemerintah menyusun Road Map Penerapan Sistem Merit, dituangkan dalam dokumen rencana aksi yang disertai dengan target capaian (output) dan dampak/hasil atas aksi yang direncanakan (outcome) yang terdiri atas aspek:

- perencanaan kebutuhan;
- pengadaan;
- pengembangan karier;
- promosi dan mutasi;
- manajemen kinerja
- penggajian, penghargaan dan disiplin;
- perlindungan dan pelayanan; dan
- sistem informasi.

Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah.

Prinsip Sistem Merit didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

NO	KATEGORI	NILAI	INDEKS	SEBUTAN
1	IV	325 - 400	0.81 - 1	Sangat Baik
2	III	250 - 324	0.61 - 0.8	Baik
3	II	175 - 249	0.41 - 0.6	Kurang
4	I	100 - 174	0.2 - 0.4	Buruk

Indikator sasaran 2 :
 Nilai Dimensi
 Kompetensi (dalam
 Indeks
 Profesionalitas ASN)

a. Instrumen pengukuran pada diklat kepemimpinan bobot penilaiannya sebagai berikut:

(1) bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan

(2) bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki;

b. Instrumen pengukuran pada diklat Fungsional bobot penilaiannya sebagai berikut:

(1) bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan

(2) bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai

Digunakan untuk mengukur data mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan dan memiliki bobot penilaian sebesar 40% (empat puluh persen),
 Kompetensi diukur dari indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan

dengan jabatan yang diduduki

c. Instrumen pengukuran pada diklat Teknis bobot penilaiannya sebagai berikut:

- (1) bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas dan Fungsional yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Teknis minimal 20 Jam Pelajaran (JP) yang mendukung tugas dan fungsijabatannya;
- (2) bobot nilar sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas dan Fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan Teknis minimal 20 JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
- (3) bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Teknis minimal 20 JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- (4) bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan Teknis minimal 20 JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu)

tahun terakhir.

d. Instrumen pengukuran pada seminar/ workshop/ kursus/ magang/ sejenisnya bobot penilaiannya sebagai berikut:

- (1) bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas dan Fungsional yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- (2) bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas dan Fungsional yang belum mengikuti seminar/ workshop/ kursus/ magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- (3) bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar/ workshop/ kursus/ magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- (4) bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai

Indikator sasaran 3 :

1. Nilai SAKIP

Komponen	Sasaran			Total Bobot
	Sub-Komponen 1 Efektifitas	Sub-Komponen 2 Ekuifitas	Sub-Komponen 3 Perfektifitas	
Perencanaan Kinerja	5	5	15	35
Pengukuran Kinerja	5	5	15	35
Pelaporan Kinerja	3	4,5	15,5	33
Evaluasi Pelaksanaan Kinerja	5	7,5	15,5	37,5
Nilai Akuntabilitas Kinerja	30	30	50	100

- Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis

		<p>dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasi, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah
<p>2. Nilai RB (Reformasi Birokrasi)</p>	<p>Dalam melakukan penilaian perkembangan RB cakupan penilaian dilakukan pada upaya dan hasil. Upaya-upaya yang dilakukan antara lain :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Perubahan Mindset dan Budaya Kinerja di Lingkungan Organisasi 2) Deregulasi Kebijakan 3) Penyederhanaan Organisasi 4) Perbaikan Tata Laksana 5) Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur 6) Penguatan Akuntabilitas dan Efisiensi Anggaran 7) Penguatan Pengawasan 8) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik <p>Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Misi Reformasi Birokrasi Reformasi birokrasi memiliki beberapa misi sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> a. membentuk/menyempurnakan peraturan perundang-undangan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik; b. melakukan penataan dan penguatan organisasi, tata laksana, manajemen sumber daya manusia aparatur, pengawasan, akuntabilitas, kualitas pelayanan publik, mind set dan culture set; c. mengembangkan mekanisme kontrol yang efektif;

	<p>Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang pedoman evaluasi reformasi birokrasi instansi Pemerintah, Dalam rangka mempermudah, meningkatkan efektivitas dan efisiensi implementasi PMPRB maka penilaian tersebut dilakukan secara online.</p> <p>PMPRB Online merupakan sebuah instrumen bantu berupa aplikasi teknologi informasi (TI) berbasis web.</p>	<p>d. mengelola sengketa administratif secara efektif dan efisien.</p> <p>- Tujuan reformasi Birokrasi Reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Adapun area perubahan yang menjadi tujuan reformasi birokrasi meliputi seluruh aspek manajemen pemerintahan, seperti yang dikemukakan pada tabel di bawah ini.</p> <table border="1" data-bbox="1019 1323 1430 1754"> <thead> <tr> <th>Area</th> <th>Hasil yang diharapkan</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Organisasi</td> <td>Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (<i>right sizing</i>)</td> </tr> <tr> <td>Tata laksana</td> <td>Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip <i>good governance</i></td> </tr> <tr> <td>Peraturan Perundang-undangan</td> <td>Regulasi yang lebih terarah, tidak bertumpang tindih dan koherensif</td> </tr> <tr> <td>Sumber daya manusia aparatur</td> <td>SDM aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, capabel, profesional, berkemauan tinggi dan sejahtera</td> </tr> <tr> <td>Pengawasan</td> <td>Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme</td> </tr> <tr> <td>Akuntabilitas</td> <td>Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi</td> </tr> <tr> <td>Pelayanan publik</td> <td>Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat</td> </tr> <tr> <td>Pola pikir (<i>mind set</i>) dan Budaya Kerja (<i>culture set</i>) Aparatur</td> <td>Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi</td> </tr> </tbody> </table>	Area	Hasil yang diharapkan	Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (<i>right sizing</i>)	Tata laksana	Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip <i>good governance</i>	Peraturan Perundang-undangan	Regulasi yang lebih terarah, tidak bertumpang tindih dan koherensif	Sumber daya manusia aparatur	SDM aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, capabel, profesional, berkemauan tinggi dan sejahtera	Pengawasan	Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme	Akuntabilitas	Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	Pelayanan publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat	Pola pikir (<i>mind set</i>) dan Budaya Kerja (<i>culture set</i>) Aparatur	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi
Area	Hasil yang diharapkan																			
Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (<i>right sizing</i>)																			
Tata laksana	Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip <i>good governance</i>																			
Peraturan Perundang-undangan	Regulasi yang lebih terarah, tidak bertumpang tindih dan koherensif																			
Sumber daya manusia aparatur	SDM aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, capabel, profesional, berkemauan tinggi dan sejahtera																			
Pengawasan	Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme																			
Akuntabilitas	Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi																			
Pelayanan publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat																			
Pola pikir (<i>mind set</i>) dan Budaya Kerja (<i>culture set</i>) Aparatur	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi																			
<p>3. Nilai IPP (Indeks pelayanan Publik)</p>	<p>Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Penyelenggara Pelayanan Publik Nilai SKM</p> <p>- Pembobotan Bobot penilaian dari setiap aspek dapat dijelaskan</p>	<p>- Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administrasi yang</p>																		

sebagai berikut :

ASPEK	BOBOT
KEBIJAKAN PELAYANAN	30%
PROFESIONALISME SDM	18 %
SARANA PRASARANA PELAYANAN PUBLIK	15%
SISTEM INFORMASI PELAYANAN PUBLIK	15%
KONSULTASI DAN PENGADUAN	15%

- Penghitungan Indeks Pelayanan Publik

1) Menentukan Nilai Untuk Setiap Indikator :

$$\text{Nilai per indikator: } \left(\frac{\text{nilai F01} + \text{nilai F02} + \text{nilai F03}}{3} \right) \times \text{bobot perindikator}$$

2) Menentukan Nilai Setiap Aspek

$$\text{Nilai per aspek: } \sum \text{nilai perindikator}$$

3) Menentukan Indeks

$$\text{Nilai Indeks: } \sum (\text{nilai aspek}_n \times \text{bobot aspek}_n)$$

- Kategori Nilai

Range Nilai	Kategori	Makna
0 - 1,00	F	Gagal
1,01 - 1,50	E	Sangat Buruk
1,51 - 2,00	D	Buruk
2,01 - 2,50	C-	Cukup (Dengan Catatan)
2,51 - 3,00	C	Cukup
3,01 - 3,50	B-	Baik (Dengan Catatan)
3,51 - 4,00	B	Baik
4,01 - 4,50	A-	Sangat Baik
4,51 - 5,00	A	Pelayanan Prima

disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik

- Penyelenggara Pelayanan Publik, yang selanjutnya disebut Penyelenggara, adalah setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang di bentuk untuk kegiatan pelayanan publik.
- Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu organisasi sesuai dengan instrumen yang ditetapkan.
- Indeks Pelayanan Publik adalah indeks yang digunakan untuk mengukur kinerja pelayanan publik di lingkungan kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah di Indonesia berdasarkan Aspek Kebijakan Pelayanan, Aspek Profesionalisme SDM, Aspek Sarana Prasarana, Aspek Sistem Informasi Pelayanan Publik, Aspek Konsultasi dan Pengaduan serta Aspek Inovasi

4. Nilai SKM (Survey kepuasan Masyarakat)

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017

- Survei Kepuasan Masyarakat adalah kegiatan pengukuran secara komprehensif tentang

	<p>Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik survey kepuasan masyarakat terhadap unsur-unsur pelayanan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persyaratan, 2. Sistem Mekanisme/Prosedur, 3. Waktu Penyelesaian, 4. Biaya/Tarif 5. Produk spesifikasi jenis layanan 6. Kompetensi pelaksana 7. Perlaku Pelaksana 8. Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan 9. Sarana & Prasarana <ul style="list-style-type: none"> - Setiap unsur pelayanan memiliki penimbang yang sama Nilai penimbang ditetapkan dengan rumus, sebagai berikut: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> $\text{Bobot nilai tertimbang} = \frac{\text{Jumlah Bobot}}{\text{Jumlah Unsur}} = \frac{1}{X} = N$ </div> <ul style="list-style-type: none"> - Untuk memperoleh nilai SKM unit pelayanan digunakan pendekatan nilai rata-rata tertimbang dengan rumus sebagai berikut : <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> $SKM = \frac{\text{Total dari nilai persepsi perunsur}}{\text{Total unsur yang terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$ </div> <ul style="list-style-type: none"> - Untuk memudahkan interpretasi terhadap penilaian SKM yaitu antara 25 –100, maka hasil penilaian tersebut di atas dikonversikan dengan nilai dasar 25, dengan rumus sebagai berikut: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> $SKM \text{ Unit Pelayanan} \times 25$ </div>	<p>tingkat kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh penyelenggara pelayanan publik.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indeks Kepuasan Masyarakat adalah hasil pengukuran dari kegiatan Survei Kepuasan Masyarakat berupa angka. Angka ditetapkan dengan skala 1 (satu) sampai dengan 4 (empat). - Survei periodik adalah survei yang dilakukan oleh pemberi layanan secara berkala setiap 3 (tiga) bulanan (triwulan), atau 6 (enam) bulan (semester) atau minimal 1 (tahun) sekali
<p>10. Porsentase Penyerapan Anggaran</p>	<p>Jumlah Anggaran yang digunakan/terserap <hr style="width: 100%; border: 0.5px solid black;"/> (dibagi) Jumlah Total Anggaran X 100%</p>	<p>Serapan anggaran adalah besaran persentase realisasi atas anggaran belanja yang telah ditetapkan dan kemudian</p>

10. Persentase realisasi anggaran PD	%	90,5	85%	85%	85%	85%	85%	85%
11. Nilai SKM Pelayanan Kesekretariatan	Indeks	79	85	85	86	86	87	87
12. Jumlah dan Jenis BMD yang diadakan	Unit	-	4	4	4	4	4	4
13. Persentase terpenuhinya jasa penunjang perkantoran	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
14. Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Yang Layak Fungsi	%	-	65%	65%	67%	67%	68%	65%

d. Rincian Target Indikator Kinerja Kegiatan Setelah Perubahan

INDIKATOR KINERJA	SATUAN	KONDISI AWAL RENSTRA (2021)	TARGET KINERJA PADA TAHUN					KONDISI AKHIR RENSTRA (2026)
			2022	2023	2024	2025	2026	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1. Prosentase pemenuhan kebutuhan pegawai	%	50,6%	50,1%	49,50 %	49,20%	49%	48.70%	48.70%
2. Prosentase penempatan ASN sesuai kompetensinya;	%	80%	81%	81%	82%	82%	83%	83%
3. Prosentase penempatan PNS sesuai kualifikasi	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4. Prosentase Penilaian Kompetensi Sesuai Standar dan terselesaikan Tepat Waktu	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5. Persentase Tingkat	%	-	75%	75%	80%	80%	85%	85%

Kedisiplinan Pegawai;								
6. Tingkat Motivasi Pegawai	Nilai	-	85	85	85	85	85	85
7. Persentase PNS yang berdayaguna setelah mengikuti diklat diukur dari Evaluasi Dampak Diklat	%		70%	85%	85%	85%	85%	85%
8. Prosentase ASN Yang Meningkatkan Kompetensinya Setelah Mengikuti Diklat	%	-	80%	80%	81%	81%	82%	82%
9. Persentase Rekomendasi dari hasil Evaluasi Kinerja yang ditindaklanjuti	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
10. Persentase realisasi anggaran PD	%	90,5	85%	85%	85%	85%	85%	85%
11. Nilai SKM Pelayanan Kesekretariatan	Indeks	79	85	85	86	86	87	87
12. Jumlah dan Jenis BMD yang diadakan	Unit	-	4	4	4	4	4	4
13. Persentase terpenuhinya jasa penunjang perkantoran	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
14. Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Yang Layak Fungsi	%	-	65%	65%	67%	67%	68%	65%

Dari hasil Perubahan Renstra tersebut tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut :

1. Perubahan Renstra PD ini digunakan sebagai masukan dalam Review RPJMD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026;
2. Rencana Strategis Tahun 2021 - 2026 masih relevan untuk digunakan

- acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan;
3. Rencana Strategis Tahun 2021 - 2026 masih dapat digunakan / relevan untuk digunakan acuan dalam penyusunan dokumen RKA-SKPD.

Demikian kesimpulan hasil Perubahan Rencana Strategis Tahun 2021 – 2026 Badan Kepegawaian Daerah di Tahun 2023 ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

KEPALA BAPPEDA KABUPATEN
SIDOARJO

Dr. HERI SOESANTO, SH, MH
Pembina Utama Muda NIP.
19680519 198803 1 002

Pit. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH KABUPATEN SIDOARJO



Drs. IMAM MUKRI AFANDY, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 196702241988091001