



BKPSDM

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTABARU

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA PENETAPAN)

TAHUN 2021- 2026



PEMERINTAH KABUPATEN KOTABARU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2021

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga kami dapat menyelesaikan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru tahun 2021-2026.

Penyesuaian Dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 1 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dilakukan penyesuaian nomenklatur Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok merencanakan, menetapkan, menyelenggarakan, mengkoordinasikan, melaporkan, mengevaluasi dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai penanggung jawab penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru.

Akhir kata kami mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu memberikan sumbangsih pikiran dalam menyusun Renstra ini. Semoga bermanfaat dan dapat mewujudkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru sebagai lembaga penyelenggara manajemen Aparatur Sipil Negara yang akuntabel, agar mampu mendorong peningkatan profesionalisme Aparatur Sipil Negara dan kualitas pelayanan publik sehingga tercipta tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Kotabaru, 17 Nopember 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KOTABARU,



Drs. H. MINGGU BASUKI, M.AP
NIP. 19731115 199302 1 003
Pembina Utama Muda (IV/c)

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I : PENDAHULUAN.....	I - 1
1.1. Latar Belakang	I - 1
1.2. Landasan Hukum	I - 3
1.3. Maksud dan Tujuan	I - 9
1.4. Sistematika Penulisan	I - 11
BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	II - 1
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	II - 1
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah.....	II - 6
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	II - 7
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	II - 11
BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	III - 1
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah.....	III - 1
3.2. Telaahan Visi, Misi dan program Kepala Daerah dan Waki Kepala Daerah Terpilih.....	III - 3
3.3 Telaahan Renstra Kementrian/Lembaga dan Renstra Provinsi/ Kota	III - 3
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	III – 5
3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis.....	III - 6

BAB IV	:	TUJUAN DAN SASARAN	IV - 1
		4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah	
		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber	
		Daya Manusia	IV – 1
BAB V	:	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	V - 1
BAB VI	:	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	VI – 1
BAB VII	:	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN...	VII - 1
BAB VIII	:	PENUTUP	VIII – 1

DAFTAR TABEL

Tabel T-C.23	:	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru
Tabel T-C.24	:	Anggaran dan Realisasi Pendanaan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru
Tabel T-C.25	:	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah
Tabel T-C.26	:	Strategi yang ditetapkan dalam Pencapaian Tujuan dan Sasaran Melalui Kebijakan dan Program
Tabel T-C.27	:	Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru
Tabel T-C.28	:	Indikator Kinerja Perangkat daerah yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 : Aplikasi SIMPEG
- Gambar 2.2 : Aplikasi SAPK
- Gambar 2.3 : Tampilan Website Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Rencana strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional dan global yang berada dalam tatanan Sistem Akuntabilitas Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan pendekatan perencanaan strategis yang jelas dan sinergis, instansi pemerintah lebih dapat menyelaraskan visi dan misinya dengan potensi peluang dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerja.

Mengingat Pemerintah Kabupaten Kotabaru merupakan bagian dari Provinsi Kalimantan Selatan yang tergabung dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia, maka penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunannya mengacu kepada pembangunan nasional dan prioritas lokal.

Dokumen Rencana Strategis memuat visi, misi, tujuan, sasaran dan strategi (cara mencapai tujuan dan sasaran) dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Rencana Strategis (Renstra) berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal dan eksternal. Kekuatan dan kelemahan baik internal dan eksternal organisasi disusun dengan melibatkan *stakeholder* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru tetap mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2021-2026.

RPJMD dimaksud sebagai implementasi dari Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang diikuti dengan beberapa aturan turunannya seperti Peraturan Pemerintah, RPJM Nasional, maka Pemerintah Kabupaten Kotabaru wajib menyusun RPJMD Kabupaten Kotabaru

Tahun 2021-2026 yang menjadi acuan Perangkat Daerah dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah.

Keterkaitan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru dengan RPJMD Kabupaten Kotabaru Tahun 2021-2026 terkait dalam Misi-3 **Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui penyelenggaraan pemerintahan yang melayani, akuntabel dan transparan**, pada misi-3, tertuang dalam tujuannya Terwujud nya Tata Kelola Pemerintahan Daerah yang Jujur, Responsif, Terbuka, Akuntabel, dan Transparan. Sasaran strategis yang berkaitan dengan kepegawaian yaitu Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dengan Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat.

RPJMD Kabupaten Kotabaru Tahun 2021-2026 sebagaimana dimaksud, dijadikan dasar berpijak oleh Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk menyusun Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru Tahun 2021-2026. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru 1 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dan Peraturan Bupati Kotabaru Nomor 149 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru, mempunyai tugas pokok merencanakan, menetapkan, menyelenggarakan, mengkoordinasikan, melaporkan, mengevaluasi dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi melaksanakan perumusan kebijakan teknis, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan, penyelenggaraan, pengkoordinasian dan pengevaluasi kinerja pelaksanaan program/ kegiatan di bidang pengadaan dan pengembangan aparatur, bidang

mutasi dan promosi, bidang disiplin, kesejahteraan dan informasi, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi badan, pembinaan UPT dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melanjutkan pedoman pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan lima tahunan dalam bentuk rencana strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026.

1.2. LANDASAN HUKUM

Dasar hukum penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

1. Undang-undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4288);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara RI Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4700);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587); sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 01 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid- 19) dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 134);
9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952).
11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4575);
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614).
13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4664).
14. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4737);
15. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik I - 5 Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);

16. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6042);
17. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Standar Pelayanan Minimal (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 6178);
18. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
19. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6323);
20. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6633);
21. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional dalam Rangka Mendukung Kebijakan Keuangan Negara untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan/atau Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan serta Penyelamatan Ekonomi Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 131);

22. Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2009 tentang pelaksanaan Kartu Tanda Penduduk Berbasis Nomor Induk Kependudukan secara Nasional;
23. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
24. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJM Nasional) Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
25. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2020 Tentang Rencana Zonasi Kawasan Antar wilayah Selat Makassar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 183);
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011);
27. 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);

28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2018 Tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);
29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1540);
30. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
31. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
32. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2020 Tentang Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 249).
33. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
34. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
35. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 17 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2009 Nomor);

36. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 09 Tahun 2015 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2015 – 2035 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2015 Nomor 9);
37. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 14 Tahun 2005 tentang Tata Cara Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kotabaru (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2005 Nomor 14).
38. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 05 tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Kotabaru periode 2005-2025;
39. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Kotabaru Tahun 2012-2032 (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2012 Nomor 11);
40. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 8 tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 21 tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2019 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 4); dan
41. Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia nomor 640/16/SJ tentang Penyusunan dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Pasca Pemilihan Kepala Daerah Serentak Tahun 2020.

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru ini disusun sebagai sarana untuk mencapai Visi dan Misi Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru.

Secara umum Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru adalah mengidentifikasi kondisi yang ada saat ini, kemudian memprediksi dan memproyeksikan kondisi yang diinginkan di masa yang akan datang dalam rangka peningkatan kinerja, sekaligus memenuhi amanat yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Maksud dan Tujuan Renstra Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru adalah :

- a. Merumuskan Program-Program Strategis dan Prioritas serta arah kebijakan dengan perbaikan sumber daya yang ada sebagai penjabaran dari Visi dan Misi.
- b. Pedoman dalam rangka mencapai Visi dan Misi satuan kerja perangkat daerah yang telah ditetapkan dan memberikan komitmen terhadap aktifitas yang dilaksanakan organisasi.
- c. Merupakan target kualitatif sekaligus sebagai instrumen pengukuran kinerja yang telah dilakukan.

Secara Khusus, Tujuan Penyusunan Renstra Perangkat Daerah yang ingin dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

- a. Menjabarkan Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru dengan memperhatikan dan mendukung sepenuhnya Visi dan Misi Pemerintah Daerah Kabupaten Kotabaru kedalam bentuk program yang lebih terarah dan terukur.

- b. Sebagai dokumen perencanaan komprehensif yang menjamin konsistensi perumusan kondisi dan masalah daerah yang ada saat ini, perencanaan arah kebijakan, pembuatan strategi, sampai kepada pemilihan program strategis yang sesuai guna mengatasi isu yang berkembang sesuai kebutuhan daerah atas program-program dan kegiatan pembangunan.
- c. Sebagai acuan utama dalam melaksanakan program-program pembangunan selama 2 (dua) tahun ke depan.
- d. Sebagai dasar bagi Bupati Kotabaru dalam mengukur dan menilai kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru pada setiap akhir pelaksanaan tahun anggaran.
- e. Menjadikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru, Sebagai Satuan Kerja Terbaik Dalam Tertib Administrasi dan Pengelolaan Kepegawaian di Kabupaten Kotabaru.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru Tahun 2021-2026 disusun menurut sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

- 2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
- 2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah
- 2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

- 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

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

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

- 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, SERTA PENDANAAN

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII : PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Penyelenggaraan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada saat ini adalah melaksanakan fungsi sebagai Lembaga Teknis, yang melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 1 tahun 2019 Tentang Perubahan Peraturan Bupati Kotabaru Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotabaru serta Peraturan Bupati Kotabaru Nomor 149 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru.

2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

Sebagaimana termuat dalam Peraturan Bupati Kotabaru Nomor 149 tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

- (1) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :
 - a. Perencanaan dan penetapan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

- c. Penyelenggaraan, pengkoordinasian dan pengevaluasi kinerja pelaksanaan program/ kegiatan di bidang pengadaan dan pengembangan aparatur;
- d. Penyelenggaraan, pengkoordinasian dan pengevaluasi kinerja pelaksanaan program/ kegiatan di bidang mutasi dan promosi;
- e. Penyelenggaraan, pengkoordinasian dan pengevaluasi kinerja pelaksanaan program/ kegiatan di bidang disiplin, kesejahteraan dan informasi;
- f. Penyelenggaraan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- g. Penyelenggara pelaksanaan administrasi Badan sesuai dengan Lingkup tugasnya;
- h. Penyelenggaraan, pengkoordinasian dan pengevaluasi kinerja pelaksanaan program/ kegiatan di UPTD; dan
- i. Penyelenggara pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

(2) Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari:

- a. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Sekretariat terdiri dari :
 - 1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 - 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Pengadaan dan Pengembangan Aparatur terdiri dari:
 - 1. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan;
 - 2. Sub Bidang Diklat Teknis Fungsional dan Penjenjangan;
 - 3. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi;
- d. Bidang Mutasi dan Promosi terdiri dari :
 - 1. Sub Bidang Mutasi;
 - 2. Sub Bidang Kepangkatan;
 - 3. Sub Bidang Jabatan Administrasi dan JPT;

- e. Bidang Disiplin, Kesejahteraan dan Informasi terdiri dari :
 - 1. Sub Bidang Disiplin dan Penilaian Kinerja;
 - 2. Sub Bidang Kesejahteraan dan Fasilitas ASN;
 - 3. Sub Bidang Data dan Informasi.
- f. Unit Pelaksana Teknis;
- g. Kelompok Jabatan Fungsional;

Peraturan Bupati Kotabaru No. 149 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru mempunyai tugas pokok merencanakan, menetapkan, menyelenggarakan, mengkoordinasikan, melaporkan, mengevaluasi dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

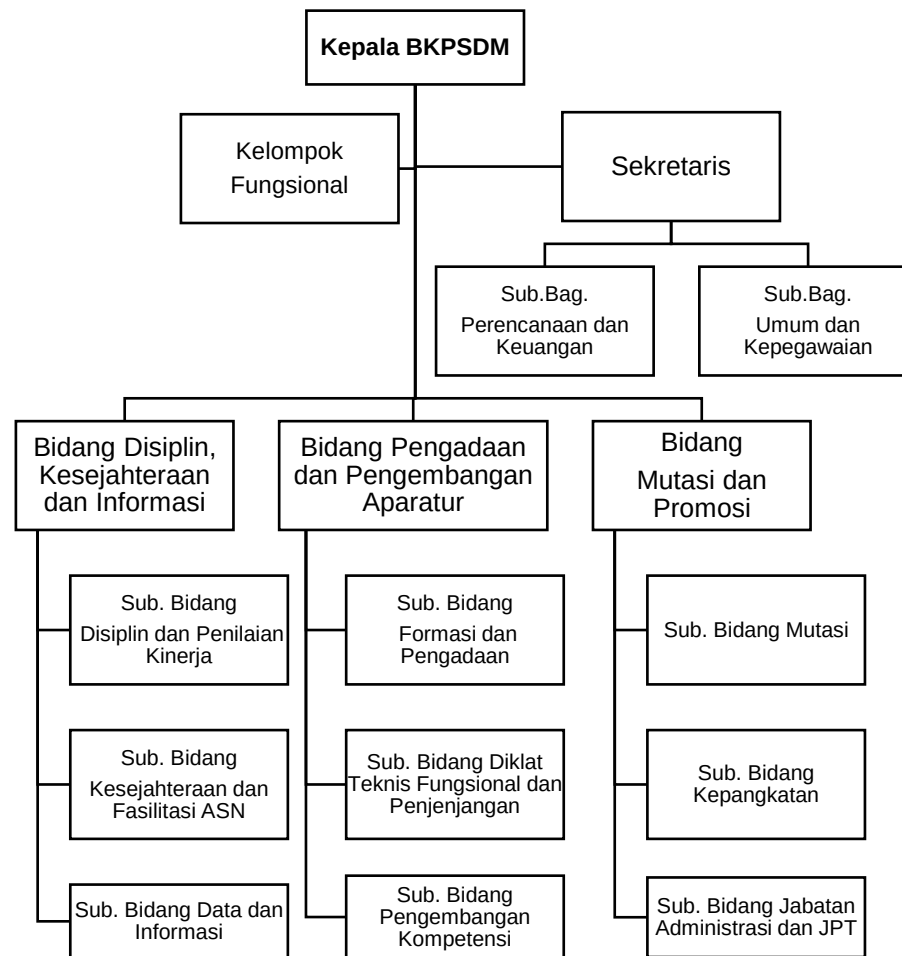
Uraian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

- a. Merencanakan dan menetapkan kebijakan teknis dan Standar Operasional Prosedur (SOP) di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. Menyelenggarakan pengadaan prasarana dan sarana penunjang terkait bidang tugas Badan;
- d. Menyelenggarakan, mengkoordinasikan dan mengevaluasi kinerja program/ kegiatan pengelolaan kesekretariatan Badan;
- e. Menyelenggarakan, mengkoordinasikan dan mengevaluasi kinerja di bidang pengadaan dan pengembangan aparatur;
- f. Menyelenggarakan, mengkoordinasikan dan mengevaluasi kinerja di bidang mutasi dan promosi;

- g. Menyelenggarakan, mengkoordinasikan dan mengevaluasi kinerja di bidang disiplin, kesejahteraan dan informasi;
- h. Menyelenggarakan koordinasi dengan Sekretariat Daerah terkait pelayanan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- i. Menyelenggarakan koordinasi dengan Pemerintah, Pemerintah Provinsi, DPRD dan Instansi terkait dan mitra kerja lainnya dalam pelaksanaan kebijakan bidang tugas;
- j. Menyelenggarakan pengendalian internal, akuntabilitas kinerja dan laporan kinerja serta laporan penyelenggaraan pemerintah daerah lingkup Badan;
- k. Menyelenggarakan, mengkoordinasikan dan mengevaluasi kinerja UPTD; dan
- l. Menyelenggarakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru terlihat sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Diambil dari Perbup No. 149 Tahun 2019

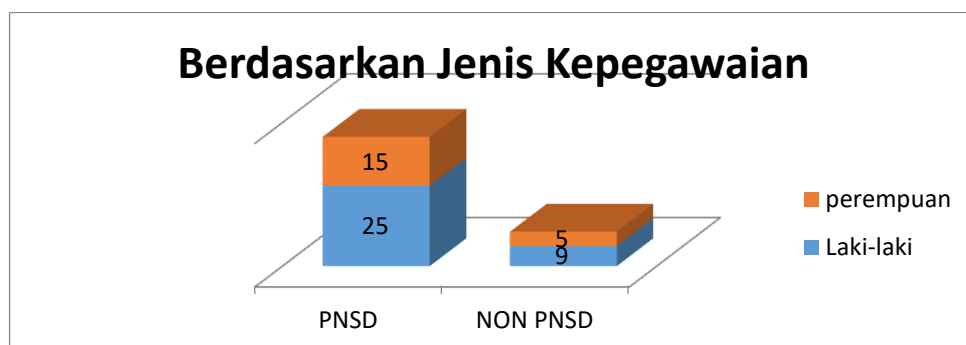
2.2. SUMBER DAYA PERANGKAT DAERAH

2.2.1. Kepegawaian

Jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru keadaan sampai dengan Juli 2021 sebanyak 54 orang terdiri dari 39 orang berstatus PNS dan 15 orang berstatus CPNS, 14 orang berstatus Non PNS yang dituangkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1

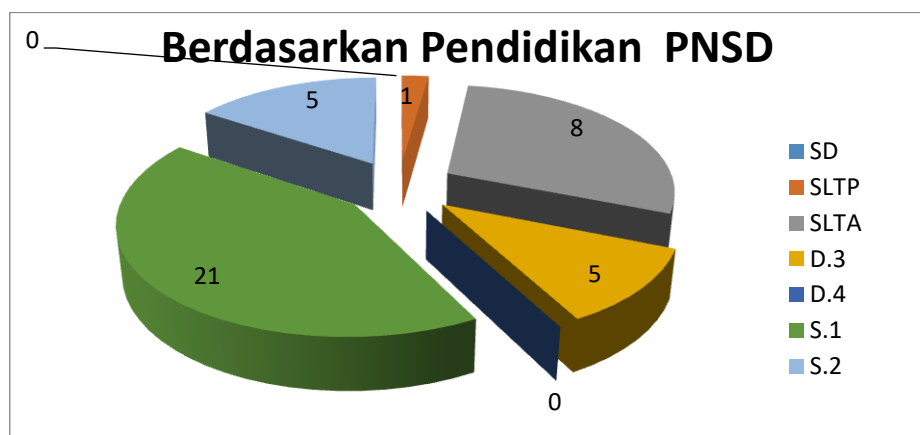
Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru Tahun 2021 berdasarkan Jenis Kelamin.



Sumber Data : Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru

Tabel 2.2

Jumlah PNS Berdasarkan Pendidikan Formal Keadaan s.d Juli 2021



Sumber Data : Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru

2.3. KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara optimal sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, sarana dan prasarana, anggaran yang proposional dan memadai.

Secara garis besar pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kepada Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru selama periode 2021-2026 dilihat dari beberapa faktor adalah sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal

Sebagaimana Gambaran umum kondisi Jumlah PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dari Jumlah PNS di Pemkab Kotabaru menurut keadaan Juli 2021, yaitu dimana Jumlah PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tercatat sebanyak 39 PNS , 1 Orang CPNS dan 14 orang THL dengan melayani 4.342 PNS sehingga rasio perbandingan antara PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap PNS Pemkab Kotabaru 1 : 99 orang, Perbandingan tersebut mengakibatkan beban pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melayani PNS Pemkab Kotabaru cukup besar namun hal ini tidak mengurangi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam hal pengelolaan manajemen Kepegawaian PNS Kabupaten Kotabaru.

2. Sarana dan Prasarana

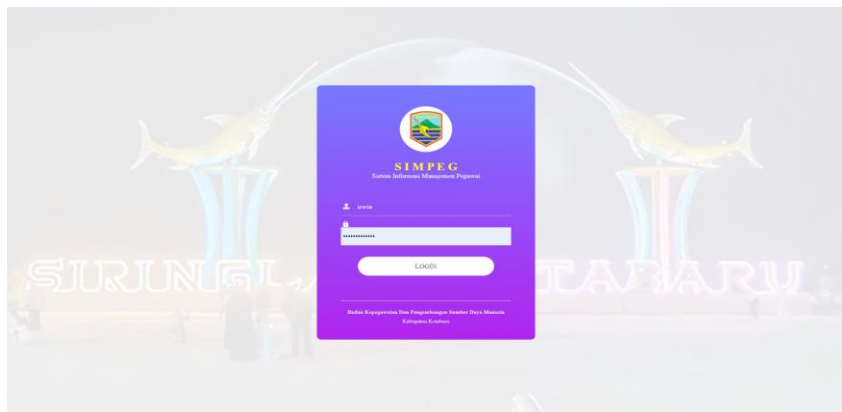
Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ditinjau dari kegiatan Sistem Informasi Kepegawaian Berdasarkan Kepmendagri No.14/2011 tentang Pengembangan Database Pegawai negeri Sipil mengisyaratkan perlu adanya sistem administrasi berbasis komputer dalam

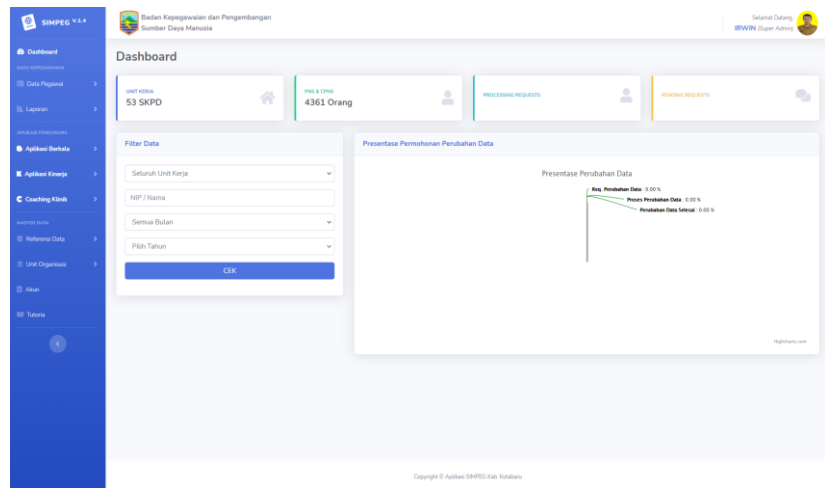
pengelolaan manajemen kepegawaian dalam hal ini Simpeg.

Simpeg dimaksudkan untuk terciptanya sistem informasi yang terpadu, berdayaguna dan berhasilguna meningkatkan kegiatan administrasi kepegawaian yang tertib, teratur, sekaligus menentukan arah kebijakan tentang mekanisme koordinasi, komunikasi aliran data dan informasi melalui teknologi informasi.

Manfaat dari Simpeg ini diharapkan mampu menyajikan data dan informasi yang sangat dibutuhkan untuk pengambilan keputusan pimpinan. Saat ini kondisi Simpeg pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih mendukung dengan keperluan layanan kepegawaian yang update, sehingga diperbarui dengan sistem layanan data kepegawaian yang diarahkan untuk mendukung database (system informasi) kepegawaian serta layanan data. untuk kedepannya Program Simpeg ini secara bertahap akan digantikan dengan sistem layanan data kepegawaian sebagai pengembangan dari simpeg.

Gambar 2.1
Aplikasi SIMPEG

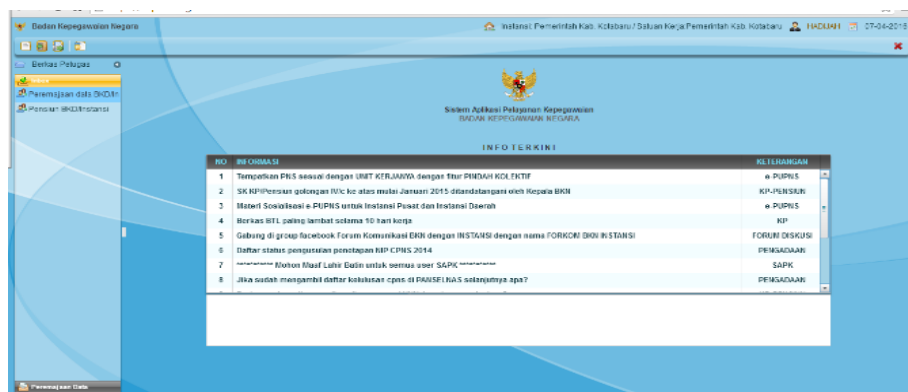




Selain dari pada itu Aplikasi sistem informasi yang digunakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru antara lain :

1. Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK),

Gambar 2.2
Aplikasi SAPK



BKN mengembangkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) online yang menggunakan satu basis data PNS. Fasilitas akses SAPK disediakan untuk seluruh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota ataupun Biro Kepegawaian di Instansi Pusat. Bagi instansi yang sudah teregister di BKN akan diberikan kode akses yaitu user-id dan password, sehingga dapat mengakses database kepegawaian yang ada di BKN.

2. Website Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia <https://bkpsdm-kotabarakab.info/>

Gambar 2.3
tampilan Website



Tabel T-C. 23
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kotabaru

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
1	Jumlah layanan penerbitan surat pengantar kartu taspen				5	5	5	5	0		2	-	-	-	-	40,00			
2	Jumlah layanan penerbitan surat pengantar kartu Pegawai				66	66	66	66	66		3	84	43	66	-	4,55	127,27	65,15	100,00
	Jumlah layanan pengajuan usul piagam penghargaan SLKS 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun				287	287	287	287	287		203	208	300	287	-	70,73	72,47	104,53	100,00
4	Jumlah Layanan penerbitan surat pengantar kartu suami (karsu) dan kartu isteri (karis)				123	123	123	123	123		15	126	152	123	-	12,20	102,44	123,58	100,00
5	Melaksanakan Diklat Manajemen Usaha bagi PNS yang purna tugas (Diklat Purna Tugas)				-	-	-	-	-		-	-	-	-					
6	Jumlah Layanan pengajuan izin cuti																		
	a. Izin cuti tahunan				63	63	63	63	63		53	297	441	63	-	84,13	471,43	700,00	100,00
	b. Izin cuti besar				1	1	1	1	1		-	66	66	1	-		6.600,00	6.600,00	100,00
	c. Izin cuti sakit				4	5	4	4	4		5	43	25	4	-	100,00	1.075,00	625,00	100,00
	d. Izin cuti bersalin				3	33	30	30	30		33	9	50	33	-	100,00	30,00	166,67	110,00
	e. Izin cuti karena alasan penting				62	62	62	62	62		16	41	41	62	-	25,81	66,13	66,13	100,00
	f. Izin cuti diluar tanggungan negara																		
7	Jumlah Layanan Pengajuan izin PNS untuk melakukan proses perkawinan				3	3	3	3	3		6	16	-	3	-	200,00	533,33		100,00
8	Jumlah Layanan pengajuan izin PNS untuk melakukan proses perceraian				4	5	4	4	4		5	19	14	4	-	100,00	475,00	350,00	100,00

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
	a. Pindah Tugas PNS Mutasi internal di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru				15	15	15	15	15		10	133	61	15	-	66,67	886,67	406,67	100,00
	b. Pindah Tugas PNS mutasi keluar lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru				10	8	5	5	5		4	26	8	8	-	50,00	520,00	160,00	160,00
	c. Pindah tugas PNS mutasi dari luar lingkungan Pemerintah kabupaten Kotabaru				1	1	1	1	1		1	4	4	1	-	100,00	400,00	400,00	100,00
20	Jumlah Layanan pengangkatan, pembebasan sementara dan pemberhentian dalam Jabatan Fungsional Tertentu																		
	a. Pengangkatan JF melalui perpindahan JF yang serumpun maupun beda rumpun				1	1	1	1	1		-	-	-	1	-				100,00
	b. Pengangkatan kembali karena dalam waktu 1 tahun sejak dibebaskan sementara dapat mengumpulkan angka kredit yang ditentukan				1	1	1	1	1		-	1	-	1	-		100,00		100,00
	c. Pengangkatan kembali karena ditugaskan secara penuh diluar JF (ybs diangkat dalam jabatan struktural eselon)				2	2	2	2	2		1	-	-	2	-	50,00			100,00
	d. Pembebasan Sementara karena ditugaskan secara penuh diluar JF (ybs diangkat dalam jabatan struktural eselon)				1	1	1	1	1		-	-	-	1	-				100,00
	e. Tunjangan Jabatan Fungsional karena perubahan Peraturan Presiden				4	35	35	35	35		35	24	4	35	-	100,00	68,57	11,43	100,00

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
	f. Pengangkatan kembali karena ditugaskan secara penuh diluar JF/mutasi keluar daerah																		
	g. Pembebasan sementara karena mengikuti tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan				5	5	5	5	5		2	1	2	2	-	40,00	20,00	40,00	40,00
	h. Pembebasan sementara karena tidak dapat mengumpulkan angka kredit selama 5 (lima) tahun				1	1	1	1	1		1	-	-	1	-	100,00			100,00
	1. Pemberhentian dari JF karena alasan kesehatan																		
	j. Pemberhentian dari JF karena dalam waktu 6 (enam) tahun tidak dapat mengumpulkan angka kredit				4	4	4	4	4		1	-	-	4	-	25,00			100,00
	k. Pengangkatan dalam JF jenjang utama				1	1	1	1	1		-	-	-	1	-				100,00
	l. Pengangkatan dalam JF melalui inpassing				1	1	1	1	1		-	2	-	1	-		200,00		100,00
	m. Pengangkatan JF melalui perpindahan dari JFU menjadi JFT				1	1	1	1	1		-	-	-	1	-				100,00
	n. Pengangkatan kembali karena selesai mengikuti tugas belajar				5	5	5	5	5		5	6	5	5	-	100,00	120,00	100,00	100,00
	o. Pengangkatan pertama kali dalam JF melalui formasi CPNS				15	15	15	15	15		5	100	6	15	-	33,33	666,67	40,00	100,00
	p. Penyesuaian JF tingkat Terampil menjadi JF tingkat ahli				20	22	20	20	20		22	5	6	20	-	100,00	25,00	30,00	100,00
	q. Penyesuaian kenaikan Jabatan Fungsional				100	100	100	100	100		17	187	101	100	-	17,00	187,00	101,00	100,00
21	Jumlah layanan penempatan PNS setelah tugas belajar				1	1	1	1	1		-	11	6	1	-		1.100,00	600,00	100,00
22	Jumlah layanan Penunjukan PNS tugas belajar				10	10	10	10	10		10	18	6	10	-	100,00	180,00	60,00	100,00

[illegible]

Tabel T-C. 24
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kotabaru

Uraian ***)	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.746.011.968	1.922.380.488	18.597.596.231	18.347.561.600	17.850.014.900	1.633.143.736	1.710.659.627	18.314.542.571	18.250.513.055	17.959.676.276	93,54	88,99	98,48	99,47	100,61	11.692.713.037	11.573.707.053
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	9.168.000	9.648.000	9.648.000	11.120.000	22.067.500	9.166.000	9.449.600	9.639.000	11.120.000	38.912.500	99,98	97,94	99,91	100,00	176,33	12.330.300	15.657.420
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	79.300.000	80.100.000	103.700.000	106.500.000	106.600.000	77.599.365	77.375.920	98.881.217	101.428.066	100.869.576	97,86	96,60	95,35	95,24	94,62	95.240.000	91.230.829
Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	5.800.000	12.650.000	10.700.000	8.200.000	13.108.000	4.871.500	5.194.300	9.685.500	8.010.700	13.898.000	83,99	41,06	90,52	97,69	106,03	10.091.600	8.332.000
Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	605.060.000	624.330.000	673.320.000	775.210.000	318.640.000	593.860.000	589.120.000	671.560.000	758.640.000	414.810.000	98,15	94,36	99,74	97,86	130,18	599.312.000	605.598.000
Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	73.140.000	73.140.000	73.140.000	68.160.000	68.160.000	72.668.000	72.693.000	72.693.000	67.228.000	67.725.000	99,35	99,39	99,39	98,63	99,36	71.148.000	70.601.400
Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	4.700.000	12.700.000	7.900.000	7.300.000	13.300.000	4.700.000	11.600.000	6.900.000	6.775.000	14.800.000	100,00	91,34	87,34	92,81	111,28	9.180.000	8.955.000
Penyediaan Alat Tulis Kantor	49.500.000	81.416.000	82.392.400	84.616.000	58.174.500	49.500.000	81.415.600	82.392.400	83.041.000	66.042.800	100,00	100,00	100,00	98,14	113,53	71.219.780	72.478.360
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	50.710.000	57.110.000	47.995.500	47.400.000	29.254.000	50.710.000	57.110.000	47.995.500	47.400.000	33.704.000	100,00	100,00	100,00	100,00	115,21	46.493.900	47.383.900
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	16.000.000	8.000.000	26.000.000	13.500.000	7.020.000	15.940.000	8.000.000	25.999.600	13.500.000	19.741.700	99,63	100,00	100,00	100,00	281,22	14.104.000	16.636.260
Penyediaan Peralatan dan perlengkapan kantor	7.601.100	8.628.580	8.628.580	9.480.600	7.952.900	7.100.700	8.628.580	8.628.580	9.480.600	10.603.900	93,42	100,00	100,00	100,00	133,33	8.458.352	8.888.472
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	5.640.000	5.640.000	5.640.000	5.640.000	5.640.000	5.640.000	5.610.000	5.640.000	5.640.000	5.720.000	100,00	99,47	100,00	100,00	101,42	5.640.000	5.650.000
Penyediaan Makanan dan Minuman	166.221.000	178.118.000	208.576.000	215.947.000	67.298.000	164.564.500	173.284.900	204.550.000	205.877.000	104.508.000	99,00	97,29	98,07	95,34	155,29	167.232.000	170.556.880
Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	452.621.868	528.399.908	424.633.251	369.689.192	150.000.000	363.123.671	383.140.227	337.655.774	369.142.659	160.000.000	80,23	72,51	79,52	99,85	106,67	385.068.844	322.612.466
Penyediaan Jasa Pendukung Administrasi/Teknis Perkantoran /Keamanan	128.600.000	117.000.000	16.769.200.000	16.443.900.000	16.865.400.000	128.600.000	117.000.000	16.586.600.000	16.392.550.000	16.774.350.000	100,00	100,00	98,91	99,69	99,46	10.064.820.000	9.999.820.000
Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Dalam Daerah	50.000.000	77.250.000	75.000.000	107.846.308	115.000.000	44.850.000	65.887.500	74.599.500	103.377.530	130.790.800	89,70	85,29	99,47	95,86	113,73	85.019.262	83.901.066
Penyediaan Jasa Pengumuman dan Propaganda	7.500.000	13.250.000	6.450.000	9.950.000	2.400.000	5.800.000	10.150.000	6.450.000	6.600.000	3.200.000	77,33	76,60	100,00	66,33	133,33	7.910.000	6.440.000
Penyediaan data,informasi dan publikasi kinerja pelayanan	34.450.000	35.000.000	64.672.500	63.102.500	-	34.450.000	35.000.000	64.672.500	60.702.500	-	100,00	100,00	100,00	96,20	-	39.445.000	38.965.000
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	332.981.200	150.347.500	303.389.000	154.033.875	100.508.500	313.798.500	126.895.350	284.713.194	134.126.600	123.085.300	94,24	84,40	93,84	87,08	122,46	208.252.015	196.523.789
Pengadaan Kendaraan Dinas/Oprasional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	60.983.900	-	21.950.000	-	-	58.920.000	-	21.700.000	-	-	96,62	-	-	-	-	16.586.780	16.124.000
Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	87.000.000	-	107.424.000	-	-	79.346.000	-	96.007.284	-	-	91,20	-	-	-	-	38.884.800	35.070.657
Pengadaan Mebeleur	47.715.000	-	29.300.000	-	-	45.365.400	-	29.210.000	-	-	95,08	-	-	-	-	15.403.000	14.915.080
Pengadaan Buku/ Kepustakaan	3.000.000	-	3.150.000	774.500	-	1.665.900	-	2.263.360	774.500	-	55,53	-	-	-	-	1.384.900	940.752
Pemeliharaan Rutin/ berkala Gedung Kantor	27.482.300	28.530.000	-	27.709.875	21.847.500	27.250.000	27.537.400	-	26.603.000	21.604.000	99,15	96,52	-	96,01	98,89	21.113.935	20.598.880
Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	73.850.000	89.967.500	85.967.500	84.702.000	55.661.000	68.301.200	68.007.950	79.935.050	66.801.600	56.911.300	92,49	75,59	92,98	78,87	102,25	78.029.600	67.991.420
Pemeliharaan Rutin/ berkala perlengkapan gedung kantor	32.950.000	31.850.000	25.497.500	21.847.500	8.950.000	32.950.000	31.350.000	25.497.500	21.847.500	18.800.000	100,00	98,43	100,00	100,00	210,06	24.219.000	26.089.000
Pemeliharaan Rutin/ berkala peralatan gedung kantor	-	-	30.100.000	19.000.000	14.050.000	-	-	30.100.000	18.100.000	25.770.000	-	-	100,00	95,26	183,42	12.630.000	14.794.000
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	257.467.527	383.189.400	33.600.000	-	5.676.000	252.408.527	295.724.055	32.200.000	-	5.676.000	98,04	77,17	95,83	-	100,00	135.986.585	117.201.716
Bimbingan teknis implemmentasi peraturan perundang-undangan	-	202.697.400	-	-	-	-	133.082.055	-	-	-	-	-	65,66	-	-	40.539.480	26.616.411
Pembinaan mental dan fisik aparatur	257.467.527	180.492.000	33.600.000	-	5.676.000	252.408.527	162.642.000	32.200.000	-	5.676.000	98,04	90,11	95,83	-	100,00	95.447.105	90.585.305

Uraian ***)	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan SKPD	965.134.500	270.000.000	222.860.000	227.650.000	42.852.500	958.134.500	270.000.000	222.860.000	227.650.000	48.852.500	99,27	100,00	100,00	100,00	114,00	345.699.400	345.499.400
Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	147.425.400	146.200.000	117.150.000	112.150.000	16.837.500	147.425.400	146.200.000	117.150.000	112.150.000	16.837.500	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	107.952.580	107.952.580
Penyusunan Pelaporan Prognosis Realisasi Anggaran SKPD	2.295.000	1.800.000	2.250.000	2.250.000	-	2.295.000	1.800.000	2.250.000	2.250.000	-	100,00	100,00	100,00	100,00	-	1.719.000	1.719.000
Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	9.175.800	8.700.000	9.700.000	9.150.000	-	9.175.800	8.700.000	9.700.000	9.150.000	-	100,00	100,00	100,00	100,00	-	7.345.160	7.345.160
Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Kinerja SKPD	806.238.300	77.900.000	58.000.000	68.340.000	21.500.000	799.238.300	77.900.000	58.000.000	68.340.000	27.500.000	99,13	100,00	100,00	100,00	127,91	206.395.660	206.195.660
Penyusunan Laporan Data Pegawai SKPD	-	35.400.000	35.760.000	35.760.000	4.515.000	-	35.400.000	35.760.000	35.760.000	4.515.000	-	100,00	100,00	100,00	100,00	22.287.000	22.287.000
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	4.046.752.380	2.378.882.500	2.937.609.600	2.375.211.460	3.280.081.209	2.585.793.597	1.696.931.353	2.370.512.645	1.640.421.167	3.607.311.077	63,90	71,33	80,70	69,06	109,98	3.003.707.430	2.380.193.968
Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	371.200.000	274.465.000	190.020.000	215.030.000	78.372.000	323.608.911	206.644.061	74.515.000	53.009.009	78.372.000	87,18	75,29	39,21	24,65	100,00	225.817.400	147.229.796
Seleksi Penerimaan Calon PNS	357.122.700	97.795.000	494.105.393	258.821.600	194.540.882	67.083.712	47.201.530	444.013.019	244.935.865	194.511.882	18,78	48,27	89,86	94,64	99,99	280.477.115	199.549.202
Penempatan PNS	470.000.000	107.980.000	53.900.000	75.000.000	5.943.660	145.021.393	71.066.773	28.331.847	71.026.498	5.943.660	30,86	65,81	52,56	94,70	100,00	142.564.732	64.278.034
Penataan Sistem Administrasi Kenaikan	361.760.000	-	-	-	-	297.386.212	-	-	-	-	82,21	-	-	-	-	72.352.000	59.477.242
Pembangunan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	125.478.200	-	-	-	-	98.618.008	-	-	-	-	78,59	-	-	-	-	25.095.640	19.723.602
Penyusunan instrumen analisis jabatan PNS	166.914.720	139.500.000	126.000.000	129.000.000	11.829.000	119.096.974	107.728.631	122.870.468	127.940.000	11.829.000	71,35	77,22	97,52	99,18	100,00	114.648.744	97.893.015
Seleksi dan penetapan PNS untuk tugas belajar	8.799.360	13.930.000	13.225.000	-	8.799.360	8.799.360	13.930.000	13.025.000	-	-	100,00	100,00	98,49	-	0,00	8.950.744	7.150.872
Pemberian penghargaan bagi PNS yang	85.000.000	-	-	-	-	67.657.100	-	-	-	-	79,60	-	-	-	-	17.000.000	13.531.420
Proses penanganan kasus-kasus	341.560.000	-	-	-	-	265.825.495	-	-	-	-	77,83	-	-	-	-	68.312.000	53.165.099
Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan	703.600.000	859.112.500	1.178.264.207	1.153.374.860	742.824.788	421.026.799	674.289.350	1.158.818.458	863.115.406	742.824.788	59,84	78,49	98,35	74,83	100,00	927.435.271	772.014.960
Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN	99.645.000	-	-	-	-	36.159.443	-	-	-	-	36,29	-	-	-	-	19.929.000	7.231.889
Penyelenggaraan diklat teknis,	663.000.000	-	-	-	202.596.342	483.930.918	-	-	-	585.439.142	72,99	-	-	-	288,97	173.119.268	213.874.012
Pengembangan Diklat (Analisis Kebutuhan Diklat, Penyusunan Silabi, Penyusunan Modul	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pelaksanaan Sumpah/ Janji PNS	45.000.000	-	-	-	-	35.500.000	-	-	-	-	78,89	-	-	-	-	9.000.000	7.100.000
Pemrosesan karis,karsu,karpeg dan taspen	95.000.000	-	-	-	-	93.456.756	-	-	-	-	98,38	-	-	-	-	19.000.000	18.691.351
Asistensi Kinerja Pegawai	44.000.000	-	-	-	-	43.999.300	-	-	-	-	100,00	-	-	-	-	8.800.000	8.799.860
Pemrosesan Pensiun Pegawai	108.672.400	-	-	-	920.000	78.623.216	-	-	-	920.000	72,35	-	-	-	100,00	21.918.480	15.908.643
Ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pengangkatan dan Pemindahan Pegawai ASN	-	886.100.000	882.095.000	543.985.000	122.050.000	-	576.071.008	528.938.853	280.394.389	89.195.068	-	65,01	59,96	51,54	73,08	486.846.000	294.919.864
Penyelenggaraan Diklat Dasar ASN	-	-	-	-	1.905.014.537	-	-	-	-	1.882.285.537	-	-	-	-	98,81	381.002.907	376.457.107
Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah	-	-	-	-	15.990.000	-	-	-	-	15.990.000	-	-	-	-	100,00	3.198.000	3.198.000
Program Pembinaan, Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Aparatur	-	1.160.126.400	1.920.365.600	1.010.557.670	109.906.388	-	1.128.125.181	1.810.649.659	859.714.383	141.592.288	-	97,24	94,29	85,07	128,83	840.191.212	788.016.302
penyelenggaraan sosialisasi peraturan perundang undangan	-	240.879.220	170.743.650	-	-	-	237.815.750	168.811.150	-	-	-	98,73	98,87	-	-	82.324.574	81.325.380
penanganan kasus pelanggaran disiplin dan perceraian ASN	-	118.640.000	139.231.950	94.400.000	13.480.188	-	117.552.400	125.587.300	76.615.120	13.030.188	-	99,08	90,20	81,16	96,66	73.150.428	66.557.002
proses pemeriksaan kesehatan bagi pegawai negeri sipil	-	48.588.780	130.175.000	46.907.583	4.972.000	-	48.588.780	97.796.150	46.907.583	4.162.000	-	100,00	75,13	100,00	83,71	46.128.673	39.490.903
peningkatan sistem kinerja pegawai	-	364.653.400	659.970.000	271.270.000	51.850.000	-	360.143.749	633.041.212	202.068.900	74.455.400	-	98,76	95,92	74,49	143,60	269.548.680	253.941.852
asistensi kinerja pegawai	-	220.510.000	220.510.000	195.000.000	12.657.500	-	218.508.202	215.160.439	161.085.900	4.560.000	-	99,09	97,57	82,61	36,03	129.735.500	119.862.908
fasilitasi penghargaan pegawai ASN	-	94.500.000	140.600.000	91.000.000	10.335.000	-	85.526.900	136.893.900	88.088.200	10.335.000	-	90,50	97,36	96,80	100,00	67.287.000	64.168.800

[illegible]

2.4 TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Tantangan Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Beberapa hal yang menjadi tantangan dan peluang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian diantaranya:

TANTANGAN:

1. Kurangnya kesadaran terhadap pentingnya diklat dalam pengembangan kompetensi sumber daya aparatur
2. Mekanisme kerjasama yang harus melibatkan Badan Diklat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan
3. Terbatasnya kesempatan mengikuti diklat yang dilaksanakan oleh Lembaga Diklat Pemerintah Terakreditasi
4. Kepala Perangkat Daerah menyampaikan usulan mutasi jabatan fungsional tertentu belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
5. Telah diberlakukannya Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 maka Pemerintah Kabupaten Kotabaru dengan Jumlah PNS sebanyak 4.342 orang perlu beberapa tahap untuk pelaksanaan Pengukuran Kompetensi.
6. Kurangnya Jumlah PNS yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya.
7. Masih adanya PNS Jabatan Struktural untuk Mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi yang belum mengikuti Assessment Center.
8. Adanya Peraturan Pemerintah tentang Pelarangan pengangkatan Tenaga Non PNS
9. Adanya Peraturan Pemerintah Pusat dan Peraturan Bupati tentang prosedur dan tata cara pengajuan Surat Izin Belajar
10. Adanya Peraturan Pemerintah Pusat dan Peraturan Bupati tentang prosedur dan tata cara pengajuan Surat Tugas Belajar

11. Adanya perbedaan peraturan antara Kemenkes dan BKN ttg penetapan indikator tenaga medis di daerah
12. Adanya anggapan bahwa Jumlah Guru sdh cukup namun hanya penyebarannya saja yg tidak merata
13. Belum optimalnya tingkat pemahaman dan pengetahuan aparatur sipil negara terkait dengan pelaksanaan terhadap perubahan peraturan perundangan yang berlaku
14. Belum terciptanya sistem penilaian kinerja dan disiplin pegawai yang akuntabel, efektif dan efisien berbasis pada merit system
15. Belum ada perhatian khusus dari pejabat yang berwenang terkait penghargaan kepada PNS yang berprestasi.
16. SDM ahli masih kurang, keterlambatan pengusulan berkas oleh Satker, ketergantungan jaringan SAPK, teknis pemeriksaan kewenangan BKN Kanreg VIII.
17. keterlambatan informasi yang diterima ASN mengenai Ujian Dinas
18. Aplikasi yang di gunakan sudah tidak memungkinkan untuk digunakan karena belum update baik data maupun sistemnya
19. Hingga saat ini Bidang Diklat belum terakreditasi, disebabkan karena belum memiliki fasilitas gedung diklat sehingga setiap melaksanakan kediklatan harus berkoordinasi dan melakukan kerjasama dengan lembaga diklat yang sudah terakreditasi;
20. Pengaplikasian sistem layanan data kepegawaian untuk seluruh pelayanan administrasi kepegawaian satu pintu yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

PELUANG :

1. Analisis Kebutuhan Diklat merupakan dasar untuk memetakan kebutuhan organisasi terhadap sumber daya aparatur yang profesional
2. Kesiapan dan kesediaan pihak ketiga dalam menjalin kerjasama/ kemitraan dalam hal penyelenggaraan diklat
3. Adanya kewajiban setiap Pegawai ASN untuk memenuhi syarat kompetensi sesuai bidang tugas
4. Kepala Perangkat Daerah dapat mempertimbangkan dulu masa kerja yang mengusulkan Mutasi dan ABK pada Perangkat Daerah yang ditinggalkan serta Perangkat Daerah yang dituju sudah standard apabila sudah sesuai baru memberikan rekomendasi pindah
5. (1). Permenpan & RB tentang Jabatan Fungsional Tertentu.
(2). SKB antara BKN dan Instansi Pembina.
6. Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 pasal 74 ditetapkan bahwa Pengembangan Karir, Pengembangan Kompetensi. Pola Karir, Promosi dan Mutasi sebagaimana diatur dalam pasal 69 - 73 diatur dalam Peraturan Pemerintah
7. Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 dan Permenpan Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah
8. Masih banyaknya formasi Jabatan Fungsional Umum (JFU) yang kosong sehingga perlu diisi dgn TNP
9. Timbulnya kesadaran serta minat yang kuat dari PNS ybs untuk pengembangan karirnya masing-masing
10. Kurangnya pengetahuan PNS akan adanya peraturan Pemerintah Daerah dan Pusat ttg tata cara Tubel
11. Adanya laporan dari Kepala Puskesmas Kecamatan Khususnya Puskesmas Perawatan
12. Masih terdata tenaga kependidikan (Guru) dg kualifikasi pendidikan SLTA

13. Penetapan peraturan pelaksanaan sebagai turunan dari Undang Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
14. Sistem yang dibangun selama ini untuk melakukan pengawasan terkait dengan disiplin maupun penilaian kinerja pegawai masih tidak optimal, terdapat banyak kelemahan yang menyebabkan kecenderungan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kabupaten kotabaru melakukan pelanggaran disiplin serta pihak yang terkait selalu terlambat dalam menindaklanjuti temuan. Selain itu terdapat kewenangan dari atasan langsung melakukan penindakan dengan alasan kemanusiaan.
15. Pendapatan daerah yang semakin meningkat dari tahun ke tahun sehingga dana untuk menyelenggarakan kegiatan menyangkut pemberian penghargaan kepada PNS yang berprestasi dapat diwujudkan.
16. Penambahan JFU ahli, Bimtek KP, penambahan jaringan tersendiri untuk proses KP, Surat Edaran.
17. Penyampaian informasi Ujian Dinas lewat Surat Edaran dan Pemberitahuan melalui Web site Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
18. Berupaya memenuhi standar pengakreditasi, dalam hal ini adalah kepemilikan gedung diklat.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan

Isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah masih belum Optimalnya Kinerja ASN dan Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian. didapat dari Permasalahan yang dihadapi dalam pelayanan Manajemen Perangkat Daerah yang menjadi perhatian dan akan segera dicari solusinya berdasarkan tugas dan fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilihat dari hasil evaluasi rencana kerja 5 (lima) tahun diantaranya:

1. Belum tersusunnya perencanaan kebutuhan diklat berdasarkan analisis kebutuhan organisasi.
2. Terbatasnya kewenangan untuk menjalin kerjasama/kemitraan dengan pihak ketiga dalam penyelenggaraan diklat.
3. Belum meratanya kualitas kompetensi sumber daya aparatur yang profesional.
4. Banyaknya Permohonan usulan Mutasi baik dalam daerah Kabupaten Kotabaru maupun ke luar daerah Kabupaten Kotabaru yang masuk
5. Banyaknya Permohonan usulan mutasi jabatan fungsional tertentu belum sesuai ketentuan
6. Masih Banyak PNS Jabatan Struktural yang belum mengikuti Pengukuran Kompetensi dengan Metode Assessment Center, Assessment Quasi, Psikotes dengan Wawancara, Psikotes, Psikotes dengan hasil rangking dan konseling psikologi.
7. Masih adanya SOPD yang mengusulkan pengangkatan/ penggantian Tenaga Non PNS setiap tahunnya.
8. Masih banyaknya PNS yg melanjutkan pendidikan ke jenjang yg lebih tinggi tanpa mengusul Surat Ijin Belajar terlebih dahulu

9. Masih adanya PNS yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yg lebih tinggi dg Jalur Tugas Belajar baik biaya mandiri atau APBN tanpa rekomendasi dari Pemerintah Daerah terlebih dahulu.
10. Masih dibutuhkan PNSD formasi Tenaga Medis untuk setiap Puskesmas setiap tahunnya.
11. Masih dibutuhkan PNSD formasi Guru dg kualifikasi pendidikan S1 setiap tahunnya.
12. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
13. Perubahan sistem penilaian kinerja pegawai serta sistem pembayaran gaji dan tunjangan sebagaimana amanat Undang Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
14. Masih minimnya bentuk penghargaan kepada PNS yang berprestasi
15. Belum maksimalnya penerapan perhitungan Tunjangan Daerah (Perbup No. 30 tahun 2015 tentang Perubahan Atas Perbup no. 31 Tahun 2013 tentang pemberian tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja bagi PNS dan CPNS dilingkungan Pemkab kotabaru) berdasarkan tingkat kehadiran real PNS dan CPNS dilapangan.
16. SK Kenaikan pangkat tidak dapat diterima dengan tepat waktu
17. Masih adanya ASN yang tidak mengikuti Ujian Dinas Tingkat I dan II
18. Data Kepegawaian yang ada di SIMPEG masih belum menghasilkan data yang maksimal
19. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan
20. Terbatasnya anggaran pengembangan pegawai (diklat, tugas dan assessment)

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

Visi Kabupaten Kotabaru tahun 2021-2026 yang telah ditetapkan oleh Bupati dan Wakil Bupati Kotabaru terpilih adalah

Visi

“Terwujudnya Masyarakat Kotabaru yang semakin mandiri dan sejahtera melalui peningkatan di bidang agribisnis dan kepariwisataan.

Dengan tujuan : Terwujud nya Tata Kelola Pemerintahan Daerah yang Jujur, Responsif, Terbuka, Akuntabel, dan Transparan.

Misi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai pengelola aparatur Pemerintah Kabupaten Kotabaru adalah **Misi ke-3 yaitu “ Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui penyelenggaraan pemerintahan yang melayani, akuntabel dan transparan.**

3.3 Telaahan Renstra Kementerian/ Lembaga dan Renstra Provinsi/ Kota

3.3.1. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Renstra Badan Kepegawaian Negara

Dalam perencanaan jangka menengah, BKN berkomitmen untuk membangun sistem manajemen ASN yang dituangkan dalam Visi BKN 2015-2019 yaitu : “ Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat tahun 2025”. BKN merupakan mandatori Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya di bidang pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara

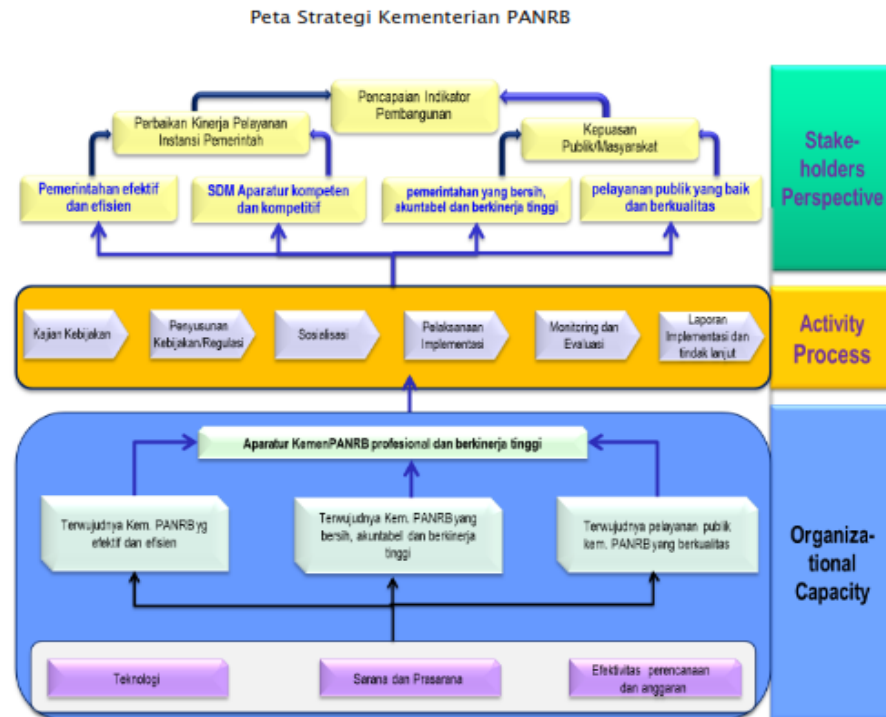
nasional. Dalam hal ini, tugas BKN berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN. Manajemen kepegawaian yang dimaksud adalah Manajemen ASN seperti tugas-tugas dalam pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun, dan penyimpangan informasi Pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.

Visi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru yaitu “Terwujudnya Manajemen Aparatur Sipil Negara Yang Akuntabel Dan Profesional”. Beberapa unsur yang terkandung dalam visi tersebut selaras dengan visi BKN yaitu Mewujudkan SDM Aparatur yang Professional.

3.3.2. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Renstra Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Kementerian PANRB telah merumuskan visi dan misi Tahun 2015-2019 yaitu “Mewujudkan Aparatur Negara yang Berkepribadian, Bersih, dan Kompeten untuk Mencapai Kualitas Pelayanan Publik yang Berkinerja Tinggi ” Visi ini mencerminkan cita-cita dan harapan Kementerian PANRB untuk menjadikan seluruh aparatur negara di lingkungan instansi pemerintah pusat dan daerah memiliki kepribadian yang bersih dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari serta memiliki kompetensi yang dapat diandalkan untuk selalu berkinerja tinggi dalam menjalankan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Strategi pencapaian visi dan misi Kementerian PANRB dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari telaahan visi Kementerian PANRB tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru telah sejalan dengan institusi pusat tersebut.

3.3.3. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Renstra BKD Provinsi Kalimantan Selatan

Perencanaan Strategis BKD Provinsi Kalimantan Selatan pada periode yang sama dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru yaitu tahun 2021-2026. BKPPD Provinsi Kalimantan Selatan masih dalam tahap penyusunan Renstra. Sehingga Belum dapat ditelaah kesesuaian renstra dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru. Namun pada prinsipnya dari tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru sama dengan Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategi

Berkaitan dengan renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Pembangunan gedung diklat lokasi pembangunan gedung diklat belum diusulkan pada Rencana Tata Ruang Wilayah di dalam upaya meningkatkan sumber daya aparatur yang professional. Sedangkan faktor pendorong dengan adanya pembangunan gedung diklat yang telah direncanakan di RTRW perlu adanya pembangunan gedung diklat dalam upaya meningkatkan sumber daya aparatur yang lebih professional.

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Dari uraian yang telah dikemukakan mengenai kondisi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru saat ini maka yang menjadi perhatian atau fokus utama dalam hal mewujudkan visi dan misi dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dalam meningkatkan efektifitas kelembagaan pemerintahan dan manajemen aparatur yang efektif dan professional yaitu :

Pengkajian dan perumusan sistem rekrutmen dan promosi aparatur dengan cara penetapan standar kompetensi, perencanaan pengembangan kompetensi aparatur dan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur serta pembinaan dan pengembangan kepegawaian berbasis teknologi informasi.

Isu Strategis yang akan ditangani melalui Renstra Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Belum optimalnya kinerja ASN dan ;
2. Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian.

sehingga perlu dilakukan langkah-langkah diantaranya :

- Pentingnya pelaksanaan Analisis Kebutuhan Diklat
- Perlu penyederhanaan mekanisme kerjasama/ kemitraan dalam penyelenggaraan diklat;
- Pentingnya peningkatan kompetensi sumber daya aparatur;
- Agar penempatan PNS pada Perangkat Daerah bisa terpenuhi
- Agar penempatan PNS dengan Jabatan Fungsional Tertentu pada Perangkat Daerah bisa tertata;
- Agar Penempatan PNS dengan Jabatan Struktural bisa terpenuhi sesuai bidang yang diampu pada masing-masing Perangkat Daerah;
- Agar Penempatan Pimpinan Tinggi Pratama bisa terpenuhi;
- Besarnya jumlah TNP Kabupaten Kotabaru;
- Banyaknya usulan kenaikan pangkat PNS yang tertolak karena izin belajarnya tidak diakui BKN;
- Adanya PNS yang tubelnya tidak terekam di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- Kurangnya Tenaga Medis di Puskesmas Kecamatan;
- Guru di kecamatan masih ada yang tidak sesuai kualifikasi pendidikan;
- Perubahan manajemen pegawai negeri sipil; manajemen pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja; penilaian kinerja pegawai dan disiplin; gaji dan tunjangan; serta jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- Penerapan sistem aplikasi kinerja yang terintegrasi baik dari segi kehadiran dan capaian kinerja individu untuk kemudian diaplikasikan terhadap pembayaran kompensasi yang adil

berdasarkan prestasi kerja sesuai dengan bobot jabatan (sistem remunerasi berbasis kinerja)

- Pemberian penghargaan kepada PNS yang berprestasi baik berupa piagam (diluar dari SLKS) dan perjalanan ibadah umroh.
- Agar usul kenaikan pangkat tepat waktu pengusulan dan dapat diterima tepat waktu.
- Untuk menghasilkan data kepegawaian yang akurat

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi dan tujuan sebagai hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi sehingga rumusannya harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai di masa mendatang. Untuk itu tujuan disusun guna memperjelas pencapaian sasaran yang ingin diraih dari masing-masing dalam mencapai misi dimaksud. Adapun tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kinerja ASN
2. Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel

Sasaran atau objectives organisasi merupakan bagian yang integral dalam proses perencanaan strategis organisasi, sehingga harus disusun secara konsisten konsisten dengan perumusan visi, misi dan tujuan organisasi. Fokus utama penentuan sasaran adalah tindakan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja yang diinginkan. Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai dalam rumusan yang spesifik, terukur, dalam kurun waktu tertentu secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan.

Sasaran memberikan fokus pada penyusunan kegiatan, maka sasaran harus menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai. Dengan

demikian apabila seluruh sasaran yang ditetapkan telah dicapai, diharapkan bahwa tujuan strategis terkait juga telah dicapai.

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka ditetapkan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melanjutkan dari tujuan dan sasaran dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru sebagai berikut :

Tabel T-C.25
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

NO.	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-				
					2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Meningkatkan Kinerja ASN	Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	70	75	80	85	90
				Persentase ASN yang memenuhi Standar Kompetensi	20	25	30	35	40
			Meningkatnya disiplin pegawai ASN	Persentase Tingkat Kedisiplinan ASN	90	95	100	100	100
2	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel	Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks kepuasan Pelayanan administrasi kepegawaian	85	85	90	90	90

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan cara mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan ke dalam kebijakan-kebijakan dan program-program. Kebijakan merupakan suatu arah tindakan yang diambil oleh pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dan digunakan untuk mencapai suatu tujuan, atau merealisasikan suatu sasaran atau maksud tertentu. Oleh karena itu, kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan ataupun pelaksanaan program/kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam perwujudan sasaran, tujuan serta visi dan misi satuan kerja perangkat daerah.

Kebijakan adalah arah atau tindakan yang ditetapkan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kebijakan pada dasarnya juga merupakan ketentuan-ketentuan yang dipergunakan untuk dijadikan pedoman guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam mewujudkan tujuan.

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

VISI : Terwujudnya masyarakat kotabaru yang semakin mandiri dan sejahtera melalui peningkatan di bidang agribisnis dan kepariwisataan			
MISI III : Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui penyelenggaraan pemerintahan yang melayani, akuntabel dan transparan			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Daerah yang Jujur, Responsif, Terbuka, Akuntabel, dan Transparan	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dengan Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat	Meningkatkan Layanan Kepegawaian	1. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur serta Pembinaan dan Pengembangan Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi
			2. Pemantapan Standar Kompetensi dan Pengembangan Kompetensi bagi Aparatur

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai setiap tujuan strategisnya, maka langkah operasionalnya harus dituangkan ke dalam program dan kegiatan indikatif yang mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan dan mempertimbangkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru. Dengan demikian kegiatan merupakan penjabaran lebih lanjut dari suatu program sebagai arah dari pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang merupakan kontribusi bagi pencapaian visi dan misi organisasi. Kegiatan merupakan aspek operasional dari suatu rencana strategis yang diarahkan untuk memenuhi sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Sementara itu yang dimaksud dengan indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan suatu program dan kegiatan, baik kuantitatif maupun kualitatif yang secara khusus dinyatakan sebagai pencapaian tujuan yang dapat menggambarkan skala atau tingkatan yang digunakan sebagai alat kegiatan pemantauan dan evaluasi, baik kinerja input, proses, output, outcome maupun impact sesuai dengan sasaran rencana program dan kegiatan.

Hubungan antara program dan kegiatan secara terinci berdasarkan kelompok sasaran adalah sebagai berikut :

1. Sasaran : Tersedianya ASN sesuai kompetensi

1.1 Program Kepegawaian Daerah

1.1.1 Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Dengan rincian Sub Kegiatan sebagai berikut :

1. Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN
2. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN

3. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
4. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
5. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
6. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
7. Pengelolaan Data Kepegawaian

1.1.2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

Dengan rincian Sub Kegiatan sebagai berikut :

1. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
2. Pengelolaan Promosi ASN

1.1.3. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

Dengan rincian Sub Kegiatan sebagai berikut :

1. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
2. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

1.2 Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

1.2.1 Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

Dengan rincian Sub Kegiatan sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.

1.2.2 Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Dengan rincian Sub Kegiatan sebagai berikut :

1. Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan

Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional

2. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

2. Sasaran : Meningkatnya disiplin pegawai ASN

2.1 Program Kepegawaian Daerah

2.1.1 Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Dengan rincian Sub Kegiatan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
2. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
3. Pembinaan Disiplin ASN
4. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
5. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai

3. Sasaran : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian

3.1 Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

3.1.1 Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Dengan rincian Sub Kegiatan sebagai berikut :

1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
2. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
3. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD
4. Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD
5. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD

6. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

3.1.2 Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Dengan rincian Sub Kegiatan sebagai berikut :

1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
2. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
3. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD
4. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
5. Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran

3.1.3 Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Dengan rincian Sub Kegiatan sebagai berikut :

1. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
2. Penyelenggaraan sosialisasi peraturan perundang – undangan

3.1.4. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

Dengan rincian Sub Kegiatan sebagai berikut :

1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor
2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
3. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
4. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
5. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
6. Fasilitas Kunjungan Tamu
7. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
8. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD

3.1.5 Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Dengan rincian Sub Kegiatan sebagai berikut :

1. Pengadaan Mebel
2. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
3. Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung
Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

3.1.6 Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Dengan rincian Sub Kegiatan sebagai berikut :

1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan
Listrik
3. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

3.1.7 Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Dengan Dengan rincian Sub Kegiatan sebagai berikut :

1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan,
dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau
Kendaraan Dinas Jabatan
2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan
Listrik
3. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan
Bangunan Lainnya
4. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana
Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
5. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana
Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

Sementara itu untuk uraian target indikator kinerja program dan kegiatan serta besaran pagu pendanaan indikatif dapat dilihat pada Tabel T-C.27

Tabel T-C. 27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kotabaru

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan Tahun 2021	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						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)
Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel				Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	90%	70%		75%		80%		85%		90%		90%		
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian			Indeks kepuasan Pelayanan administrasi kepegawaian	90%	70%		75%		80%		85%		90%		90%		
		X.XX.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase layanan dukungan administrasi kesekretariatan yang sesuai SOP*)	100%	100%	32.687.424.315	100%	32.837.376.815	100%	32.746.496.815	100%	32.732.496.815	100%	32.680.496.815	100%	163.684.291.575	
		X.XX.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja berkualitas*)	100%	100%	216.000.000	100%	216.000.000	100%	217.000.000	100%	217.000.000	100%	217.000.000	100%	1.083.000.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		X.XX.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5 Dokumen	11 Dokumen	55.000.000	10 Dokumen	55.000.000	10 Dokumen	55.000.000	10 Dokumen	55.000.000	10 Dokumen	55.000.000	51 Dokumen	275.000.000	
		X.XX.01.2.01.02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD		1 Dokumen	5.000.000	1 Dokumen	5.000.000	1 Dokumen	5.000.000	1 Dokumen	5.000.000	1 Dokumen	5.000.000	5 Dokumen	25.000.000	
		X.XX.01.2.01.03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD			5.500.000	1 Dokumen	5.500.000	1 Dokumen	6.000.000	1 Dokumen	6.000.000	1 Dokumen	6.000.000	4 Dokumen	29.000.000	
		X.XX.01.2.01.04	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD		1 Dokumen	5.000.000	1 Dokumen	5.000.000	1 Dokumen	5.000.000	1 Dokumen	5.000.000	1 Dokumen	5.000.000	5 Dokumen	25.000.000	
		X.XX.01.2.01.05	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD			5.500.000	1 Dokumen	5.500.000	1 Dokumen	6.000.000	1 Dokumen	6.000.000	1 Dokumen	6.000.000	4 Dokumen	29.000.000	
		X.XX.01.2.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Iktisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Iktisar Realisasi Kinerja SKPD	4 laporan	8 Laporan	75.000.000	32 Laporan	75.000.000	32 Laporan	75.000.000	32 Laporan	75.000.000	32 Laporan	75.000.000	136 Laporan	375.000.000	
		X.XX.01.2.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat	6 Laporan	20 Laporan	65.000.000	7 Laporan	65.000.000	7 Laporan	65.000.000	7 Laporan	65.000.000	7 Laporan	65.000.000	48 Laporan	325.000.000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan Tahun 2021	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						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)
		X.XX.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pembayaran gaji dan tunjangan ASN dan penyelesaian laporan keuangan tepat waktu*)	100%	100%	29.955.176.815	100%	29.558.776.815	100%	29.407.796.815	100%	29.342.796.815	100%	29.260.796.815	100%	147.525.344.075	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		X.XX.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	40 Orang / Bulan	55 Orang / Bulan	13.649.076.815	55 Orang / Bulan	13.252.676.815	60 Orang / Bulan	13.101.696.815	60 Orang / Bulan	13.036.696.815	60 Orang / Bulan	13.136.696.815	2905 Orang / Bulan	66.176.844.075	
		X.XX.01.2.02.02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12 Dokumen	12 Dokumen	15.546.100.000	12 Dokumen	15.546.100.000	12 Dokumen	15.546.100.000	12 Dokumen	15.546.100.000	12 Dokumen	15.364.100.000	60 Dokumen	77.548.500.000	
		X.XX.01.2.02.03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/ verifikasi Keuangan SKPD	24 Dokumen	24 Dokumen	700.000.000	12 Dokumen	700.000.000	12 Dokumen	700.000.000	12 Dokumen	700.000.000	12 Dokumen	700.000.000	72 Dokumen	3.500.000.000	
		X.XX.01.2.02.05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	1 Laporan	2 Laporan	10.000.000	2 Laporan	10.000.000	2 Laporan	10.000.000	2 Laporan	10.000.000	2 Laporan	10.000.000	10 Laporan	50.000.000	
		X.XX.01.2.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/ Semesteran SKPD	Jumah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/ Semesteran SKPD			45.000.000	16 Laporan	45.000.000	16 Laporan	45.000.000	16 Laporan	45.000.000	16 Laporan	45.000.000	64 Laporan	225.000.000	
		X.XX.01.2.02.08	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1 Dokumen	1 Dokumen	5.000.000	1 Dokumen	5.000.000	1 Dokumen	5.000.000	1 Dokumen	5.000.000	1 Dokumen	5.000.000	5 dokumen	25.000.000	
		X.XX.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase penyelesaian dokumen administrasi kepegawaian tepat waktu*)	100%	100%	75.000.000	100%	330.000.000	100%	380.000.000	100%	430.000.000	100%	455.000.000	100%	1.670.000.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		X.XX.01.2.05.02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan				100 Paket	150.000.000	100 Paket	200.000.000	100 Paket	250.000.000	100 Paket	275.000.000	400 Paket	875.000.000	
		X.XX.01.2.05.06	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Jumlah Pegawai Pensiun yang dipulangkan				7 Orang	100.000.000	7 Orang	100.000.000	7 Orang	100.000.000	7 Orang	100.000.000	28 Orang	400.000.000	
		X.XX.01.2.05.07	Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas	Jumlah Laporan Hasil Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tuga														
		X.XX.01.2.05.10	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	300 Orang	300 Orang	75.000.000	300 Orang	80.000.000	300 Orang	80.000.000	300 Orang	80.000.000	300 Orang	80.000.000	1500 Orang	395.000.000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan Tahun 2021	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						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)
		X.XX.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah*)	100%	100%	946.700.000	100%	1.109.000.000	100%	1.114.000.000	100%	1.114.000.000	100%	1.119.000.000	100%	5.402.700.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		X.XX.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	6 Paket	6 Paket	22.000.000	6 Paket	22.000.000	6 Paket	22.000.000	6 Paket	22.000.000	6 Paket	22.000.000	30 Paket	110.000.000	
		X.XX.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	24 Paket	24 Paket	120.000.000	24 Paket	120.000.000	24 Paket	120.000.000	24 Paket	120.000.000	24 Paket	120.000.000	120 Paket	600.000.000	
		X.XX.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan	13.816 Paket	13.816 Paket	316.000.000	13.816 Paket	350.000.000	14.000 Paket	350.000.000	14.000 Paket	350.000.000	14.000 Paket	350.000.000	69.632 Paket	1.716.000.000	
		X.XX.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang disediakan	6 Paket	6 Paket	57.500.000	6 Paket	60.000.000	6 Paket	65.000.000	6 Paket	65.000.000	6 Paket	70.000.000	30 Paket	317.500.000	
		X.XX.01.2.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan	12 Dokumen	12 Dokumen	7.200.000	12 Dokumen	8.500.000	12 Dokumen	8.500.000	12 Dokumen	8.500.000	12 Dokumen	8.500.000	60 Dokumen	41.200.000	
		X.XX.01.2.06.08	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12 Laporan	12 Laporan	36.000.000	12 Laporan	36.000.000	12 Laporan	36.000.000	12 Laporan	36.000.000	12 Laporan	36.000.000	60 Laporan	180.000.000	
		X.XX.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	105 Laporan	110 Laporan	388.000.000	110 Laporan	487.000.000	110 Laporan	487.000.000	110 Laporan	487.000.000	110 Laporan	487.000.000	550 Laporan	2.336.000.000	
		X.XX.01.2.06.10	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD				1 Dokumen	25.500.000	1 Dokumen	25.500.000	1 Dokumen	25.500.000	1 Dokumen	25.500.000	4 Dokumen	102.000.000	
		X.XX.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah tepat waktu*)	100%	100%	646.000.000	100%	646.400.000	100%	650.000.000	100%	650.000.000	100%	650.000.000	100%	3.242.400.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		X.XX.01.2.07.05	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang disediakan		3 Unit	56.000.000	4 Unit	56.400.000	5 Unit	60.000.000	5 Unit	60.000.000	5 Unit	60.000.000	22 Unit	292.400.000	
		X.XX.01.2.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang disediakan	17 Unit	30 Unit	530.000.000	30 Unit	530.000.000	30 Unit	530.000.000	30 Unit	530.000.000	30 Unit	530.000.000	150 Unit	2.650.000.000	
		X.XX.01.2.07.11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang disediakan	9 Unit	9 Unit	60.000.000	9 Unit	60.000.000	9 Unit	60.000.000	9 Unit	60.000.000	9 Unit	60.000.000	45 Unit	300.000.000	
		X.XX.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah*)	100%	100%	508.500.000	100%	574.500.000	100%	575.000.000	100%	575.000.000	100%	575.000.000	100%	2.808.000.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		X.XX.01.2.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan	12 Laporan	33.500.000	12 Laporan	33.500.000	12 Laporan	33.500.000	12 Laporan	33.500.000	12 Laporan	33.500.000	60 Laporan	167.500.000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan Tahun 2021	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						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)
		X.XX.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	65 Laporan	73 Laporan	138.000.000	89 Laporan	146.000.000	89 Laporan	146.500.000	89 Laporan	146.500.000	89 Laporan	146.500.000	429 Laporan	723.500.000	
		X.XX.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	112 Laporan	124 Laporan	337.000.000	124 Laporan	395.000.000	124 Laporan	395.000.000	124 Laporan	395.000.000	124 Laporan	395.000.000	620 Laporan	1.917.000.000	
		X.XX.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terpelihara *)	100%	100%	340.047.500	100%	402.700.000	100%	402.700.000	100%	403.700.000	100%	403.700.000	100%	1.952.847.500	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		X.XX.01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan,	6 Unit	6 Unit	99.500.000	6 Unit	150.000.000	6 Unit	150.000.000	6 Unit	150.000.000	6 Unit	150.000.000	30 Unit	699.500.000	
		X.XX.01.2.09.09	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	1 Unit	1 Unit	150.000.000	1 Unit	160.000.000	1 Unit	160.000.000	1 Unit	160.000.000	1 Unit	160.000.000	5 Unit	790.000.000	
		X.XX.01.2.09.10	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	41 Unit	42 Unit	21.847.500	39 Unit	24.000.000	39 Unit	24.000.000	39 Unit	25.000.000	39 Unit	25.000.000	198 Unit	119.847.500	
		X.XX.01.2.09.11	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau	26 Unit	28 Unit	68.700.000	28 Unit	68.700.000	28 Unit	68.700.000	28 Unit	68.700.000	28 Unit	68.700.000	140 Unit	343.500.000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan Tahun 2021	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						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)
Meningkatkan Kinerja ASN		5.03	KEPEGAWAIAN	Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	100%	100%		100%		100%		100%		100%		100%		
	Meningkatnya Disiplin Pegawai ASN			Persentase Tingkat Kedisiplinan ASN	100%	100%		100%		100%		100%		100%		100%		
		5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Prosentase Rekrutment, Penempatan dan Promosi sesuai kompetensi	53,01%	55%	4.544.408.000	57%	4.504.400.000	60%	5.012.460.000	62%	5.247.065.000	65%	5.356.010.000	65%	24.664.343.000	
		5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Prosentase ASN sesuai Formasi	53,01	55%	1.120.808.000	57%	1.040.900.000	60%	1.277.500.000	62%	1.327.100.000	65%	1.327.100.000	65%	6.093.408.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5.03.02.2.01.01	Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	50.000.000	5 Dokumen	250.000.000	
		5.03.02.2.01.02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	60.000.000	1 Dokumen	60.000.000	1 Dokumen	60.000.000	1 Dokumen	60.000.000	1 Dokumen	60.000.000	5 Dokumen	300.000.000	
		5.03.02.2.01.03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	1 Dokumen	350.808.000	1 Dokumen	420.900.000	1 Dokumen	551.000.000	1 Dokumen	551.000.000	1 Dokumen	551.000.000	5 Dokumen	2.424.708.000	
		5.03.02.2.01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	130 Dokumen	177 Dokumen	110.000.000	180 Dokumen	110.000.000	180 Dokumen	110.000.000	180 Dokumen	110.000.000	180 Dokumen	110.000.000	897 Dokumen	550.000.000	
		5.03.02.2.01.08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang difasilitasi	6 Lembaga	6 Lembaga	15.000.000	6 Lembaga	15.000.000	6 Lembaga	15.000.000	6 Lembaga	15.000.000	6 Lembaga	15.000.000	30 Lembaga	75.000.000	
		5.03.02.2.01.10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	12 Dokumen	500.000.000	12 Dokumen	350.000.000	12 Dokumen	436.500.000	12 Dokumen	486.100.000	12 Dokumen	486.100.000	60 Dokumen	2.258.700.000	
		5.03.02.2.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	4 Dokumen	2 Dokumen	35.000.000	2 Dokumen	35.000.000	2 Dokumen	55.000.000	2 Dokumen	55.000.000	2 Dokumen	55.000.000	10 Dokumen	235.000.000	
		5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Prosentase Layanan Mutasi dan Promosi tepat waktu	100%	100%	753.600.000	100%	803.600.000	100%	803.600.000	100%	803.600.000	100%	806.980.000	100%	3.971.380.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
		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				50 Dokumen	50.000.000	50 Dokumen	50.000.000	50 Dokumen	50.000.000	50 Dokumen	50.000.000	200 Dokumen	200.000.000	
		5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2 Dokumen	2 Dokumen	250.000.000	2 Dokumen	250.000.000	2 Dokumen	250.000.000	2 Dokumen	250.000.000	2 Dokumen	253.380.000	10 Dokumen	1.253.380.000	
		5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	200 Dokumen	200 Dokumen	503.600.000	200 Dokumen	503.600.000	200 Dokumen	503.600.000	200 Dokumen	503.600.000	200 Dokumen	503.600.000	1000 Dokumen	2.518.000.000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan Tahun 2021	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						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)
		5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Prosentase Pengembangan Kompetensi ASN (Pendidikan Lanjutan dan Penempatan Jabatan Fungsional)	0,7%	1%	2.180.000.000	1,2%	2.180.000.000	1,5%	2.280.000.000	1,8%	2.280.000.000	2%	2.310.000.000	2%	11.230.000.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Pendidikan Lanjutan	15 Orang	20 Orang	2.100.000.000	25 Orang	2.100.000.000	30 Orang	2.200.000.000	35 Orang	2.200.000.000	40 Orang	2.230.000.000	150 Orang	10.830.000.000	
		5.03.02.2.03.14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	900 Orang	1.000 Orang	80.000.000	1.000 Orang	80.000.000	1.000 Orang	80.000.000	1.000 Orang	80.000.000	1.000 Orang	80.000.000	5.000 Orang	400.000.000	
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Prosentase Kinerja ASN dengan nilai minimal kategori baik	90%	90%	490.000.000	95%	479.900.000	95%	651.360.000	95%	836.365.000	95%	911.930.000	95%	3.369.555.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	9 Dokumen	9 Dokumen	318.000.000	9 Dokumen	308.000.000	9 Dokumen	422.430.000	9 Dokumen	604.435.000	9 Dokumen	680.000.000	45 Dokumen	2.332.865.000	
		5.03.02.2.04.04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan Penghargaan	220 Orang	220 Orang	45.000.000	247 Orang	45.000.000	247 Orang	70.000.000	247 Orang	70.000.000	247 Orang	70.000.000	1208 Orang	300.000.000	
		5.03.02.2.04.05	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan Tanda Jasa														
		5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	1000 Orang	1100 Orang	60.000.000	1100 Orang	60.000.000	1100 Orang	77.000.000	1100 Orang	80.000.000	1100 Orang	80.000.000	5500 Orang	357.000.000	
		5.03.02.2.04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	25 Laporan	10 Laporan	60.000.000	10 Laporan	60.000.000	10 Laporan	75.000.000	10 Laporan	75.000.000	10 Laporan	75.000.000	50 Laporan	345.000.000	
		5.03.02.2.04.09	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang dilayani	1 Dokumen	1 Dokumen	7.000.000	1 Dokumen	6.900.000	1 Dokumen	6.930.000	1 Dokumen	6.930.000	1 Dokumen	6.930.000	5 Dokumen	34.690.000	

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Biasanya, indikator kinerja akan memberikan rambu atau sinyal mengenai apakah kegiatan atau sasaran yang diukurnya telah berhasil dilaksanakan atau dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Indikator kinerja yang baik akan menghasilkan informasi kinerja yang memberikan indikasi yang lebih baik dan lebih menggambarkan mengenai kinerja organisasi. Selanjutnya apabila didukung dengan suatu sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang memadai maka kondisi ini akan dapat membimbing dan mengarahkan organisasi pada hasil pengukuran yang handal (*reliable*) mengenai hasil apa saja yang telah diperoleh selama periode aktivitasnya. Lebih jauh lagi, indikator kinerja tidak hanya digunakan pada saat menyusun laporan pertanggungjawaban. Indikator kinerja juga merupakan komponen yang sangat krusial pada saat merencanakan kinerja. Berbagai peraturan perundang-undangan sudah mewajibkan instansi pemerintah untuk menentukan indikator kinerja pada saat membuat perencanaan. Dengan adanya indikator kinerja, perencanaan sudah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan untuk menentukan apakah rencana yang ditetapkan telah dapat dicapai. Penetapan indikator kinerja pada saat merencanakan kinerja akan lebih meningkatkan kualitas perencanaan dengan menghindari penetapan-penetapan sasaran yang sulit untuk diukur dan dibuktikan secara objektif keberhasilannya.

Pada bagian ini akan ditampilkan Indikator Kinerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD. Indikator kinerja ini secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Kotabaru dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. indikator kinerja ini didapatkan dengan mengidentifikasi bidang pelayanan dalam tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan dan sasaran dalam rancangan awal RPJMD yaitu pada misi ke 3 **“Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui penyelenggaraan pemerintahan yang melayani, akuntabel dan transparan”**. Dengan sasaran strategisnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dengan Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat.. Indikator sasaran yaitu persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi.

Untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD serta visi dan misi Kabupaten Kotabaru, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru dengan mengoptimalkan semua sumber daya yang ada. Seperti tertuang dalam Tabel T-C.28 tentang indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD.

Tabel T-C.28
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

NO	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9
1.	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	15,83	20	20	20	20	20	20
2.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	27,88	35	40	45	50	55	60
3.	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	96,86	97	97,5	98	98,8	99	99
4.	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	31	36	36	36	36	36	36
5	Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	574	310	310	310	310	310	310
6.	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	2786	4870	4870	4870	4870	4870	4870

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru Tahun 2021-2026 berfungsi sebagai pedoman, penentu arah, sasaran dan tujuan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan, dan pelaksanaan pelayanan.

Dengan melaksanakan Rencana Strategis ini sangat diperlukan partisipasi, semangat, dan komitmen dari seluruh aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru karena akan menentukan keberhasilan program dan kegiatan yang telah direncanakan. Dengan demikian Rencana Strategis ini nantinya bukan hanya sebagai dokumen administrasi saja, karena secara substansial merupakan pencerminan tuntutan pembangunan yang memang dibutuhkan oleh stakeholders dan merupakan suatu tujuan organisasi yang hendak dicapai.

Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru tahun 2021-2026 yang memuat Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran merupakan acuan panduan bagi seluruh unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Diharapkan Renstra ini dapat menjadi komitmen dalam membawa arah dan peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru sesuai dengan UU No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Sesuai dengan perkembangan lingkungan internal dan eksternal yang terus mengalami perubahan, maka Renstra Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru Tahun 2021-2026 tidak bersifat kaku dan senantiasa harus memperhatikan perubahan-perubahan yang terjadi dan secara periodik dituangkan dalam *rolling plan* perumusan Renstra sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Selanjutnya Renstra ini akan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru setiap tahunnya. Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru seterusnya akan menjadi acuan/pedoman penentuan kegiatan-kegiatan yang dituangkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru.

Akhir kata semoga Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru ini dapat diimplementasikan dengan baik sesuai dengan tahapan-tahapan yang telah ditetapkan secara konsisten dalam rangka mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan daerah yang baik.

Kotabaru, 17 Nopember 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KOTABARU,



Drs. H. MINGGU BASUKI, M.AP
NIP. 19731115 199302 1 003
Pembina Utama Muda (IV/c)