

**2021**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA APARATUR**

**RENCANA KINERJA  
TAHUNAN (RKT)  
TAHUN 2022**

**TAHUN 2021**



# **RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)**

**BKPSDMA KABUPATEN SINJAI TAHUN 2022**

**KABUPATEN SINJAI  
TAHUN 2021**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunianya sehingga Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai Tahun 2022 dapat tersusun. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) ini merupakan pedoman dan pengendali pembangunan daerah di bidang pengawasan atau sebagai arah dalam pencapaian visi dan misi Kabupaten Sinjai yang dipakai sebagai acuan dalam pelaksanaan program-program yang akan dijalankan oleh seluruh pegawai baik pejabat struktural maupun pejabat fungsional.

Rencana Kinerja Tahunan ini disusun berdasarkan pada Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2018-2023 serta Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2018-2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai yang memuat tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kebijakan-kebijakan yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai.

Sudah barang tentu penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) ini belum sempurna, untuk itu saran dan masukan demi perbaikan / penyempurnaan kami harapkan dari semua pihak. Kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) ini, sehingga Rencana Kinerja Tahunan (RKT) ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Sinjai, 18 oktober 2021

 Kepala BKPSDMA KAB. SINJAI

**LUKMAN MANNAN, S.IP.,M.Si**  
NIP. 19631024 199703 1 002

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL...</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>iii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	3
1.3 Maksud dan Tujuan	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
<b>BAB II RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR</b>	<b>10</b>
2.1 Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2019 ..	10
2.2 Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2021	11
<b>BAB III PENUTUP</b>	<b>14</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dewasa ini kinerja Pemerintah Daerah semakin mendapat sorotan masyarakat. Pemerintah dituntut mampu untuk menunjukkan akuntabilitas kinerjanya kepada masyarakat sebagai *stakeholders*. Dalam pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah, Perencanaan Strategis merupakan langkah awal untuk pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. Perencanaan Strategis merupakan Integrasi atas semua sumber daya yang dimiliki dalam menjawab perkembangan dan perubahan lingkungan strategis. Salah satu perubahan lingkungan strategis dimaksud adalah penerapan paradigma Kepemerintahan Yang Baik atau yang lebih dikenal dengan *Good Governance* yang memberikan nuansa peran dan fungsi yang seimbang antara pemerintah, swasta dan masyarakat, sesuai dengan prinsip-prinsip yang mendasarinya, yaitu : transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas. Apabila keseimbangan peran dari ketiga pilar tersebut dapat diterapkan, maka prinsip dasar dari *Good Governance* dapat dirasakan oleh pihak-pihak yang terkait. Hal ini juga memudahkan Institusi Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pemerintahan dan mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada masyarakat.

Rencana Kinerja Tahunan SKPD merupakan proses penjabaran lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategik (Renstra) SKPD yang mencakup periode tahunan. Rencana Kinerja Tahunan SKPD menggambarkan kegiatan tahunan yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah (SKPD) dan indikator kinerja beserta target-targetnya berdasarkan program, kebijakan, dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategik. Target kinerja tahunan di dalam rencana kinerja ditetapkan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Target kinerja tersebut merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam satu periode tahunan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai menyusun Rencana Kinerja Tahunan (RKT) sesuai

dengan tugas pokok dan fungsi serta mengacu kepada Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai Tahun 2018 – 2023.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai merupakan unsur Penunjang Pemerintahan Umum penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah.

Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati Sinjai Nomor 58 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Lain Lingkup Pemerintah Kabupaten Sinjai, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai merupakan unsur Penunjang Pemerintahan Umum penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Berdasarkan peraturan daerah tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai mempunyai tugas pokok yaitu melakukan Pembinaan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten, pelaksanaan pemerintahan melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kepegawaian.

Tugas pokok tersebut di atas selanjutnya dijabarkan ke dalam fungsi dan kewenangannya yang harus dijalankan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai sebagai berikut:

1. Perumusan kebijaksanaan teknis dibidang Kepegawaian Daerah berdasarkan kebijaksanaan umum yang ditetapkan oleh Bupati;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang Kepegawaian Daerah;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Kepegawaian Daerah;

4. Pengelolaan administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, keuangan, kepegawaian, perlengkapan dan peralatan;
5. Pengelolaan Unit Pelaksana Teknis Badan;
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya;

Berdasarkan analisis lingkungan strategis dan tugas pokok serta fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur tersebut diatas, maka dapat ditemukan isu–isu strategis sebagai berikut :

1. Kontribusi dan kinerja PNS belum mencapai standar yang diharapkan (kinerja PNS masih rendah);
2. Distribusi PNS yang tidak proporsional dengan tugas dan fungsi organisasi pemerintah;
3. Penegakan disiplin belum berjalan sesuai dengan sistem, masih tergantung pada komitmen pejabat;
4. Belum sepenuhnya dilaksanakan peningkatan kompetensi atas potensi PNS secara terpadu dan berkelanjutan yang berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan evaluasi hasil kediklatan yang lebih terukur;
5. Pengembangan dan pembangunan data PNS dan berbagai prosedur layanan administrasi dan informasi yang terintegrasi melalui sistem informasi teknologi;
6. Terjadinya kesenjangan antara kebutuhan PNS dengan yang tersedia di lapangan;
7. Komposisi antara jabatan teknis dengan tenaga administratif belum proporsional;
8. Kecilnya Porsi ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Tekhnis dan Fungsional;
9. Kecilnya Porsi ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal;  
Masih terdapat Pejabat yang belum mengikuti diklat Kepemimpinan sesuai jenjang jabatan yang dipersyaratkan;

## **1.2. Landasan Hukum**

Dasar Hukum yang digunakan dalam menyusun Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai, sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara 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);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
6. 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);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
11. 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);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4816);
15. 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, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);

17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 517);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Daerah Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 32);
20. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2009 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Sinjai (Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2009 Nomor 2);
21. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2010 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2010 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Nomor 5), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2010 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2014 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Nomor 68);
22. Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai (Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2010 Nomor 16, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Nomor 16);
23. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2013 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Nomor 45);

24. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 53, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Nomor 5234);
25. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2019 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Nomor 129);
26. Peraturan Bupati Nomor 699 Tahun 2021 tentang Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2017 (Berita Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2015 nomor );
27. Keputusan Bupati Sinjai Nomor 18 Tahun 2021 tentang Pengesahan Perubahan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah Tahun 2018-2023 (Berita Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2021 Nomor 18);

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai Tahun 2022 dimaksudkan sebagai penjabaran dari Rencana strategis dan acuan dalam penyusunan Penetapan Kinerja dan pelaksanaan kinerja serta menjaga konsistensi dan keterpaduan dalam perencanaan, pelaksanaan, penganggaran maupun pengawasan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai.

Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai Tahun 2022 adalah :

1. Menyusun RKT Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Tahun 2022;
2. Menyediakan arahan penyusunan Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai Tahun 2020; dan

3. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas, ketertiban, transparansi serta akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Mengemukakan secara ringkas pengertian RKT SKPD dan keterkaitannya dengan dokumen perencanaan lainnya.

#### **1.2. Landasan Hukum**

Memuat penjelasan tentang Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang penyusunan RKT SKPD.

#### **1.3. Sistematika Penulisan**

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan RKT SKPD serta susunan garis besar isi dokumen.

### **BAB II RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) SKPD**

#### **1.2. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) SKPD Tahun 2020.**

Berisikan kajian (review) terhadap hasil evaluasi pelaksanaan RKT SKPD tahun lalu (n-1) yang akan memberikan informasi sejauh mana keberhasilan dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan serta sejalan dengan tema tahunan pembangunan yang diusung.

#### **2.2. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) SKPD Tahun 2022.**

Memuat Rencana Kinerja Tahunan (RKT) SKPD yang akan datang (n+1). Penjelasan pokok yang disajikan antara lain :

1. Sasaran Strategik pada tahun yang akan datang yang diambil dari sasaran program/kegiatan dalam Rencana Strategis (RENSTRA

SKPD) serta bagaimana kaitannya dengan capaian visi dan misi SKPD; dan

2. Indikator dan target kinerja dari masing-masing sasaran strategik yang akan dicapai pada tahun yang akan datang.

### BAB III PENUTUP

## **BAB II**

### **RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR KABUPATEN SINJAI**

#### **2.1. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2020**

Dalam suatu manajemen kinerja, setiap unit kerja diakhir tahun melakukan evaluasi kinerja menilai mengenai apa yang sudah dan telah dilakukan. Proses evaluasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kegiatan berjalan serta apa yang menjadi kendala pada waktu pelaksanaan kegiatan. Evaluasi juga merupakan feedback untuk perencanaan kedepan dan bahan referensi tentang apa yang harus diperbaiki untuk tahun-tahun berikutnya.

Dalam evaluasi pelaksanaan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) BKPSDMA Kabupaten Sinjai Tahun 2020 diambil dari pelaksanaan kegiatan yang sudah dilaksanakan pada tahun 2020 serta berorientasi pada Sasaran serta Indikator dan Target Kinerja.

Dalam evaluasi pelaksanaan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2020 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai, memuat beberapa point diantaranya :

1. Sasaran : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDMA  
Indikator : Nilai SAKIP BKPSDMA
2. Sasaran : Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN  
Indikator : Rata-rata Capaian Kinerja berdasarkan SKP
3. Sasaran : Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian  
Indikator : Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat atas Pelayanan Administrasi Kepegawaian
4. Sasaran : Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Aparatur Sipil Negara sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi  
Indikator :
  1. Persentase ASN yang mendapatkan hukuman disiplin
  2. Prosentase Pegawai yang ditempatkan sesuai dengan

standart Kompetensi

3. Prosentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal
4. Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural

Walau demikian dengan pola kebijakan yang diterapkan mengenai perencanaan dan penganggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai, rencana kinerja untuk program dan kegiatan yang tidak tercapai pada tahun sebelumnya telah dievaluasi dan akan dimasukkan lagi dalam pelaksanaan Rencana Kinerja pada Tahun berikutnya.

## 2.2. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2022

### 1. Sasaran Strategik

sesuatu yang ingin dicapai dari setiap misi SKPD, yang dirumuskan bersifat spesifik, realistis, dilengkapi dengan sasaran yang terukur dan dapat dicapai dalam periode yang direncanakan:

***“Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN yang Profesional”***

hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan

Untuk mewujudkan Rumusan misi Kabupaten Sinjai yang sejalan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai adalah misi 1 yaitu *Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik berlandaskan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, bersih, profesional, transparan dan partisipatif.*

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur kabupaten Sinjai menetapkan sasaran sebagai berikut :

1. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDMA
2. Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN
3. Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian
4. Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur Sipil Negara sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi

## 2. Indikator dan Target Kinerja yang akan dicapai pada Tahun 2022

Dalam pelaksanaan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai Tahun 2022 berorientasi pada Tujuan, Sasaran serta Indikator dan target kinerja yang diambil dari sasaran, program/kegiatan dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai Tahun 2018-2023, yaitu :

### 1. Sasaran Pertama : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDMA

Adapun indikator Program/kegiatan yang mendukung tujuan dan sasaran tersebut adalah:

#### a. Nilai SAKIP BKPSDMA;

1. Meningkatnya nilai SAKIP BKPSDMA, LHE SAKIP dari inspektorat merupakan hasil Evaluasi yang menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia memperoleh nilai Baik. Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerja, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi hasil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Kabupaten Sinjai akan menunjukkan hasil yang baik.

### 2. Sasaran Kedua : Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN

Adapun Indikator Program/Kegiatan yang mendukung tujuan dan sasaran tersebut adalah :

#### a. Rata-rata Capaian Kinerja Berdasarkan SKP ;

1. Meningkatnya Kualitas Pengukuran Kompetensi dan penilaian kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan
  - Jumlah OPD yang melapor realisasi Capaian Kinerja ASN
  - Jumlah Laporan Realisasi Capaian Kinerja ASN yang di Verifikasi
  - Jumlah Nilai Rata-rata Capaian Kinerja ASN dalam setiap OPD
  - Nilai hasil Penerapan sistem merit dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sinjai.

**3. Sasaran Ketiga : Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian.**

Adapun Indikator Program/Kegiatan yang mendukung tujuan dan sasaran tersebut adalah :

**a. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat atas pelayanan Administrasi Kepegawaian**

1. Penerapan Pelayanan Kepegawaian yang Transparan, Cepat dan Tepat
  - Peningkatan kualitas SDM Aparatur dalam memberikan pelayanan administrasi kepegawaian secara transparan, cepat, tepat dan akurat yang berbasis teknologi informasi
  - Peningkatan kualitas Layanan yang mengacu pada Standar pelayanan atau Standar Operational Procedur (SOP).

**4. Sasaran Empat : Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Aparatur Sipil Negara sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi**

Adapun Indikator Program/Kegiatan yang mendukung tujuan dan sasaran tersebut adalah :

- a. Prosentase Pegawai yang ditempatkan sesuai dengan standart Kompetensi
  - Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Daerah berbasis kompetensi
  - Peningkatan Kompetensi dan Pemahaman terhadap peraturan dibidang kepegawaian
- b. Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Formal
  - Peningkatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur
  - Jumlah ASN yng mengikuti pendidikan dan pelatihan Formal.
- c. Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural
  - Jumlah Pejabat ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural
  - Jumlah Pejabat ASN yang memiliki sertifikat kelulusan diklat struktural.

## **BAB III**

### **PENUTUP**

Perencanaan kinerja adalah proses penyusunan rencana kinerja tahunan (RKT) sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra (perencanaan lima tahun), yang akan dilaksanakan oleh satuan organisasi/kerja melalui berbagai kegiatan tahunan. Di dalam RKT ditetapkan rencana tingkat capaian kinerja tahunan, sasaran, dan seluruh indikator kinerja kegiatan. Penyusunan RKT dilakukan sebelum tahun anggaran baru dimulai karena dokumen ini dijadikan dasar penyusunan dan pengajuan anggaran.

Oleh karena itu Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai Tahun 2022 perlu diselenggarakan sebagai dasar penyusunan anggaran Tahun Anggaran 2022 sekaligus merupakan komitmen yang ingin diwujudkan (*target setting*) oleh pimpinan dan seluruh anggota satuan organisasi/kerja.

Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai disusun untuk mewujudkan terselenggaranya Pemerintah yang baik (*good governance*) atau Pemerintah yang berdaya guna dan berhasil guna, transparansi, bersih serta bertanggungjawab. Perencanaan kinerja merupakan penjabaran sasaran dan program dalam berbagai kegiatan secara tahunan melalui penetapan target kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja kegiatan.

# LAMPIRAN

Lampiran I : Evaluasi Pelaksanaan RKT Tahun 2020

Evaluasi Pencapaian Sasaran 1  
Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN

No.	Indikator Sasaran	Target 2018-2023	Tahun 2020		
			Target	Realisasi	%
1.	Rata-rata Capaian Kinerja Berdasarkan SKP	95%	83%	84,53	100%
<b>Rata-rata Capaian Kinerja berdasarkan SKP</b>					<b>100%</b>

Evaluasi Pencapaian Sasaran 2  
Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian

No.	Indikator Sasaran	Target 2018-2023	Tahun 2020		
			Target	Realisasi	%
1.	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat atas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	88,99	87,49	81	93%
<b>Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat</b>					<b>93%</b>

Evaluasi Pencapaian Sasaran 3  
Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Aparatur Sipil Negara Sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi

No.	Indikator Sasaran	Target 2018-2023	Tahun 2020		
			Target	Realisasi	%
1.	Persentase ASN yang mendapatkan Hukuman Disiplin	0,10%	0,18%	0,10%	55,55%
2.	Persentase Pegawai yang Ditempatkan Sesuai dengan Standart Kompetensi	90%	86%	89%	100%
3.	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	1,06%	0,74%	0,94%	100%
4.	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan	98,00%	89,60%	73%	81%
<b>Rata-rata capaian Kinerja</b>					<b>84,13%</b>

Lampiran II : RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) Tahun 2022

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDMA	Nilai SAKIP BKPSDMA	BB(70)
2.	Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN	Rata-rata Capaian Kinerja Berdasarkan SKP	83%
3.	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat atas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	87,49
4.	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Aparatur Sipil Negara Sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persentase ASN yang mendapatkan Hukman Disiplin</li> <li>2. Presentase Pegawai yang Ditempatkan Sesuai dengan Standart Kompetensi</li> <li>3. Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal</li> <li>4. Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural</li> </ol>	<p>0,12%</p> <p>88%</p> <p>0,96%</p> <p>97,30%</p>