



BKPSDM

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTABARU

RENCANA STRATEGIS (PENETAPAN RENSTRA) TAHUN 2025- 2029



PEMERINTAH KABUPATEN KOTABARU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2025

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga kami dapat menyelesaikan **Penetapan** Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru tahun 2025 - 2029.

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 **Penetapan** 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, Oktober 2025

Pt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KOTABARU,

ANANG MUHAMMAD ZEN, S.T., M.T., CGCAE
NIP. 19730916 200312 1002
Pembina Tingkat I (IV/b)

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 - 4
1.3. Maksud dan Tujuan.....	I - 14
1.4. Sistematika Penulisan.....	I - 16
BAB II : GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	II - 1
2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah.....	II - 1
2.1.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah sesuai Pergub SOTK	II - 1
2.1.2. Sumber Daya Perangkat Daerah	II - 4
2.1.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah (termasuk capaian SPM).....	II - 5
2.1.4. kelompok Sasaran Layanan	II -13
2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah.....	II - 14
2.2.1. Permasalahan pelayanan Perangkat Daerah.....	II - 14
2.2.2. Isu Strategis.....	II - 14
- Tabel 2.1 Teknik menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah.....	II - 16
BAB III : TUJUAN, SASARAN, STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN	III - 1
3.1. Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 - 2029.....	III - 1
3.2. Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029.....	III – 2
- Tabel 3.3 Teknik merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah.....	III - 4
3.3. Strategi Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029.....	III - 5
- Tabel 3.4. Penahapan Renstra Perangkat Daerah.....	III - 6

- 3.4. Arah Kebijakan Renstra perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029...III - 7
 - Tabel 3.4. Merumuskan Arah Kebijakan Renstra perangkat Daerah.III-8

BAB IV	: RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	IV - 1
4.1.	Uraian Program.....	IV – 1
4.2.	Uraian Kegiatan.....	IV – 2
4.3.	Uraian Sub Kegiatan beserta Kinerja, indikator, target, dan pagu indikatif	IV - 3
	Tabel 4.2 Teknik merumuskan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra Perangkat Daerah.....	IV - 4
	Tabel 4.3 Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan.....	IV - 7
4.4.	Uraian Sub Kegiatan dalam rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah.....	IV - 15
	Tabel 4.4 Daftar Subkegiatan Prioritas dalam mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah.....	IV - 16
4.5.	Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra tahun 2025 – 2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah.....	IV - 18
	Tabel 4.5 Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah..	IV - 20
4.6.	target Kinerja penyelenggaraan urusan pemerintah daerah tahun 2025-2029 melalui indikator kinerja kunci (IKK).....	IV- 21
	Tabel 4.6 Indikator Kinerja Kunci Perangkat Daerah.....	IV - 22
BAB V	: PENUTUP	V - 1

DAFTAR TABEL

Tabel 2.0	:	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru
Tabel 2.1	:	Teknik Menyimpulkan Isu Strategis
Tabel 3.3	:	Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Rentra Perangkat Daerah
Tabel 3.4	:	Penahapan Rentra Perangkat Daerah
Tabel 3.5	:	Teknik Perumusan Arah kebijakan Rentra Perangkat Daerah
Tabel 4.2	:	Teknik Perumusan Program, Kegiatan, Subkegiatan Rentra Perangkat Daerah
Tabel. 4.3	:	Rencana Program, Kegiatan, Subkegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah
Tabel 4.4	:	Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung program Prioritas Pembangunan Daerah
Tabel 4.5	:	INDIKATOR KINERJA UTAMA Perangkat Daerah
Tabel 4.6	:	Indikator Kinerja Kunci Perangkat Daerah

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 2025-2029.

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 2025-2029 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 2025-2029 sesuai Visi **Mewujudkan Kotabaru yang HEBAT (Harmonis, Energik, Bersatu, Amanah, dan Tangguh), Maju, dan Berkelanjutan** dan keterkaitan BKPSDM sesuai Misi-3 **Menguatkan Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Pemerintahan**, tujuan 3 **Menguatnya Transformasi Tata Kelola Pemerintahan yang Berintegritas dan Adaptif**, sasaran 7 **Terwujudnya Digitalisasi Pemerintahan untuk Peningkatan Akuntabilitas dan Pelayanan Publik** yang berkaitan dengan kepegawaian yaitu Peningkatan profesionalitas aparatur sipil negara di daerah, Pengembangan kompetensi SDM aparatur baik teknis maupun manajerial, Penguatan Pendidikan, Sains, dan Teknologi, serta Digitalisasi dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dengan Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat.

Pencapaian sasaran program dan kegiatan pembangunan dalam rencana strategis perangkat daerah diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan yang ditetapkan dalam rencana strategis kementerian atau lembaga pemerintah non kementerian untuk ketercapaian sasaran pembangunan nasional. Rencana strategis perangkat daerah kemudian dijabarkan menjadi program tahunan dalam rencana kerja perangkat daerah dan Rencana Kerja Anggaran Perangkat Daerah (RKA-PD) yang memuat kebijakan, program, kegiatan, dan sub-kegiatan pembangunan dilengkapi dengan kebutuhan pendanaan dan sumber dana. Hubungan nyata RPJMD dan rencana strategis perangkat daerah diwujudkan melalui pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) perangkat daerah dan pemerintah kota. IKU dan IKK selain menggambarkan indikator dan target kinerja tugas dan fungsi perangkat daerah, juga sebagai sebuah alat ukur komprehensif bagaimana target kinerja pemerintah daerah didukung oleh indikator dan target kinerja perangkat daerah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Raperda Tentang RPJPD dan RPJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD dan RPJMD, dan RKPD pada pasal 58 bahwa Penyempurnaan Rancangan awal Renstra di lakukan setelah tersusunnya perbaikan Rancangan Awal RPJMD dengan mempertimbangkan saran dan masukan dari Pemerintah Daerah Kabupaten.

RPJMD Kabupaten Kotabaru Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud, dijadikan dasar berpijak oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk menyusun Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru Tahun 2025-2029. 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 185 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru, mempunyai tugas Membantu Bupati melaksanakan penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan. dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi melaksanakan perumusan kebijakan teknis dibidang manajemen kepegawaian daerah, Menyusun peraturan perundang – undangan daerah dibidang manajemen kepegawaian sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah, melaksanakan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang – undangan, melaksanakan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang – undangan, penetapan tunjangan, kesejahteraan dan pembinaan PNS sesuai norma,

standar dan prosedur yang ditetapkan dalam perataran perundang – undangan, pelaksanaan pengembangan dan peningkatan kompetensi pegawai, pengelolaan, penyajian data dan informasi pegawai, pengelolaan Sekretariat Korp Pegawai Republik Indonesia, Pembinaan, Pengawasan dan pengendalian UPTD, pengelolaan kesekretariatan 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 2025-2029.

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 Perpanjangan 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 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47,

- Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286); sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
 5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355); sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 6. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
 7. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 8. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725); sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan

- Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang- Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
9. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
 10. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
 11. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059); sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 12. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
 13. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan

- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
14. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601); sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 15. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
 16. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6779);
 17. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 18. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);
 19. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran

- Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
 21. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664); sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);
 22. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
 23. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
 24. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6042);

25. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888); 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 Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
26. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Kajian Lingkungan Hidup Strategis (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 228, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5941);
27. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
28. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);
29. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 206, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6123);
30. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2017 tentang Partisipasi Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 225, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6133);
31. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);

32. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6206) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2022 tentang Forum Koordinasi Pimpinan di Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6770);
33. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2018 tentang Kerja Sama Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6219);
34. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
35. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
36. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6633);
37. Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6634);
38. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2022 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6794);
39. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Transfer ke Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023

- Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6883);
40. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
 41. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
 42. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 182);
 43. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 112);
 44. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 180);
 45. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
 46. 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 Nomor 927);
 47. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun

- 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
48. 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);
49. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);
50. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2018 tentang Reviu Atas Dokumen Perencanaan Pembangunan dan Anggaran Daerah Tahunan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 462);
51. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1540);
52. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
53. 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);
54. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);

55. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
56. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1419);
57. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
58. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
59. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 13 Tahun 2018 tentang Rencana Zonasi Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2018- 2038 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2018 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 113);
60. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 4 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan dan Pengembangan Perumahan dan Kawasan Permukiman Tahun 2022- 2042 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 122);
61. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 6 Tahun 2023 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2023-2042 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2023 Nomor 6);
62. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 4 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2024 Nomor 4);

63. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2016 Nomor 21) sebagaimana telah diubah terakhir dengan 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);
64. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 3 Tahun 2019 tentang Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2019 Nomor 3);
65. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 6 Tahun 2025 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Kotabaru Tahun 2025-2044 (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2025 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 6).
66. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 05 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2024 Nomor 5);
67. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025 - 2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2025 Nomor 12, tambahan lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 10) tertanggal 20 Agustus 2025

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 2025-2029 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, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

- 2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah
 - 2.1.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah sesuai Pergub SOTK
 - 2.1.2. Sumber Daya Perangkat Daerah
 - 2.1.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah (termasuk capaian SPM)
 - 2.1.4. kelompok Sasaran Layanan
- 2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah
 - 2.2.1. Permasalahan pelayanan Perangkat Daerah
 - 2.2.2. Isu Strategis

- Tabel 2.1 Teknik menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah

BAB III : TUJUAN, SASARAN, STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1. Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 - 2029

3.2. Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029

- Tabel 3.3 Teknik merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah

3.3. Strategi Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029

- Tabel 3.4. Penahapan Renstra Perangkat Daerah

3.4. Arah Kebijakan Renstra perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029

- Tabel 3.4. Merumuskan Arah Kebijakan Renstra perangkat Daerah

BAB IV : RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1. Uraian Program

4.2. Uraian Kegiatan

4.3. Uraian Sub Kegiatan beserta Kinerja, indikator, target, dan pagu indikatif

- Tabel 4.2 Teknik merumuskan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra Perangkat Daerah

- Tabel 4.3 Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan

4.4. Uraian Sub Kegiatan dalam rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

- Tabel 4.4 Daftar Subkegiatan Prioritas dalam mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

4.5. Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra tahun 2025 – 2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah

Tabel 4.5 Indikator Kinerja Perangkat Daerah

4.6. target Kinerja penyelenggaraan urusan pemerintah daerah tahun 2025- 2029 melalui indikator kinerja kunci (IKK)

Tabel 4.6 Indikator Kinerja Kunci Perangkat Daerah

BAB V : PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1. 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 185 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru.

2.1.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah sesuai Pergub SOTK

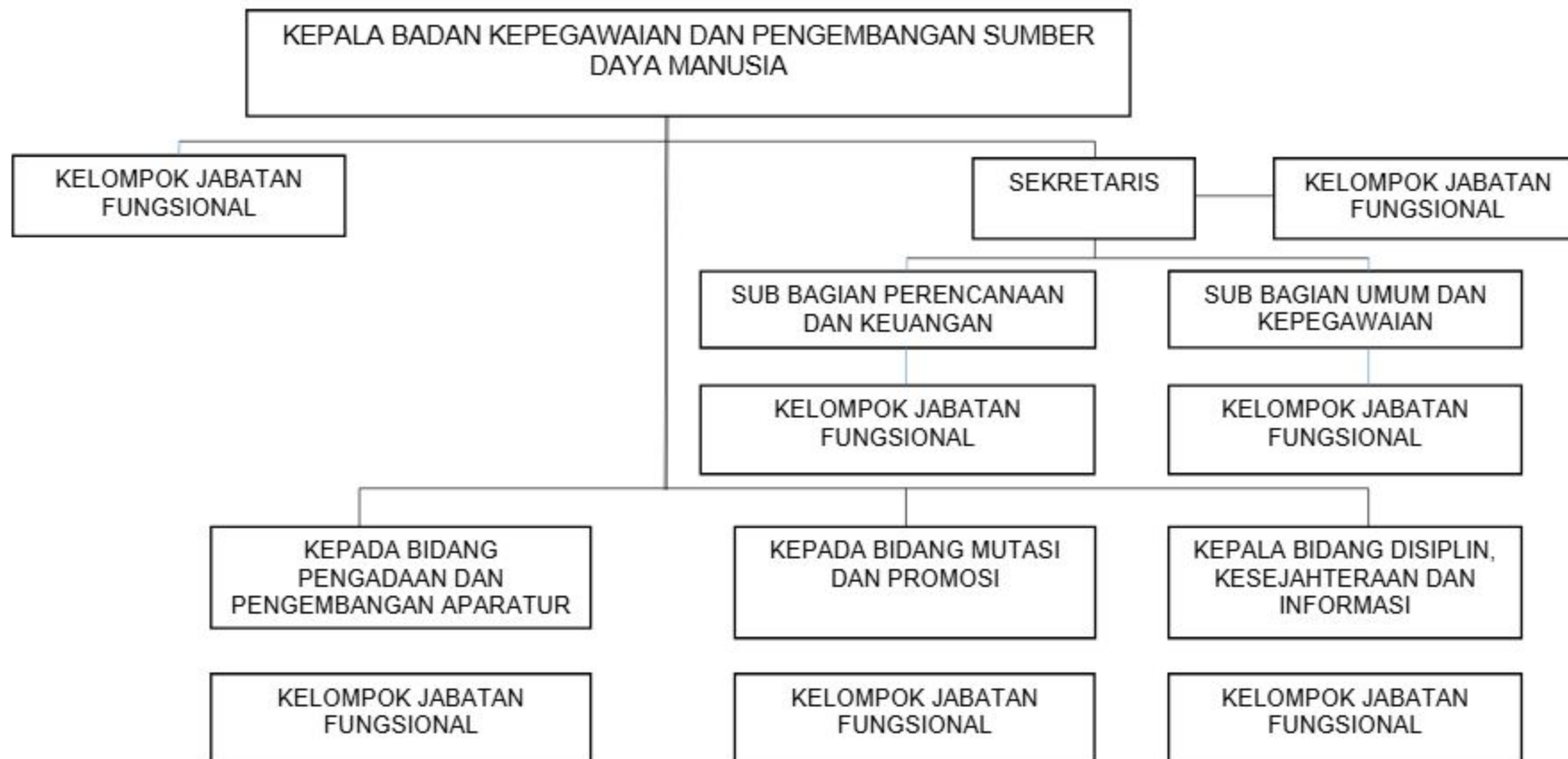
Sebagaimana termuat dalam Peraturan Bupati Kotabaru Nomor 185 tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan.

- (1) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :
 - a. Perumusan kebijakan teknis di bidang manajemen kepegawaian daerah;
 - b. Penyusunan peraturan perundang – undangan daerah di bidang manajemen kepegawaian sesuai norma, standar dan prosedur yang

- ditetapkan oleh pemerintah;
- c. Pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang - undangan;
 - d. Pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang - undangan;
 - e. Penetapan tunjangan, kesejahteraan dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang - undangan;
 - f. Pelaksanaan pengembangan dan peningkatan kompetensi pegawai;
 - g. Pengelolaan, penyajian data dan informasi kepegawaian;
 - h. Pengelolaan Sekretariat Korps Pegawai Republik Indonesia
 - i. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian UPTD;
 - j. Pengelolaan kesekretariatan; dan
 - k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (2) Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari:
- a. Sekretariat, membawahi :
 - 1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan; dan
 - 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Bidang Pengadaan dan Pengembangan Aparatur;
 - c. Bidang Mutasi dan Promosi;
 - d. Bidang Disiplin, Kesejahteraan dan Informasi;
 - e. UPTD; dan
 - f. Jabatan Fungsional;

STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

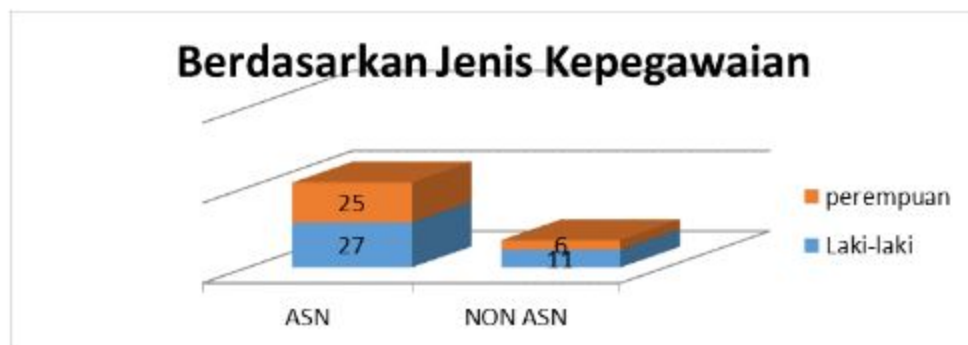


Diambil dari Perbup No. 185 Tahun 2022

2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru keadaan sampai dengan Juli 2025 sebanyak 69 orang terdiri dari 43 orang berstatus PNS dan 9 Orang berstatus PPPK dan 17 orang berstatus Non ASN yang dituangkan dalam tabel sebagai berikut :

Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru Tahun 2025 berdasarkan Jenis Kelamin.



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

Jumlah ASN dan Non ASN Berdasarkan Pendidikan Formal Keadaan s.d Juli 2025



Sumber Data : Sekretaris BKPSDM

2.1.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah (termasuk Capaian SPM)

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 2025-2029 dilihat dari beberapa faktor adalah sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal

Sebagaimana Gambaran umum kondisi Jumlah ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dari Jumlah ASN di Pemkab Kotabaru menurut keadaan Juli 2025, yaitu dimana Jumlah ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tercatat sebanyak 52 Orang , dan 17 orang Non ASN dengan melayani 4.081 ASN sehingga rasio perbandingan antara ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap ASN Pemkab Kotabaru 1 : 99 orang, Perbandingan tersebut mengakibatkan beban pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melayani ASN 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
Aplikasi SIMPEG

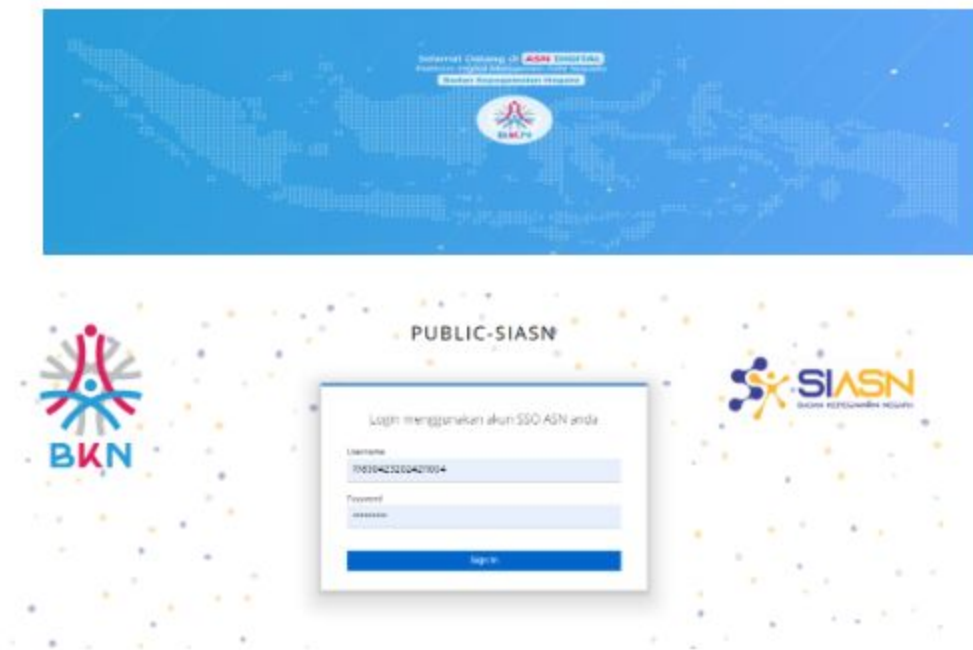




Selain dari pada itu Aplikasi sistem informasi yang digunakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru antara lain :

1. Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN),

Gambar 2.2
Aplikasi SIASN



BKN merancang dan mengembangkan Aplikasi SIASN untuk

memudahkan manajemen dan pengelolaan data terkait Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. SIASN dituangkan dalam peraturan BKN RI nomor 07 Tahun 2023. Sistem ini berisi Data Pegawai, Informasi Pegawai dan Layanan SIASN. SIASN dikelola secara berjenjang, terkoneksi, terintegrasi dan dapat dipertanggungjawabkan serta dilaksanakan dengan mengutamakan prinsip integritas, transparansi, otomatisasi dan nirkertas.

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

Gambar 2.3
tampilan Website





Pengumuman Pembatalan Kelulusan dan Pengantian Pelamar CPNS Formasi Tahun 2024 Kabupaten Kotabaru

(2025-05-15)

[Selengkapnya](#)



Persetujuan Kebutuhan Formasi dari Menpon sebagai Syarat Pengusulan Berkas Jabatan Fungsional

(2025-05-10)



HASIL SELEKSI ADMINISTRASI PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA SEKRETARIS DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KOTABARU PROVINSI KALIMANTAN SELATAN TAHUN 2025

(2025-05-08)



Pengumuman Jadwal Pelaksanaan Seleksi Kompetensi PPPK Tahap II Formasi Tahun 2024 Kabupaten Kotabaru

(2025-05-03)



Pengumuman Pembatalan Kelulusan dan Pengantian Pelamar CPNS Formasi Tahun 2024 Kabupaten Kotabaru

(2025-05-15)



HASIL SELEKSI ADMINISTRASI PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA SEKRETARIS DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KOTABARU PROVINSI KALIMANTAN SELATAN TAHUN 2025

(2025-05-08)



Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi Pasca Sanggah PPPK Tahap II Formasi Tahun 2024 Kabupaten Kotabaru

(2025-05-13)



Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi Pra Sanggah PPPK Tenaga Kesehatan Guru dan Teknis Tahap II di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru Formasi Tahun 2024

(2025-05-13)



Pengumuman Hasil Akhir PPPK dan Pemberkasan PPPK Fungsional Guru Formasi Tahun 2024 Periode I

(2025-05-07)

Artikel Sebelumnya

PERPANJANGAN MASA PENDAFTARAN SELEKSI PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI (JPT) PRATAMA SEKRETARIS DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KOTABARU PROVINSI KALIMANTAN SELATAN TAHUN 2025

(2025-04-30)

SELEKSI PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KOTABARU TAHUN 2025

(2025-04-14)

Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi Pasca Sanggah PPPK Tahap II Formasi Tahun 2024 Kabupaten Kotabaru

(2025-03-13)

Usul Izin Belajar

(2025-03-12)

Artikel Selanjutnya

Pengembangan kompetensi bagi Sekretaris Perangkat Daerah

(2025-03-14)

Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi Pra Sanggah PPPK Tenaga Kesehatan Guru dan Teknis Tahap II di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru Formasi Tahun 2024

(2025-03-13)

Pengumuman Hasil Seleksi Pasca Sanggah dan Pemberkasan CPNS Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru Formasi Tahun 2024

(2025-01-23)

Pengumuman Hasil Integrasi SKD dan SKB CPNS Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru Formasi Tahun 2024

(2025-01-10)

Aplikasi







Cek List

- 07 CEK LIST NAIK PANGKAT (JPT) JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU
- 08 CEK LIST NAIK PANGKAT JPT PENYESUAIAN UAZAH
- 09 CEK LIST NAIK PANGKAT JPU PENYESUAIAN UAZAH
- 10 CEK LIST NAIK PANGKAT KPO REGULER
- 11 CEK LIST NAIK PANGKAT STRUKTURAL
- 12 CEK LIST PENCANTUMAN GELAR-PENINGKATAN PENDIDIKAN
- CEK LIST CUTI
- CHECKLIST DOKUMEN USUL UJIAN DINAS TINGKAT I DAN II
- LAMPIRAN FORM CUTI

Coming Soon

Coming Soon

Tabel Capaian SPM

NO	INDIKATOR	SPM/ STANDAR NASIONAL	TARGET RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN				REALISASI CAPAIAN					PROYEKSI	Catatan Analisis
			Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
1	2	3	11	12	13	14	18	19	20	21	22	23	24
2	Jumlah layanan penerbitan surat pengantar kartu Pegawai		66	30	30	30	24	32	1	-	-		
3	Jumlah layanan pengajuan usul piagam penghargaan SLKS 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun		287	300	300	300	269	20	238	-	-		
4	Jumlah Layanan penerbitan surat pengantar kartu suami (karsu) dan kartu isteri (karis)		123	90	90	90	138	143	72	22			
6	Jumlah Layanan pengajuan izin cuti												
	a. Izin cuti tahunan		63	600	600	600	500	870	1193	337			
	b. Izin cuti besar		1	30	30	30	13	42	62	14			
	c. Izin cuti sakit		4	100	100	100	42	162	204	134			
	d. Izin cuti bersalin		30	50	50	50	43	70	50	20			
	e. Izin cuti karena alasan penting		62	80	80	80	65	120	106	33			
	f. Izin cuti diluar tanggungan negara		-	1	1	1	1	-	-	-	-		
8	Jumlah Layanan pengajuan izin PNS untuk melakukan proses perceraian		4	10	10	10	18	12	9	5			
9	Jumlah Layanan pengajuan izin PNS untuk mencalonkan diri sebagai Kepala Desa		3	-	-	-	-	-	-	-	-		
10	Jumlah Layanan pengajuan izin PNS untuk mencalonkan diri sebagai Anggota Badan Permusyawaratan Desa		1	-	-	-	-	-	-	-	-		
11	Jumlah Layanan penerbitan surat pengantar pensiun PNS												
	a. Pensiun BUP		36	143	152	158	157	130	119	66			
	b. Pensiun atas permintaan sendiri		12	-	-	-	10	18	5	3			tidak terprediksi
	c. Pensiun Janda/ Duda/ Yatim		5	-	-	-	45	27	10	14			tidak terprediksi
	d. Pensiun dipercepat sakit/ keuzuran		1	-	-	-	-	2	1	1			tidak terprediksi
	e. Pensiun Anumerta/ tewas dalam tugas		1	-	-	-	1	-	-	1			tidak terprediksi

12	Jumlah Layanan perbaikan NIP		-	-	-	-	-	-	-	-	-		
14	Jumlah Layanan kenaikan pangkat PNS		803	803	-	-	910	591	742	548			
15	Jumlah Layanan penerbitan surat pemberitahuan kenaikan gaji berkala		1760	1760	-	-	2435	1705	2029	1044			
16	Jumlah layanan usul pencantuman gelar PNS		30	30	-	-	24	37	60	49			
17	Jumlah Layanan usul ujian dinas tingkat I dan tingkat II		20	20	-	-	80	-	-	50			
18	Jumlah Layanan usul peninjauan masa kerja (PMK)		20	20	-	-	27	22	68	6			
19	Jumlah layanan pemindahan/mutasi PNS atas permohonan												
	a. Pindah Tugas PNS Mutasi internal di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru		1200	220	220	220	117	1324	1187	1069			tidak terprediksi
	b. Pindah Tugas PNS mutasi keluar lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru		10	10	10	10	13	20	11	8			tidak terprediksi
	c. Pindah tugas PNS mutasi dari luar lingkungan Pemerintah kabupaten Kotabaru		10	10	10	10	2	13	2	6			tidak terprediksi
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	3	-	4	5			
	b. Pengangkatan kembali karena dalam waktu 1 tahun sejak dibebaskan sementara dapat mengumpulkan angka kredit yang ditentukan		1	-	-	-	-	-	-	-	-		
	c. Pengangkatan kembali karena ditugaskan secara penuh diluar JF (ybs diangkat dalam jabatan struktural eselon)		2	2	2	2	-	-	1	1			
	d. Pembebasan Sementara karena ditugaskan secara penuh diluar JF (ybs diangkat dalam jabatan struktural eselon)		1	3	3	3	-	-	1	1			
	e. Tunjangan Jabatan Fungsional karena perubahan Peraturan Presiden		35	35	35	35	18	21	8	10			
	f. Pengangkatan kembali karena ditugaskan secara penuh diluar JF/mutasi keluar daerah		-	-	-	-	-	-	1	-	-		
	g. Pembebasan sementara karena mengikuti tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan		5	7	7	7	-	1	-	3			

	h. Pembebasan sementara karena tidak dapat mengumpulkan angka kredit selama 5 (lima) tahun		1	-	-	-	-	-	-	-	-		
	i. 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	-	-	-	-	-		
	k. Pengangkatan dalam JF jenjang utama		1	4	4	4	-	-	-	-	-		
	l. Pengangkatan dalam JF melalui inpassing		1	3	3	3	6	-	-	-	-		
	m. Pengangkatan JF melalui perpindahan dari JFU menjadi JFT		1	5	5	5	-	5	1	-	-		
	n. Pengangkatan kembali karena selesai mengikuti tugas belajar		5	7	7	7	3	6	10	3			
	o. Pengangkatan pertama kali dalam JF melalui formasi CPNS		15	160	160	160	189	159	29	7			
	p. Penyesuaian JF tingkat Terampil menjadi JF tingkat ahli		20	7	7	7	2	4	8	12			
	q. Penyesuaian kenaikan Jabatan Fungsional		100	120	120	120	171	117	211	177			
	r. Pembebasan sementara karena ditugaskan secara penuh diluar JF (ybs diangkat dalam jabatan pelaksana)		-	-	-	-	-	-	-	1			
21	Jumlah layanan penempatan PNS setelah tugas belajar		10	10	10	10	-	10	12	2			tidak terprediksi
22	Jumlah layanan Penunjukan PNS tugas belajar		10	10	10	10	62	1	-	3			
23	Jumlah layanan usul perbaikan SK		7	7	7	7	-	-	-	-			
24	Jumlah layanan PNS izin belajar		30	30	30	30	7	22	-	81			
25	Jumlah layanan usul pengangkatan CPNS menjadi PNS		80	80	80	80	-	-	-	-			
26	Jumlah layanan penawaran diklat ke SKPD dan penerbitan surat perintah mengikuti diklat		7	5	5	5	2	40	-	12			
27	Jumlah layanan penerbitan surat panggilan diklat Prajabatan Golongan I,II,III		75	100	100	100	133	3	-	1			
28	Jumlah layanan penerbitan surat panggilan diklat Kepemimpinan tingkat II,III,IV		16	7	7	7	24	4	-	-			

2.1.4. Kelompok Sasaran Layanan

Kelompok Sasaran Layanan BKPSDM pada umumnya meliputi pihak – pihak yang terkait langsung maupun tidak langsung dengan pengelolaan kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur. Layanan BKPSDM tidak hanya menyasar ASN aktif, tetapi juga Calon ASN, Pejabat Pengelola, Unit Kerja, Pensiunan, Hingga Masyarakat Umum sebagai pengguna Informasi dan Mitra. Secara garis besar Layanan BKPSDM terdiri dari Layanan terhadap :

1. ASN (Aparatur Sipil Negara)
 - PNS (Pegawai Negeri Sipil) Seluruh PNS di lingkungan Pemerintah Daerah baik structural maupun fungsional
 - PPPK (Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja) Pegawai Kontrak pemerintah yang membutuhkan layanan terkait administrasi, pengembangan kompetensi , hingga pemberhentian
2. Calon ASN
 - Peserta Seleksi penerimaan CPNS dan PPPK
 - Lulusan Pendidikan yang berminat mengikuti rekrutmen ASN
3. Pejabat Pembinaan kepegawaian (PPK) dan Pejabat yang Berwenang
 - Kepala Daerah (Bupati / Walikota) selaku PPK
 - Sekretaris Daerah, Kepala OPD, dan pejabat terkait dalam manajemen ASN
4. Unit Kerja / OPD
 - Organisasi Perangkat Daerah sebagai layanan manajemen ASN (missal Mutasi, Promosi, Pengembangan Kompetensi, Evaluasi Kinerja)
5. Pensiunan dan ASN yang akan memasuki masa Pensiun
 - Layanan Administrasi Pensiun, Pemberhentian, serta hak – hak kepegawaian
6. Masyarakat Umum
 - Warga yang membutuhkan informasi terkait kepegawaian dan

rekrutmen ASN

- Lembaga Pendidikan, Pelatihan atau pihak ketiga yang berkerja sama dalam pengembangan SDM Aparatur

2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

Permasalahan dan Isu Strtegis merupakan suatu hal yang sangat berkaitan, karena setiap permasalahan yang muncul akan melahirkan Isu Strategis yang perlu ditangani melalui Kebijakan / Strategi.

2.2.1. Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 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 Pengembangan Kompetensi
2. Belum Terpenuhinya Formasi berdasarkan kebutuhan Organisasi
3. Belum Maksimalnya Penempatan ASN sesuai dengan Kompetensi
4. Belum maksimalnya Kinerja ASN dan penanganan Disiplin ASN;

2.2.2. Isu Strategis

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.

Adapun yang menjadi Isu Strategis BKPSDM saat ini yaitu :

1. Belum Maksimalnya Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi, dalam hal Penguatan Kompetensi ASN untuk menghadapi era digital dan pelayanan prima
2. Belum optimalnya Pengisian Formasi, dalam hal Peningkatan Kualitas rekrutmen CPNS dan PPPK berbasis kebutuhan riil
3. Belum Optimalnya Penempatan ASN sesuai Kompetensi, dalam hal Penerapan system Merit dalam Manajemen ASN dan penataan distribusi ASN yang adil dan proporsional
4. Belum Optimalnya kesadaran dan kepatuhan ASN terhadap peraturan dan kebijakan kepegawian dalam hal Peningkatan Kinerja ASN dan Penghargaan berbasis prestasi
5. Transformasi Digital Layanan Kepegawaian yang belum Optimal
6. Pengelolaan pension dan regenerasi ASN agar tidak terjadi loss of competence
7. Penguatan Kapasitas kelembagaan BKPSDM sebagai motor pengelolaan SDM Aparatur
8. Sinergi dengan instansi Pusat (BKN, Kemenpan RB, LAN) dalam kebijakan kepegawaian
9. Peningkatan integritas dan Akuntabilitas manajemen ASN untuk mencegah KKN.

TABEL 2.1						
TEKNIK MENYIMPULKAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH						
POTENSI DASAR YANG MENJADI KEWENANGAN PD	PERMASALAHAN PD	ISU KLS YANG RELEVAN DENGAN PD	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD			ISU STRATEGIS PD
(1)	(2)	(3)	GLOBAL (4)	NASIONAL (5)	REGIONAL (6)	(7)
Mengoptimalkan Pengelolaan Manajemen ASN	1. Belum tersusunnya perencanaan kebutuhan Pengembangan Kompetensi		1. Transformasi Digital dan Otomatisasi	1. Penghapusan tenaga Honorer mulai tahun 2025 sesuai PP No. 49 tahun 2015 dampaknya Daerah kewalahan menyosialisasikan kepada tenaga Honorer masih sangat dibutuhkan (Guru, Nakes dan Stag Teknis)	1. Ketimpangan Kualitas dan Kuantitas ASN (Distribusi ASN tidak merata, minimnya regenerasi dan rendahnya minat ASN muda untuk ditempatkan di wilayah terpencil) sehingga Pelayanan Publik di Desa dan wilayah terpencil tidak optimal	1. Belum Maksimalnya Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi, dalam hal Penguatan Kompetensi ASN untuk menghadapi era digital dan pelayanan prima
	2. Belum Terpenuhi Formasi berdasarkan kebutuhan Organisasi		2. Tuntutan Global terhadap tata kelola Pemerintah yang Baik (Good Governance)	2. Penerapan Sistem Merit dan Reformasi Birokrasi (Masih terjadi mutasi/promosi ASN yang tidak berbasis kinerja/kompetensi dan sistem merit masih sopannya berjalan karena rendahnya kapasitas manajerial di daerah	2. Ketergantungan pada Tenaga Honorer (Ketidakpastian status Honorer berdampak ketegangan sosial dan keresahan di kalangan honorer, sehingga menjadi tolakan politik lokal terhadap badan kepegawaian	2. Belum optimalnya Pengisian Formasi, dalam hal Peningkatan Kualitas rekrutmen CPNS dan PPPK berbasis kebutuhan riil
	3. Belum Maksimalnya Penempatan ASN sesuai dengan kompetensi		3. Adaptasi terhadap perubahan iklim dan kepegawaian sektor hijau	3. Kebijakan Nasional tentang jabatan Fungsional (ASN di daerah masih bingung dan enggan berpindah ke jabatan fungsional karena ketidakjelasan jenjang karir dan tunjangan, SKD kebingungan dalam pemetaan jabatan dan penyesuaian sistem kerja, proses adaptasi lambat berdampak pada stagnasi pelaksanaan tugas	3. Kesiapan Digitalisasi Pelayanan Kepegawaian (masih rendahnya infrastruktur teknologi yang memadai dan SDM yang belum mampu mengelola sistem digital dampaknya pelayanan administrasi ASN lambat, tidak efisien	3. Belum Optimalnya Penempatan ASN sesuai kompetensi, dalam hal Penerapan sistem Merit dalam Manajemen ASN dan penataan distribusi ASN yang adil dan proporsional
	4. Belum maksimalnya penanganan Disiplin ASN		4. Globalisasi dan persaingan Talenta	4. Digitalisasi Sistem Kepegawaian (SIASN, e- Kinerja, CAT, dan lain lain) dampaknya banyak Kabupaten belum memiliki infrastruktur digital yang memadahi, keterbatasan SDM menguasai teknologi modern menghambat implementasi, ketergantungan pada koneksi internet yg tidak stabil di daerah membuat layanan tidak efektif	4. Penerapan Sistem Merit di Daerah (masih sering terjadinya intervensi politik Lokal dalam promosi jabatan dan mutasi ASN berdampak penurunan motivasi ASN Profesional, potensi Konflik internal dan degradasi layanan publik	4. Belum Optimalnya kepatuhan dan kepatuhan ASN terhadap peraturan dan kebijakan kepegawaian dalam hal Peningkatan Kinerja ASN dan Penghargaan berbasis prestasi
			5. Dampak Pandemi dan Perubahan Model Kerja Global	5. Keterbatasan Rantai Daerah (dampaknya daerah kesulitan membuka formal baru, Pengembangan Kompetensi ASN pelatihan, diklat, asminer dan sebagainya dan ketergantungan tinggi terhadap kebijakan pusat dalam pengadaan dan pengkajian ASN	5. Pengelolaan Kinerja dan Disiplin ASN (Evaluasi Kinerja berbasis Objektivitas masih belum Optimal, banyak ASN tidak disiplin tanpa sanksi tegas dampaknya budaya kerja tidak kompetitif, rendahnya kualitas pelayanan, dan pemborosan anggaran	5. Transformasi Digital Layanan Kepegawaian yang belum Optimal
			6. Keadilan Sosial dan inklusi Global	6. Peningkatan tuntutan Publik terhadap ASN (SKD harus mendorong perubahan budaya kerja ASN Lokal agar lebih responsif, kesulitan melakukan pembinaan ASN karena kendala Struktural dan budaya kerja lama)	6. Keterbatasan Anggaran untuk Pengembangan ASN (ASN minim pelatihan kompetensi dan pengembangan karir menjadi stagnan dampaknya penurunan kualitas ASN sehingga tidak mampu beradaptasi dengan perubahan regulasi dan teknologi	6. Pengelolaan pensiun dan regenerasi ASN agar tidak terjadi loss of competence

			7. Keterkaitan dengan Agenda Global seperti SDGs 2030		7. Adayas terhadap Kebijakan Pusat yang cepat berubah (kesulitan menyesuaikan dalam hal teknis dan pemahaman peraturan dampaknya ketidakcocokan pelaksanaan di lapangan, konflik aturan dan keraguan dalam pengambilan keputusan)	7. Penguatan Kapasitas kelembagaan BKPSDM sebagai motor pengolaan SDM Aparatur
						8. Sinergi dengan Instansi Pusat (BKN, Komandan RS, LAN) dalam kebijakan kepegawaian
						9. Peningkatan integritas dan Akuntabilitas manajemen ASN untuk menegakkan KKN.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN

Visi Kabupaten Kotabaru tahun 2025-2029 yang telah ditetapkan oleh Bupati dan Wakil Bupati Kotabaru terpilih adalah Visi “Mewujudkan Kotabaru yang HEBAT (Harmonis, Energik, Bersatu, Amanah, dan Tangguh), Maju, dan Berkelanjutan. Dengan tujuan : Menguatnya Transformasi Tata Kelola Pemerintahan yang Berintegritas dan Adaptif Dengan sasaran Terwujudnya Digitalisasi Pemerintahan untuk Peningkatan Akuntabilitas dan Pelayanan Publik 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 “ Menguatkan Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Pemerintahan.

3.1. Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029

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. Dalam hal ini yang menjadi Tujuan Renstra BKPSDM tahun 2025 – 2029 adalah Peningkatan Profesionalitas ASN yang menjadi Indikator Tujuannya adalah Indeks Profesionalitas ASN. Peningkatan Profesionalitas ASN merupakan Ukuran Statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas jabatan dan hasilnya

digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan Profesionalisme ASN serta Penilaian Reformasi Birokrasi.

3.2. Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029

Sasaran atau objectives organisasi merupakan bagian yang integral dalam proses perencanaan strategis organisasi, sehingga harus disusun secara 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.

Adapun yang menjadi Sasaran Renstra BKPSDM tahun 2025 – 2029 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya Kompetensi ASN adalah Digunakan untuk mengukur sejauh mana ASN telah mendapatkan program Peningkatan Kompetensi sesuai dengan kebutuhan jabatan. Dan yang menjadi indikatornya adalah Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya.
2. Meningkatnya ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan Meningkatnya Kinerja ASN adalah untuk Mengukur sejauh mana penempatan ASN dalam jabatan sudah sesuai dengan latar belakang

pendidikan, keahlian pengalaman dan hasil Penilaian kompetensinya dan Untuk minilai kinerja ASN berdasarkan hasil penilaian kinerja tahunan. Dan yang menjadi indikator dari sasaran ini adalah Persentase ASN yang ditempatkan Sesuai kompetensi dan Persentase ASN minimal berpredikat Kinerja "baik"

3. Meningkatnya kualitas layanan internal perangkat Daerah yang menjadi indikator sasaran ini adalah Tingkat kepuasan pegawai terhadap layanan administrasi kesekretariatan, Jumlah Inovasi dan Nilai Sakip Perangkat Daerah

Tabel 3.3													
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah													
NSPK SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	SATUAN	BASELINE 2024	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-						KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		2025	2026	2027	2028	2029	2030	(13)
Terwujudnya Digitalisasi Pemerintahan untuk Peningkatan Akuntabilitas dan Pelayanan Publik	Peningkatan Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN			%	69,96	70	70	72	74	75	80	
			Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	%	20,4	35	36	36	37	38	38	
			Meningkatnya ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan Meningkatnya Kinerja ASN	Persentase ASN yang ditempatkan Sesuai kompetensi	%	76,47	85	86	86	87	88	88	
				Persentase ASN minimal berpredikat Kinerja "baik"	%	96,93	97	97	97,5	97,5	98	98	
			Meningkatnya kualitas layanan Dukungan Administrasi Kesekretariatan	Tingkat kepuasan pegawai terhadap layanan administrasi kesekretariatan	%	89,93	100	100	100	100	100	100	
				Jumlah Inovasi (Dokumen)	Dokumen		1	1	1	1	1	1	
				Nilai Sakip	%	69,15	72	73	75	76	80	80	

3.3. Strategi Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 - 2029

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.

TABEL . 3.4				
PENAHAPAN RENSTRA PD				
TAHAP 1 (2026)	TAHAP II (2027)	TAHAP III (2028)	TAHAP IV (2029)	TAHAP V (2030)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sosialisasi dan pelatihan kepada Asn tentang Peraturan dan kebijakan kepegawaian yang berlaku	Sosialisasi dan pelatihan kepada Asn tentang Peraturan dan kebijakan kepegawaian yang berlaku	mengimplementasi sistem pengawasan yg telah dikembangkan	memberikan Pembinaan dan bimbingan kepada ASN yang tidak patuh peraturan dan kebijakan kepegawaian	Evaluasi dan monitoring hasil sosialisasi dan pelatihan
Pengembangan sistem pengawasan untuk memantau kepatuhan ASN terhadap peraturan dan kebijakan kepegawaian tersebut	Pengembangan sistem pengawasan untuk memantau kepatuhan ASN terhadap peraturan dan kebijakan kepegawaian tersebut	memberikan Penghargaan dan pengakuan kepada ASN yang patuh terhadap peraturan dan kebijakan kepegawaian	melakukan Perbaikan sistem dan prosedur untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan kepegawaian	Evaluasi dan monitoring hasil pengawasan
Penetapan standar kinerja yang jelas dan terukur untuk ASN	Penetapan standar kinerja yang jelas dan terukur untuk ASN	melakukan Evaluasi kinerja ASN untuk memantau kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan kepegawaian	mengembangkan budaya disiplin dalam organisasi untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan kepegawaian	Evaluasi dan monitoring standar kinerja pegawai
asistensi bazetting dan pengadaan CASN	Pengadaan CASN dan evaluasi pelaksanaan pengadaan CASN	asistensi bazetting dan pengadaan CASN	Pengadaan CASN dan evaluasi pelaksanaan pengadaan CASN	asistensi bazetting dan pengadaan CASN
Pelaksanaan Pengembangan kompetensi ASN dan Pelatihan terkait penyusunan dokumen Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) sekaligus Penetapan	Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi berdasarkan AKPK dan evaluasi pelaksanaan penyusunan dokumen AKPK	Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi berdasarkan AKPK dan evaluasi pelaksanaan penyusunan dokumen AKPK	Bimtek penyusunan dokumen Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) sekaligus Penetapan dokumen AKPK	Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi berdasarkan AKPK dan evaluasi pelaksanaan penyusunan dokumen AKPK
pelaksanaan Asessment PNS dan evaluasi pelaksanaan Assessment PNS	pelaksanaan Asessment PNS dan evaluasi pelaksanaan Assessment PNS	pelaksanaan Asessment PNS dan evaluasi pelaksanaan Assessment PNS	pelaksanaan Asessment PNS dan evaluasi pelaksanaan Assessment PNS	pelaksanaan Asessment PNS dan evaluasi pelaksanaan Assessment PNS

3.4. Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 - 2029

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. 3.5

Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Rentra PD

NO	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA PD	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	
1	Meningkatnya Kompetensi ASN	Terwujudnya Digitalisasi Pemerintahan untuk Peningkatan Akuntabilitas dan Pelayanan Publik	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur serta Pembinaan dan Pengembangan Kepegawaian Berbasis Teknologi dan Informasi Pemantapan Standar Kompetensi dan Pengembangan Kompetensi bagi Aparatur	NSPK dan Arah kebijakan PD berdasarkan Standar yang ditetapkan oleh BKN dan Kemen PANRB
2	Meningkatnya ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan Meningkatkan Kinerja ASN			Arah Kebijakan RPJMD mengacu pada dokumen Ranwal RPJMD 2025 - 2029 Kabupaten Kotabaru
3	Meningkatnya kualitas layanan internal perangkat Daerah			

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

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.

Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra PD adalah sebagai berikut :

Tupoksi Perangkat Daerah adalah Pengelolaan Manajemen ASN

Sasaran RPJMD Terwujudnya Digitalisasi Pemerintahan untuk Peningkatan Akuntabilitas dan Pelayanan Publik

Tujuan PD Peningkatan Profesionalisme ASN

4.1. Uraian Program

Program BKPSDM merupakan serangkaian rencana, kegiatan dan tindakan yang dilaksanakan untuk mendukung pengelolaan ASN dan pengembangan Kompetensi SDM di lingkungan Pemerintah Daerah dan juga merupakan kebijakan yang memuat arah, tujuan, sasaran dan kegiatan utama dalam rangka peningkatan manajemen kepegawaian, pengembangan

Karier, serta penguatan kapasitas ASN guna mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah yang efektif dan profesional.

Ada tiga Program di BKPSDM yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota
2. Program Kepegawaian Daerah
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

4.2. Uraian Kegiatan

Uraian kegiatan BKPSDM merupakan Penjelasan rinci mengenai langkah, tahapan, dan aktifitas dalam melaksanakan Program – program untuk mencapai tujuan dan sasaran pengelolaan ASN di daerah dan juga merupakan rangkaian penjabaran operasional dari Program BKPSDM yang memuat detail aktivitas, mekanisme pelaksanaan, waktu pelaksanaan, serta keluaran (output) yang dihasilkan dalam rangka pengelolaan dan pengembangan ASN secara profesional, efektif dan Akuntabel.

Adapun Kegiatan yang ada di BKPSDM adalah sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota
 1. Perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah
 2. Administrasi Keuangan daerah
 3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 4. Administrasi umum perangkat daerah
 5. Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah
 6. Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah
 7. Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah
2. Program Kepegawaian Daerah
 1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 2. Mutasi dan Promosi ASN
 3. Pengembangan Kompetensi ASN
 4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
3. Program Pengembangan SDM

1. Pengembangan Kompetensi teknis
2. Sertifikasi, kelembagaan, Pengembangan Kompetensi manajerial dan fungsional

4.3. Uraian Subkegiatan beserta kinerja, indikator, target, dan pagu indikatif

Uraian Subkegiatan merupakan penjabaran lebih rinci dari kegiatan yang berisi deskripsi mengenai ruang lingkup, tujuan, sasaran, dan bentuk pelaksanaan program/kegiatan agar lebih operasional serta terukur.

TABEL 4.2

Teknik Menumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra Perangkat Daerah

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB. KEGIATAN	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(10)
Terwujudnya Digitalisasi Pemerintahan untuk Peningkatan Akuntabilitas dan Pelayanan Publik	Peningkatan Profesionalitas ASN				Indeks Profesionalitas ASN		
		Meningkatnya ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan Meningkatnya Kinerja ASN			Percentage ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi		
					Percentage ASN minimal berpredikat "baik"		
			Meningkatnya Kebutuhan ASN sesuai dengan Formasi		Percentage Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	Program Kepegawaian Daerah	
				Ketersediaan Perencanaan kebutuhan ASN	Percentage Jumlah ASN sesuai dengan formasi yang telah disusun	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Perumusan bahan kebijakan pengadaan ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	
					Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	
				Meningkatnya Kualitas Layanan Pemberhentian dan usul Penclun	Percentage ASN yang mendapatkan layanan Pemberhentian dan Usul Penclun		
					Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	
				Meningkatnya Kualitas data sistem informasi kepegawaian	Percentage data sistem informasi kepegawaian yang akurat		
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Pengelolaan data kepegawaian	
				Meningkatnya kompetensi ASN melalui pendidikan lanjutan	Percentage ASN mengikuti pendidikan lanjutan	Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang mendapatkan Pendidikan Lanjutan	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
				meningkatkan Kualitas Pengembangan Karier Pegawai	Percentage ASN yang mendapatkan Layanan Pengembangan Karier		
					Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	Fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	
			Meningkatnya Pengelolaan ASN sesuai dengan kualifikasi dan Kompetensi		Percentage ASN yang menduduki Jabatan sesuai Kualifikasi dan Kompetensi		
				Meningkatnya kualitas mutasi dan promosi ASN sesuai kompetensi	Percentage mutasi dan promosi ASN sesuai kompetensi	Mutasi dan Promosi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi Jabatan Administrasi Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar daerah	Pengelola Mutasi ASN	
					Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Pengelolaan Promosi ASN	
		Meningkatkan kualitas penilaian Kinerja ASN			Percentage Pegawai dengan SKP bernilai Baik		
			Meningkatnya disiplin ASN		Percentage tingkat kedisiplinan ASN	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	
					Jumlah ASN yang diberikan Tanda Jasa	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Pembinaan disiplin ASN	
					Jumlah Laporan hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	
					Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang dilayani	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	
		Meningkatnya kompetensi ASN			Percentage ASN yang ditingkatkan kompetensinya		

			Meningkatnya pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional		Percentage ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi Dasar, manajerial dan fungsional	Program Pengembangan SDM	
				Meningkatnya pengembangan kompetensi teknis	Percentage ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	Pengembangan Kompetensi teknis	
					Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
				Meningkatnya penjaminan mutu pengelolaan tugas belajar, serta sertifikasi kompetensi	Percentage ASN yang memiliki sertifikasi kompetensi	Sertifikasi, kelembagaan, Pengembangan Kompetensi manajerial dan fungsional	
					Jumlah Kebijakan teknis dan rencana Sertifikasi Kompetensi Pengelolaan Kelembagaan Tenaga Pengembang Kompetensi Sumber Belajar Kerja sama Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah Jabatan Jabatan Pimpinan Tinggi kepemimpinan dan Prajabatan serta Jabatan Fungsional yang disusun	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, serta Jabatan Fungsional	
					Jumlah Laporan yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
		Meningkatnya kualitas layanan internal Perangkat Daerah			Nilai Sikip Perangkat Daerah		
					Tingkat kepuasan pegawai terhadap layanan administrasi kekekratarlatan		
					Jumlah Inovasi		
			Meningkatnya kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah		Percentage Kepuasan Pegawai terhadap layanan administrasi kekekratarlatan	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
					Percentage terhadap Kualitas Perencanaan Perangkat Daerah		
					Percentage Kepuasan Pegawai terhadap layanan administrasi Keuangan		
				Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja	Percentage Penyelesaian Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Tepat Waktu	Perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	
					Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	
					Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	
					Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	
					Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	

					Jumlah Berita Acara Hasil Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Dlampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Dlampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
				Meningkatnya layanan administrasi keuangan	Percentage Pemabayaran gaji dan tunjangan ASN dan Penyelesaian laporan keuangan tepat waktu	Administrasi Keuangan daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	
					Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	
					Jumlah Dokumen Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	
					Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	
					Laporan Keuangan dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/Semesteran SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/Semesteran SKPD	
					Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	
				Meningkatnya kepuasan pegawai terhadap pelayanan kekekeretarian	Percentage Penyelesaian Dokumen Administrasi Kepegawain Tepat Waktu	Administrasi Kepegawain Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Pakalan Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Pengadaan Pakalan Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	
					Jumlah Pegawai Pensiun yang dipulangkan	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	
					Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	
					Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	
				Meningkatnya layanan administrasi umum	Percentage Pemenuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Administrasi umum perangkat daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
					Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	
					Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	
					Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	Fasilitas Kunjungan Tamu	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
					Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	
				Meningkatnya layanan Pengadaan Barang Milik Daerah	Percentage Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang urusan pemerintah daerah tepat waktu	Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	
					Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Pengadaan Mebel	
					Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
					Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
				Meningkatnya layanan Jasa Penunjang	Percentage pemenuhan jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
				Meningkatnya layanan pemeliharaan barang milik daerah	Percentage barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah yang terpelihara	Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
					Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
					Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
					Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	

TABEL 4.3
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kotabaru

Kode	BIDANG URUSAN/PROGRAM/OUTCOME/KEGIATAN/SUBKEGIATAN						Indikator	Bawahan 2024	satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												KST	
										Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029		Tahun 2030			
										target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
BKPSDM																							
											7.384.197.526		48.246.186.381		47.906.635.941		51.376.381.187		55.152.101.615		59.184.287.563		
5.03	KEPEGAWAIAN										7.384.197.526		41.247.102.121		40.872.095.624		42.822.248.567		47.052.647.321		50.492.928.714		
5.03.01		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH									215.646.298		24.280.386.893		22.968.719.894		26.428.979.326		29.106.194.351		41.965.220.785		
			Meningkatnya kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah				Persentase Kepuasan Pegawai terhadap layanan administrasi kesekretariatan		persen	100%		100%		100%		100%		100%		100%			
							Persentase terhadap Kualitas Perencanaan Perangkat Daerah		persen	100%		100%		100%		100%		100%		100%			
							Persentase Kepuasan Pegawai terhadap layanan administrasi Keuangan		persen	100%		100%		100%		100%		100%		100%			
5.03.01.2.01			Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah								215.646.298		225.216.150		228.000.000		241.000.000		242.500.000		244.500.000		
					Meningkatnya kualitas perencanaan perangkat daerah		Persentase Penyelesaian Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Tepat Waktu	100%	persen	100%		100%		100%		100%		100%		100%			
5.03.01.2.01.01						Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	10	Dokumen	10	17.889.150	10	18.077.950	10	18.200.000	10	18.200.000	10	20.200.000	10	21.200.000		
5.03.01.2.01.02						Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKU-GKPD	Jumlah Dokumen RKU-GKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKU-GKPD	1	Dokumen	1	9.012.748	1	9.012.450	1	9.200.000	1	9.200.000	1	10.000.000	1	10.000.000		
5.03.01.2.01.03						Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKU-GKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKU-GKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKU-GKPD	2	Dokumen	2	12.709.000	2	12.708.850	2	14.000.000	2	15.000.000	2	16.000.000	2	16.000.000		

				Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	1	Dokumen	1	7.390.850	1	7.390.100	1	7.500.000	1	7.500.000	1	7.500.000	1	7.500.000	
				Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	5	Dokumen	2	12.855.200	2	12.861.400	2	13.000.000	2	13.000.000	2	13.000.000	2	13.000.000	
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan (Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan (Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan (Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	52	Laporan	52	79.822.450	52	79.822.150	52	80.000.000	52	80.000.000	52	80.000.000	52	80.000.000	
				Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat	7	Laporan	7	45.157.200	7	44.725.150	7	46.500.000	7	46.500.000	7	46.500.000	7	46.500.000	
				Polaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Berita Acara Hasil Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		Berita Acara			1	19.915.000	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah							13.569.960.082		12.618.620.023		12.586.387.544		14.844.647.978		17.469.363.001		20.277.499.435	
			Meningkatnya Kepuasan terhadap layanan administrasi keuangan		Persentase Pemabayaran gaji dan tunjangan ASN dan penyelesaian laporan keuangan tepat waktu	100%	Persen	100%			100%		100%		100%		100%			
				Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	26	Orang/bulan	55	12.908.755.732	55	11.951.640.175	55	11.894.052.194	55	14.152.512.828	55	16.776.762.851	55	19.554.919.085	
				Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12	Dokumen	12	594.530.500	12	594.530.000	12	594.530.500	12	594.530.500	12	594.530.500	12	594.530.500	
				Polaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/ verifikasi Keuangan SKPD	12	Dokumen	12	41.371.000	12	24.900.000	12	50.500.000	12	50.500.000	12	50.500.000	12	50.500.000	
				Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD		Dokumen			1	20.245.000	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.245.000	1	20.245.000	

				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	2	Laporan	2	6.887.400	2	6.887.400	2	6.887.400	2	6.887.400	2	6.887.400	2	6.887.400
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semestoran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semestoran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semestoran SKPD	18	Laporan	18	18.575.250	18	18.575.250	18	18.575.250	18	18.575.250	18	18.575.250	18	18.575.250
				Penyusunan Polaporan dan Analisa Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah Dokumen Polaporan dan Analisa Prognosis Realisasi Anggaran	1	Dokumen	1	1.859.200	1	1.859.200	1	1.859.200	1	1.859.200	1	1.859.200	1	1.859.200
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah							639.094.600		588.616.800		555.000.000		555.000.000		555.000.000		555.000.000
			Meningkatnya kepuasan pegawai terhadap pelayanan kesekretariatan		Persentase Penyelesaian Dokumen Administrasi Kepegawaian Tepat Waktu	91,31%	Persen	100%		100%		100%		100%		100%		100%	
				Pengadaan Paketan Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Paketan Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	4	Paket	183	202.200.000	4	192.300.000	4	180.000.000	4	180.000.000	4	180.000.000	4	180.000.000
				Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Jumlah Pegawai Pensiun yang dipulangkan	2	Orang	7	101.895.400	7	49.998.000	7	55.000.000	7	55.000.000	7	55.000.000	7	55.000.000
				Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	300	Orang	300	91.724.200	300	79.999.500	300	80.000.000	300	80.000.000	300	80.000.000	300	80.000.000
				Simbiting Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Simbiting Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	41	Orang	20	245.477.000	20	288.359.000	20	280.000.000	20	280.000.000	20	280.000.000	20	280.000.000
		Administrasi Umum Perangkat Daerah							1.346.201.890		1.467.562.000		1.496.000.000		1.596.000.000		1.746.000.000		1.796.000.000
			Meningkatnya layanan administrasi umum		Persentase Pemanfaatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	Persen	100%		100%		100%		100%		100%		100%	
				Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	6	Paket	6	15.546.000	12	15.800.000	12	16.000.000	12	16.000.000	12	16.000.000	12	16.000.000

					Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	12	Paket	12	107.971.000	12	96.697.000	12	115.000.000	12	115.000.000	12	115.000.000	12	115.000.000	
					Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan	12.812	Paket	12.812	608.773.000	47	606.562.000	47	610.000.000	47	610.000.000	47	610.000.000	47	610.000.000	
					Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	6	Paket	6	28.056.850	12	26.028.000	12	26.500.000	12	26.500.000	12	26.500.000	12	26.500.000	
					Penyediaan Bahan Bacaan dan Penerbitan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan	12	Dokumen	12	7.560.000	48	7.560.000	48	8.500.000	48	8.500.000	48	8.500.000	48	8.500.000	
					Facilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	12	Laporan	12	22.990.000	12	22.994.000	12	24.500.000	12	24.500.000	12	24.500.000	12	24.500.000	
					Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1185	Laporan	1185	525.217.000	500	602.052.000	500	605.000.000	500	605.000.000	500	625.000.000	500	605.000.000	
					Pemantauan Aspek Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Pemantauan Aspek Dinamis pada SKPD	0	Dokumen			2000	20.046.000	2000	20.500.000	2000	20.500.000	2000	20.500.000	2000	20.500.000	
				Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah						2.669.099.500		1.596.136.930		1.204.469.500		1.204.469.500		1.204.469.500		1.204.469.500	
				Meningkatnya layanan Pengadaan Barang Milik Daerah		Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang urusan pemerintah daerah tepat waktu	100%	Persen	100%		100%		100%		100%		100%		100%		
					Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang disediakan	74	Unit	124	714.630.000	82	551.832.960	50	250.000.000	50	250.000.000	50	250.000.000	50	250.000.000	
					Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang disediakan	28	Unit	12	1.578.721.000	61	608.525.000	50	578.721.000	50	578.721.000	50	578.721.000	50	578.721.000	
					Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang disediakan	15	Unit	18	275.768.500	212	425.768.960	20	275.768.500	20	275.768.500	20	275.768.500	20	275.768.500	
				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah						18.260.450.000		17.092.105.000		17.263.390.000		17.263.390.000		17.263.390.000		17.263.390.000	
				Meningkatnya layanan Jasa Penunjang		Persentase pemenuhan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	Persen	100%		100%		100%		100%		100%		100%		
					Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	280	Laporan	12	27.725.000	12	27.720.000	12	27.725.000	12	27.725.000	12	27.725.000	12	27.725.000	

				Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	61	Laporan	12	252.040.000	12	106.730.000	12	275.000.000	12	275.000.000	12	275.000.000	12	275.000.000
				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	247	Laporan	12	17.970.665.000	12	16.950.665.000	12	16.950.665.000	12	16.950.665.000	12	16.950.665.000	12	16.950.665.000
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah							624.471.850		680.990.000		624.471.850		624.471.850		624.471.850		624.471.850
			Meningkatnya layanan pemeliharaan barang milik daerah		Persentase barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah yang terpelihara	100%	Persen	100%		100%		100%		100%		100%		100%	
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan dan Dibayarkan Pajaknya	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	21	Unit	6	201.616.850	6	201.600.000	6	201.616.850	6	201.616.850	6	201.616.850	6	201.616.850
				Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	1	Unit	1	222.209.000	1	225.000.000	1	222.209.000	1	222.209.000	1	222.209.000	1	222.209.000
				Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	45	Unit	41	27.450.000	45	27.900.000	50	27.450.000	50	27.450.000	50	27.450.000	50	27.450.000
				Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	61	Unit	24	72.200.000	64	27.080.000	24	72.200.000	24	72.200.000	24	72.200.000	24	72.200.000
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH									7.168.551.128		6.966.716.238		6.903.375.740		7.403.369.239		7.947.453.670		8.528.507.929
	Meningkatnya Kebutuhan ASN sesuai dengan Formasi				Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	0%	Persen	85%		85%		85%		87%		87%		90%	
		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN							1.916.074.320		1.689.240.570		1.648.228.251		1.947.492.685		2.267.492.685		2.817.492.685
			Terpenuhinya kebutuhan ASN sesuai formasi		Persentase jumlah ASN sesuai dengan formasi yang telah disetujui	82,45%	Persen	85%	1.916.074.320	85%	1.689.240.570	85%	1.648.228.251	87%	1.947.492.685	87%	2.267.492.685	90%	2.817.492.685
				Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	0,4	Dokumen	1	49.591.990	2	49.591.000	2	50.591.000	2	70.591.000	2	100.591.000	2	200.591.000

				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	59.954.850	3	59.954.000	3	60.954.000	3	60.954.000	3	110.954.000	3	210.954.000	
				Koordinasi dan Realisasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Realisasi Pengadaan PNS dan PPPK	1	Dokumen	1	755.047.500	3	755.048.000	3	750.047.000	3	850.047.000	3	950.047.000	3	1.100.047.000	
			Meningkatnya Kualitas Layanan Pemberhentian dan usul Pensiun		Persentase ASN yang mendapatkan layanan Pemberhentian dan Usul Pensiun		Persen	70		70		71		72		74		75		
				Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	100	Dokumen	100	237.597.700	150	237.597.700	150	249.792.555	150	299.792.555	150	349.792.555	150	449.792.555	
			Meningkatnya Kualitas data sistem informasi kepegawaian		Persentase data sistem informasi kepegawaian yang akurat		Persen	90		90		92		93		94		95		
				Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12	Dokumen	1	728.542.920	1	500.012.920	1	450.534.585	1	570.000.000	1	650.000.000	1	700.000.000	
				Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1	Dokumen	1	55.409.100	1	55.408.950	1	56.079.100	1	76.079.100	1	106.079.100	1	156.079.100	
		Pengembangan Kompetensi ASN							2.819.775.950		2.819.775.950		2.725.769.997		2.926.597.062		3.150.680.693		3.181.735.752	
			Meningkatnya kompetensi ASN melalui pendidikan lanjutan		Persentase ASN mengikuti pendidikan lanjutan	0%	Persen	20%		22%		23%		25%		25%		25%		
				Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Pendidikan Lanjutan	60	Orang	60	2.699.995.000	60	2.699.995.000	60	2.600.000.000	60	2.750.527.065	60	2.850.000.000	60	2.850.000.000	
			meningkatkan Kualitas Pengembangan Karier Pegawai		Persentase ASN yang mendapatkan Layanan Pengembangan Karier		Persen	70		70		71		72		74		75		
				Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	1000	Orang	1000	119.750.950	1000	119.750.950	1000	125.769.997	1000	145.769.997	1000	300.650.693	1000	351.735.752	
	Meningkatnya Pengelolaan ASN sesuai dengan kualifikasi dan Kompetensi				Persentase ASN yang menduduki jabatan sesuai Kualifikasi dan Kompetensi	68,79%		70%		72%		73%		77%		78%		79%		

		Mutasi dan Promosi ASN							1.009.078.150		1.009.077.800		1.026.224.650		1.026.224.650		1.026.224.650		1.026.224.650	
			Meningkatnya kualitas mutasi dan promosi ASN sesuai kompetensi		Persentase mutasi dan promosi ASN sesuai kompetensi		75%	1.009.078.150	75%	1.009.077.800	75%	1.026.224.650	75%	1.026.224.650	75%	1.026.224.650	75%	1.026.224.650		
				Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi Jabatan Administrasi Jabatan Pelaksanaan dan Mutasi ASN antar daerah	1	Dokumen	1	Rp49.999.850,00											
				Pengelolaan Konikal Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Konikal Pangkat ASN	1	Dokumen	1	451.575.500	1	451.575.000	1	451.000.000	1	451.000.000	1	451.000.000	1	451.000.000	
				Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1	Dokumen	1	507.500.000	1	507.499.800	1	574.224.850	1	574.224.850	1	574.224.850	1	574.224.850	
	Meningkatkan kualitas penilaian Kinerja ASN				Persentase Pegawai dengan SKP bernilai Baik	96,93%		97%		97%		97%		98%		98%		98%		
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur							1.429.622.708		1.448.621.918		1.503.053.842		1.503.053.842		1.503.053.842		1.503.053.842	
			Meningkatnya disiplin ASN		Persentase tingkat kedisiplinan ASN	6%		90%		91%		92%		93%		93%		93%		
				Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	9	Dokumen	9	1.109.988.235	9	1.109.985.915	9	1.185.485.370	9	1.185.485.370	9	1.185.485.370	9	1.185.485.370	
				Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan Tanda Jasa		Orang	80	99.990.700	85	99.990.500	85	104.990.135	90	104.990.135	95	104.990.135	95	104.990.135	
				Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	650	Orang	1100	106.252.100	1100	125.024.950	1100	111.584.705	1100	111.584.705	1100	111.584.705	1100	111.584.705	
				Pengelolaan Penyelidikan Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan hasil Pengelolaan Penyelidikan Pelanggaran Disiplin ASN	10	Laporan	10	107.395.850	10	107.395.550	10	112.785.332	10	112.785.332	10	112.785.332	10	112.785.332	
				Pelayanan Proses Isin Perorangan Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Isin Perorangan Pegawai yang dilayani	1	Dokumen			1	8.227.000	1	8.250.000	1	8.250.000	1	8.250.000	1	8.250.000	
									-		7.099.083.250		7.034.540.307		7.544.032.620		8.098.453.794		8.690.548.849	
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA									-		7.099.083.250		7.034.540.307		7.544.032.620		8.098.453.794		8.690.548.849	

	Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional				Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi Dasar, manajerial dan fungsional	0%		60%		70%		72%		75%		75%		80%	
		Pengembangan Kompetensi Teknis				-				2.457.522.750		2.457.522.750		2.457.522.750		2.457.522.750		2.457.522.750	
			Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis		Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	0%		60%		70%		72%		75%		75%		80%	
				Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	62	orang			122	2.457.522.750	122	2.457.522.750	122	2.457.522.750	122	2.457.522.750	122	2.457.522.750
		Sertifikasi, Kembangan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional							6.499.055.959		2.641.550.500		3.577.007.557		4.096.499.870		4.640.921.044		5.222.016.099
			Meningkatnya layanan penjaminan mutu pengelolaan tugas belajar, serta sertifikasi kompetensi		Persentase ASN yang memiliki sertifikasi kompetensi	50%		50%		50%		52%		52%		55%		55%	
				Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kembangan, Tenaga Pembimbing Kompetensi, Sumber Belajar Kerja sama Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah Jabatan Pimpinan Tinggi, Kapemimpinan dan Projabatan, Sertjabatan	Jumlah Kebijakan teknis dan rencana Sertifikasi Kompetensi Pengelolaan Kembangan Tenaga Pembimbing Kompetensi Sumber Belajar Kerja sama Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah Jabatan Pimpinan Tinggi, Kapemimpinan dan Projabatan yang disetujui	1	Dokumen	1	770.511.500	1	13.210.500	1	13.210.500	1	13.210.500	1	13.210.500	1	13.210.500
				Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kapemimpinan, dan Projabatan	Jumlah Laporan yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kapemimpinan, dan Projabatan	7	Laporan	7	5.725.244.459	7	3.823.340.000	7	3.553.797.057	7	4.085.259.370	7	4.822.710.544	7	5.214.505.599

4.4. Uraian Subkegiatan dalam rangka mendukung Program prioritas Pembangunan Daerah

Uraian Subkegiatan dalam rangka mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah merupakan Program/kegiatan/subkegiatan yang prioritas sesuai dengan RPJMD/RKPD kabupaten.

TABEL 4.4

Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung program Prioritas Pembangunan Daerah

N0	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya Kebutuhan ASN sesuai dengan Formasi	- Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
			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	
		Meningkatnya Pengelolaan ASN sesuai dengan kualifikasi dan Kompetensi	4. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
		Meningkatkan kualitas penilaian Kinerja ASN	5. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
			6. Pengelolaan Data Kepegawaian	
			- Pengembangan Kompetensi ASN	
		Meningkatnya Kebutuhan ASN sesuai dengan Formasi	1. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
		Meningkatnya Pengelolaan ASN sesuai dengan kualifikasi dan Kompetensi	2. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	
		Meningkatnya Pengelolaan ASN sesuai dengan kualifikasi dan Kompetensi	- Mutasi dan Promosi ASN	
			1. Pengelolaan Mutasi ASN	
			2. Pengelolaan Promosi ASN	
			3. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
		Meningkatkan kualitas penilaian Kinerja ASN	- Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			1. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			2. Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	
			3. Pembinaan Disiplin ASN	
			4. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
			05. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	

	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya Layanan pengembangan kompetensi dasar,kader, manajerial dan fungsional	- Pengembangan Kompetensi Teknis	
			1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
			- Sertifikasi, kelembagaan, Pengembangan Kompetensi manajerial dan fungsional	
			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	

4.5. Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra tahun 2025 – 2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) perangkat Daerah

Indikator kinerja Utama (IKU) merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Biasanya, indikator kinerja Utama akan memberikan rambu atau sinyal mengenai apakah kegiatan atau sasaran yang diukurnya telah berhasil dilaksanakan atau dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Indikator kinerja Utama 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 Utama tidak hanya digunakan pada saat menyusun laporan pertanggungjawaban. Indikator kinerja Utama 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 Utama, 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 Utama 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 **“Menguatkan Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Pemerintahan”**. Seperti tertuang dalam Tabel tentang indikator kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD.

TABEL 4.5
INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	SATUAN	BASELIN 2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(9)	(10)	(11)
1	Peningkatan Profesionalitas ASN		Indeks Profesionalitas ASN	Persen	69,96	70	70	72	74	75	80	
2		Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	Persen	20,4	35	36	36	37	38	38	
3		Meningkatnya ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	Persen	76,47	85	86	86	87	88	88	
4		Meningkatnya kompetensi dan Kinerja ASN	Persentase ASN minimal berpredikat "baik"	Persen	96,93	97	97,5	97,5	97,7	98	98	
5		Meningkatnya kualitas layanan Dukungan Administrasi Kesekretariatan	Tingkat kepuasan pegawai terhadap layanan administrasi kesekretariatan	Persen	89,93	100	100	100	100	100	100	
			Jumlah Inovasi (Dokumen)	Dokumen		1	1	1	1	1	1	
			Nilai Sakip	Persen	69,15	72	73	75	76	80	80	

4.6. Target Penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah Tahun 2025 – 2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Indikator Kinerja Kunci (IKK) merupakan Ukuran utama yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian sasaran strategis Perangkat Dearah. IKK sifatnya Prioritas Spesifik dan langsung menggambarkan Outcome (hasil), bukan hanya output. IKK dipilih karena :

1. Mewakili Capaian Kinerja terpenting SKPD
2. Menggambarkan Kontribusi langsung terhadap sasaran RPJMD/RKPD dan Program Prioritas Pembangunan Daerah
3. Dapat diukur secara kuantitatif dan Konsisten

TABEL 4.6
INDIKATOR KINERJA KUNCI (IKK)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NO	Indikator	Satuan	BASELIN 2024	Target Tahun						Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
	(3)	(4)		(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah Dasar (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	Persen	65,55	66	66	66	67	67	67	
2	Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	Persen	16,35	17	17	17	18	18	18	
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	33,19	34	34	34	35	35	35	

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru Tahun 2025-2029 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 2025-2029 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 2025-2029 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 **Penetapan** 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, Oktober 2025

 Pit. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KOTABARU, 


ANANG MUHAMMAD ZEN, S.T., M.T., CGAE
NIP. 19730916 200312 1002
Pembina Tingkat I (IV/b)



BERITA ACARA
ASISTENSI RANCANGAN AKHIR
RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) PERANGKAT DAERAH
TAHUN 2025-2029

Pada hari ini, Senin tanggal 16 September 2025 bertempat di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Kotabaru telah diselenggarakan asistensi Rancangan Akhir Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029, yang dihadiri oleh para pemangku kepentingan sebagaimana daftar hadir peserta yang tercantum dalam Lampiran berita acara ini.

Setelah memperhatikan, mendengar dan mempertimbangkan:

1. Visi Misi dan Janji kampanye Kepala Daerah Tahun 2025-2029;
2. Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kotabaru Tahun 2025-2029;
3. Tanggapan, saran dan masukan dari tim verifikasi Rancangan Akhir Renstra yang tercantum dalam Lampiran;

MENYEPAKATI

- KESATU : Hasil Asistensi Rancangan Rencana Akhir Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 sebagaimana tercantum dalam Lampiran;
- KEDUA : Hasil kesepakatan Asistensi Rancangan Akhir Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 sebagaimana tercantum dalam Lampiran merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari berita acara ini;
- KETIGA : Berita acara ini beserta lampiran sebagaimana dimaksud pada diktum KEDUA dijadikan sebagai bahan penyempurnaan Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
- KEEMPAT : Hasil penyempurnaan Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 dikumpulkan kembali untuk ditetapkan paling lambat tanggal 19 September 2025.

Demikian berita acara ini dibuat dan disahkan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kotabaru, 16 September 2025

Bapperida Kabupaten Kotabaru,
Kepala Bidang Perencanaan sosial
Budaya, Pemerintahan dan Pembangunan
Manusia,
Koordinator,

Hj. Rakhmawaty, SKM, MM,
NIP. 19700610 199002 2 001

DAFTAR HADIR

[illegible]

LAMPIRAN
BERITA ACARA ASISTENSI RANCANGAN AKHIR RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025-2029

HASIL ASISTENSI

NO	URAIAN	KELENGKAPAN		CATATAN/ REKOMENDASI
		SESUAI	TIDAK SESUAI	
1	2	3	4	5
1	BAB I - PENDAHULUAN			
	1.1 Latar Belakang	√		
	1.2 Landasan Hukum	√		Ditambahkan perda yang terbaru, Perda RTRW Prov, Perda RTRW Kabupaten, Perda RPJMD Prov, Perda RPJMD Kabupaten dan peraturan lainnya yang terbaru
	1.3 Maksud dan Tujuan	√		
	1.4 Sistematika Penulisan	√		
2	BAB II - GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH		√	Penulisannya diperbaiki sesuai sistematika
	2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah		√	Penulisannya diperbaiki sesuai sistematika
	- Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah sesuai Pergub SOTK	√		
	- Sumber Daya Perangkat Daerah	√		
	- Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah (termasuk capaian SPM)	√		Sudah ada SPM dalam dokumen
	- Kelompok sasaran layanan	√		
	# Mitra Perangkat Daerah dalam pemberian pelayanan			Tidak ada
	# Dukungan BUMD dalam pencapaian kinerja Perangkat Daerah			Tidak ada
	# Kerjasama Daerah yang menjadi tanggung jawab Perangkat Daerah			Kerjasama pemanfaatan data dari OPD lainnya agar dimasukkan dalam Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah
	2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah			
	- Permasalahan pelayanan Perangkat Daerah	√		Penulisannya diperbaiki sesuai sistematika
	- Isu Strategis	√		Penulisannya diperbaiki sesuai sistematika
	Tabel 2.1 Teknik Menyimpulkan Isu Strategis	√		Perbaiki penomoran Tabel 2.1
3	BAB III – TUJUAN, SASARAN, STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN			
	3.1 Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029	√		Sesuaikan judul sub bab dan penomoran

NO	URAIAN	KELENGKAPAN		CATATAN/ REKOMENDASI
		SESUAI	TIDAK SESUAI	
1	2	3	4	5
3.2	Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 - 2029	√		Sesuaikan judul sub bab dan penomoran
-	Tabel 3.3 Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah			
3.3	Strategi Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 - 2029	√		Sesuaikan judul sub bab dan penomoran
-	Tabel 3.4 Penahapan Renstra Perangkat Daerah	√		
3.4	Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 - 2029	√		
-	Tabel 3.5 Merumuskan Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah			Perbaiki penomorannya
4	BAB IV – PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN			
4.1	Uraian Program		√	Diperbaiki sesuai sistematika penulisannya dipisah per sub
4.2	Uraian Kegiatan		√	Diperbaiki sesuai sistematika penulisannya dipisah per sub
4.3	Uraian Subkegiatan beserta kinerja, indikator, target, dan pagu indikatif			Diperbaiki sesuai sistematika penulisannya dipisah per sub
	Tabel 4.2 Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra Perangkat Daerah	√		Diperbaiki sesuai sistematika penulisannya dipisah per sub
	Tabel 4.3 Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan	√		Diperbaiki sesuai sistematika penulisannya dipisah per sub
4.4	Uraian Subkegiatan dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah			
	Tabel 4.4 Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	√		
4.5	Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra tahun 2025 – 2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah			
	Tabel 4.5 Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah	√		Harus sama dengan Tabel 3.3
4.6	Target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah Tahun 2025 – 2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK)			
	Tabel 4.6 Indikator Kinerja Kunci Perangkat Daerah	√		Penomoran table disesuaikan
5	BAB V - PENUTUP			

MENGETAHUI
PERWAKILAN BAPPERIDA,


Hj. Henny Faulina, SP, MM

Nip. 19780212 200901 2 003

PERWAKILAN SKPD,


Yonki Sri Pranata, SE.

Nip. 19830423 202421 1 004

LAMPIRAN
BERITA ACARA ASISTENSI RANCANGAN AKHIR RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025-2029

CATATAN SARAN DAN MASUKAN LAINNYA

1. Perbaikan disampaikan paling lambat tanggal 18 September 2025
2. Apabila ada perbaikan pada SAKIP maka dimintakan untuk di Renstra disesuaikan.

MENGETAHUI
PERWAKILAN BAPPERIDA,



Hj. Henny Faulina, SP, MM

Nip. 19780212 200901 2 003

PERWAKILAN SKPD,



Yonki Sri Pranata, SE.

Nip. 19830423 202421 1 004



PEMERINTAH KABUPATEN KOTABARU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Sisingamangaraja No. 1 Pulau Laut Sigam, Kotabaru - Kalimantan Selatan 72112
Telp : (0518) 21002, Fax : (0518) 22578, Website : bkppd-kotabarukab.info, Email : bkppd@bkppd-kotabarukab.info

BERITA ACARA
FORUM PERANGKAT DAERAH TENTANG PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS
(RENSTRA 2025-2029)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KAB.
KOTABARU

Pada hari ini Selasa tanggal 27 (dua puluh tujuh) bulan Mei tahun 2025 bertempat di ruang rapat Gabungan BKPSDM Kab. Kotabaru telah diselenggarakan Forum Perangkat Daerah tentang Penyusunan Rencana Strategis (Renstra 2025-2029) BKPSDM Kabupaten Kotabaru dengan Dinas teknis dan stakeholder.

Setelah memperhatikan, mendengar dan mempertimbangkan :

1. Pemaparan materi oleh BKPSDM Kabupaten Kotabaru yang disampaikan oleh Kepala Subbag Perencanaan BKPSDM Kabupaten Kotabaru.
2. Tanggapan dan saran dari seluruh peserta Forum Perangkat Daerah tentang Penyusunan Rencana Strategis (Renstra 2025-2029) BKPSDM Kabupaten Kotabaru terhadap materi yang dipaparkan atau disampaikan dari BKPSDM Kabupaten Kotabaru sebagaimana telah dirangkum menjadi hasil keputusan diskusi, maka pada :

Hari dan Tanggal : Selasa, 27 Mei 2025

Jam : 11.00 Wita

Tempat : Ruang Rapat Gabungan BKPSDM Kabupaten Kotabaru

Forum Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Kotabaru tentang Penyusunan Rencana Strategis (Renstra 2025-2029)

KESATU : Menyepakati program dan kegiatan prioritas dan indikator kinerja yang disertai target dan kebutuhan pendanaan, yang telah diselaraskan dengan nawacita atau visi misi dari pemerintah pusat sampai arah kebijakan pembangunan nasional.

KEDUA : Menyepakati rancangan Renstra 2025-2029 BKPSDM Kabupaten Kotabaru untuk dilanjutkan ke tahapan selanjutnya demi percepatan untuk mencapai dokumen perencanaan yang sistematis, terukur dan memiliki keselarasan.

KETIGA : Berita acara ini dijadikan bahan penyempurnaan menjadi rancangan Renstra 2025-2029 BKPSDM Kabupaten Kotabaru.

Demikian berita acara ini dibuat dan disahkan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Perwakilan Bapperinda Kabupaten Kotabaru

Kepala Bidang PSBPPM



Hj. Rakhmawaty, SKM, MM
NIP. 19700610 199002 2 001

Kepala Bidang P2E



Herlina, SE
NIP. 19800426 200501 2 015

Perwakilan BKPSDM
Plt. BKPSDM Kabupaten Kotabaru,



Ananta Nurrachman S.Kom, M.M
NIP. 19851121 200903 1 005
Pembina (IV/a)

Kepala Bidang PPA



Noriana, S.STP, M.IP
NIP. 19851121 200903 1 005

Kepala Bidang DKI



Erwan Ariansyah, S.ST
NIP. 19770110 200903 1 004

Kepala Bidang MP



Raswan, S.ST
NIP. 19840620 201001 1 013

Peserta Forum Perangkat Daerah tentang Penyusunan RENSTRA 2025-2029
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru
Berdasarkan Daftar Hadir yang terlampir.



PEMERINTAH KABUPATEN KOTABARU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Sisingamangaraja No. 1 Pulau Laut Sigam, Kotabaru - Kalimantan Selatan 72112

Telp : (0518) 21002, Fax : (0518) 22578, Website : bkppd-kotabarakab.info, Email : bkppd@bkppd-kotabarakab.info

Hari dan Tanggal : Selasa, 27 Mei 2025
Waktu : 11.00 wita s/d selesai
Tempat : Ruang Rapat Gabungan Kantor BKPSDM Kab. Kotabaru
Materi : Pembahasan Penyusunan Rancangan Awal Renstra 2025 - 2029 BKPSDM Kab. Kotabaru

NO	NAMA	INSTANSI	JABATAN	TANDA TANGAN	
1	Mardiana Ambank	RSUD PSS	Kabg ASK	1	
2	m. pahruliansyah	Sahpol 11 Dumka	Kasubbag Progra	2	
3	Ananda	Proporor	Subdituris	3	
4	Hi. Maria	Diska	Kasubbag Progra de ke	4	
5	Alisya Fatma N.R	DINKES	Perencana Ahli Pertama	5	
6	Dwita Y	BPKAD	Kasubbag Perenc.	6	
7	Istianekar Z.	Disdikbud		7	
8	Rusmana.	DisKOMINFO		8	
9	Adhik Hendrawan	Disdukcapil	Kasubbag Perencana	9	
10	Alfian Moor	Disdukcapil	Perencana	10	
11	Tose Sinorangkir	Disdukcapil	Perencanaan	11	
12	Dwi Kuspujianti	Kesbangpol	Perencana	12	
13	Syarwiyati R.	Dispersip	Kasubbag Perenc & keu	13	
14	Aida Fitriah	BKPSDM	Kasubbag Perenc & keu	14	
15	Yanki Sri Pranata	-	Perencana	15	
16	Hannah Nor Azzah	-	Staf	16	
17	Kesman	BKPSDM	Kasubbag	17	
18	Norina	Proporor	Kasubbag	18	
19	Erwan. A	BKPSDM	Kasubbag VKI	19	
20	Rahmawati			20	
21				21	
22				22	

36				36
37			37	



PEMERINTAH KABUPATEN KOTABARU
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, RISET DAN
INOVASI DAERAH

Jl. Meranti Kuning No.7 Desa Sebelimbangan, Pulauaut Utara, Kotabaru – Kalimantan Selatan 72114
Website : bapperida.kotabarakab.go.id, Email : bapperida@kotabarakab.go.id

BERITA ACARA

**Verifikasi Rancangan Renstra Perangkat Daerah
Tahun 2025 – 2029**

Pada hari Kamis tanggal Sembilan Belas bulan Juni Tahun Dua Ribu Dua Puluh Lima, melalui pertemuan secara tatap muka bertempat di Kantor Bapperida Kabupaten Kotabaru, telah diselenggarakan Verifikasi Rancangan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029. Adapun hal-hal yang menjadi pembahasan adalah sebagai berikut:

- Kelengkapan dan Kesesuaian Sistematika Dokumen;
- Internalisasi Tematik Dalam Dokumen Perencanaan;
- Isu Strategis, Tujuan, Sasaran, dan Rumusan Program/Kegiatan PD; dan
- Kesesuaian dengan Rancangan Awal RPJMD;

A. Peserta Rapat

1. Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Kotabaru
2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

B. Poin Pembahasan

1. Kelengkapan dan Kesesuaian Sistematika Dokumen
 - Sudah sesuai dengan Inmendagri no 25 Tahun 2025 dan Surat Edaran Bupati 2025 Nomor 000.7.2.4/608/SETDA tanggal 15 Mei 2025
 - Sudah Melaksanakan Forum Perangkat Daerah terkait dengan penyusunan dokumen perencanaan Renstra 2025-2029
2. Internalisasi Tematik Dalam Dokumen Perencanaan
 - RIPJIPD
 - RPJMD
3. Isu Strategis, Tujuan, Sasaran, dan Rumusan Program/Kegiatan PD
 - Cakupan untuk memaksimalkan pelaksanaan pengembangan kompetensi, pengisian formasi, penempatan ASN sesuai dengan kompetensi dan kesadaran serta kepatuhan ASN terhadap Peraturan dan kebijakan Kepegawaian

- Tujuannya untuk meningkatkan Profesionalisme ASN
 - Sasarannya meningkatkan ASN yang mengikuti Kompetensi , dan tepenuhnya ASN yang ditempatkan sesuai kompetensi, meningkatnya kinerja ASN dan meningkatnya kualitas pelayanan internal perangkat daerah
4. Kesesuaian dengan Rancangan Awal RPJMD
- Kesesuaian antara RPJMD dan dan rancangan Renstra
 - Idikantor sesuai dengan IKK dan IKU

C. Rencana Tindak Lanjut

Melakukan Penyempurnaan Rancangan Renstra Perangkat Daerah berdasarkan hasil pembahasan didalam Verifikasi Dokumen Rancangan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029 dan peraturan lainnya yang berlaku.

Demikian Berita Acara ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kotabaru, 19 Juni 2025

Perwakilan Bapperida Kabupaten Kotabaru

Kabid PSBPPM,

Ahli Muda- Perencana

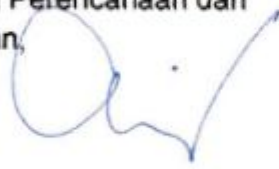

Hj. Rakhmawaty,SKM.MM
 NIP.19700610 199002 2 001


Riny Arinda,S.Sos
 NIP19760505 200604 2 035

Perwakilan Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kasubag Perencanaan dan Keuangan,

Perencana Ahli Pertama


Aida fitriah,SE
 NIP.19711025 199703 2 001


Yonki Sri Pranata,SE
 NIP.19830423 202421 1 004



BUPATI KOTABARU
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI KOTABARU
NOMOR 87 TAHUN 2025

TENTANG

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KOTABARU,

- Meinmbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 272 ayat (1) Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Perangkat Daerah menyusun rencana strategis dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rencana Strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah setelah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah ditetapkan;
- b. bahwa berdasarkan 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, setelah ditetapkannya dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah maka seluruh Perangkat Daerah wajib menyusun rancangan akhir Rencana Strategis Perangkat Daerah untuk diverifikasi dan kemudian disahkan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. 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);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5061) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6858);
7. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6779);

8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) 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 Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
9. 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);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1419);
11. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 4 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Provinsi Kalimantan Selatan 2025-2029 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2024 Nomor 04);
12. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 03 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2025 Nomor 03)

13. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 21 Tahun 2016 tentang Penetapan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2016 Nomor 21, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 18) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 21 Tahun 2016 tentang Penetapan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2024 Nomor 3);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 5 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Kabupaten Kotabaru Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2024 Nomor 05);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2025 Nomor 12);
16. Peraturan Bupati Kotabaru Nomor 20 Tahun 2021 tentang Pedoman dan Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kotabaru (Berita Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2021 Nomor 20).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025 - 2029.

BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kotabaru
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Kotabaru.

4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan pembangunan menengah Daerah untuk periode Tahun 2025-2029.
6. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
7. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renstra PD adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode Tahun 2025-2029.
8. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renja PD adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.

Pasal 2

Penyusunan Renstra PD dimaksudkan sebagai penjabaran operasional tujuan dan sasaran Daerah dalam bentuk program dan kegiatan PD untuk periode Tahun 2025-2029.

Pasal 3

Penyusunan Renstra PD bertujuan untuk:

- a. merumuskan gambaran pelayanan yang akan diselenggarakan PD;
- b. merumuskan tujuan dan sasaran PD, strategi dan arah kebijakan serta rencana program dan kegiatan PD dalam rangka mendukung tujuan dan sasaran pembangunan Daerah; dan
- c. pedoman bagi PD dalam menyusun Renja PD;

BAB II

SISTEMATIKA RENSTRA PD

Pasal 4

Renstra PD disusun dengan sistematika sebagai berikut:

- a. BAB I : PENDAHULUAN;
- b. BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH;
- c. BAB III: PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH;

- d. BAB IV: TUJUAN DAN SASARAN;
- e. BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN;
- f. BAB VI : RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUB KEGIATAN SERTA PENDANAAN;
- g. BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN;
- h. BAB VIII : PENUTUP.

Pasal 5

Renstra PD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 terdiri atas:

- a. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
- b. Dinas Kesehatan;
- c. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang;
- d. Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman dan Pertanahan;
- e. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik;
- f. Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran;
- g. Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
- h. Dinas Sosial;
- i. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi;
- j. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- k. Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana;
- l. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian;
- m. Dinas Lingkungan Hidup;
- n. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- o. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
- p. Dinas Perhubungan;
- q. Dinas Komunikasi dan Informatika;
- r. Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan;
- s. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- t. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan;
- u. Dinas Perikanan;
- v. Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga;
- w. Sekretariat Daerah;
- x. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah; dan
- y. Inspektorat Kabupaten;

- z. Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah;
- aa. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah;
- bb. Badan Pendapatan Daerah;
- cc. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
- dd. Kecamatan Pamukan Utara;
- ee. Kecamatan Pamukan Barat;
- ff. Kecamatan Pamukan Selatan;
- gg. Kecamatan Sungai Durian;
- hh. Kecamatan Sampanahan;
- ii. Kecamatan Hampang;
- jj. Kecamatan Kelumpang Utara;
- kk. Kecamatan Kelumpang Selatan;
- ll. Kecamatan Kelumpang Hulu;
- mm. Kecamatan Kelumpang Tengah;
- nn. Kecamatan Kelumpang Barat;
- oo. Kecamatan Kelumpang Hilir;
- pp. Kecamatan Pulau Sebak;
- qq. Kecamatan Pulau Sembilan;
- rr. Kecamatan Pulau Laut Kepulauan;
- ss. Kecamatan Pulau Laut Selatan;
- tt. Kecamatan Pulau Laut Tanjung Selayar;
- uu. Kecamatan Pulau Laut Barat;
- vv. Kecamatan Pulau Laut Tengah;
- ww. Kecamatan Pulau Laut Utara;
- xx. Kecamatan Pulau Laut Sigam; dan
- yy. Kecamatan Pulau Laut Timur.

Pasal 6

Rincian Renstra PD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 7

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Kabupaten Kotabaru Nomor 29 Tahun 2021 tentang Renca Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 (Berita Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2021 Nomor 29) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Kotabaru Nomor 12 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Kabupaten Kotabaru Nomor 29 Tahun 2021 tentang Renca Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 (Berita Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2023 Nomor 12) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 8

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Kotabaru.

Ditetapkan di Kotabaru
pada tanggal 19 September 2025



BUPATI KOTABARU,

MUR. RUSLI

Diundangkan di Kotabaru
pada tanggal 19 September 2025

PENJABAT SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KOTABARU,

EKA SAPRUDIN

BERITA DAERAH KABUPATEN KOTABARU TAHUN 2025 NOMOR 87

KERANGKA ACUAN KERJA (KAK)
SUB KEGIATAN KOORDINASI DAN FASILITASI PENGADAAN PNS DAN PPPK
PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2025

Perangkat Daerah	: Pemerintah Daerah Kabupaten
Program	: Program Kepegawaian Daerah
Kegiatan	: Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
Sub Kegiatan	: Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
Kinerja	: Terlaksananya pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara dan terpenuhinya formasi jabatan yang diperlukan oleh organisasi dan responsif gender.
Indikator	: 1. Jumlah formasi CPNS yang terisi dibandingkan dengan jumlah formasi yang telah ditetapkan 2. Jumlah formasi PPPK yang terisi dibandingkan dengan jumlah formasi yang telah ditetapkan
Satuan	: Orang - untuk jumlah peserta yang mengisi formasi

A. Latar Belakang

1. Dasar Hukum

- a. Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil;
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja; dan
- f. Peraturan Bupati Kotabaru Nomor 185 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2022 Nomor 186).

g. Gambaran Umum

Pengadaan CASN adalah proses rekrutmen untuk mengisi formasi jabatan dalam instansi pemerintah dengan calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan/atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan ini dilakukan secara nasional, terencana, terbuka, kompetitif, adil, dan bebas dari KKN, serta berdasarkan sistem merit.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa salah satu tahapan manajemen ASN adalah pengadaan ASN untuk memenuhi kebutuhan ASN di instansi pemerintah daerah.

Kewajiban Pemerintah Daerah setiap tahun wajib melaksanakan proses penyusunan Analisis Kebutuhan Pegawai, dengan memperhitungkan kebutuhan dan jumlah PNS yang pensiun di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut Bupati Kotabaru sebagai PPK mengusulkan tambahan formasi CPNS dan PPPK kepada Kementerian PAN dan RB. Selanjutnya dengan persetujuan alokasi Formasi oleh Menteri PAN-RB akan menjadi dasar dalam pelaksanaan seleksi Pengadaan ASN Pemerintah Daerah Kabupaten Kotabaru.

Badan Kepegawaian Daerah dalam hal ini sebagai Panitia Seleksi Daerah (Panselda) bekerjasama dengan Badan Kepegawaian Negara sebagai Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) yang diberikan kewenangan

menyelenggarakan manajemen ASN sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang-undangan, menggunakan system *Computer Assisted Test* (CAT) agar mendapatkan lulusan CASN yang memenuhi standar minimal kompetensi.

Pengadaan CASN harus berbasis responsif gender. Pengadaan CASN yang Responsif Gender adalah upaya untuk memastikan bahwa setiap tahapan dalam proses rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) adil, setara, dan bebas dari bias gender, sehingga semua orang – laki-laki, perempuan, dan kelompok rentan lainnya – memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan berhasil.

B. Penerima Manfaat

Langsung:

- Peserta yang mengikuti seleksi Calon Aparatur Sipil Negara baik itu CPNS maupun PPPK
- Peserta perempuan memiliki kesempatan lebih banyak dalam mengikuti CASN terutama dalam formasi-formasi tertentu seperti kesehatan dan guru.

Tidak langsung:

- OPD tambahan SDM lebih banyak lagi dan terpenuhinya formasi dalam organisasi
- Masyarakat luas yang mendapatkan layanan publik lebih berkualitas

C. Strategi untuk Mencapai Kinerja

1. Metode Pelaksanaan

- a. Melaksanakan serangkaian seleksi untuk pengadaan CPNS dan PPPK
- b. Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) merupakan metode yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk menjamin seleksi yang objektif, transparan, dan akuntabel. Dengan sistem ini, peserta mengerjakan soal melalui perangkat komputer, dan hasilnya dapat langsung diketahui oleh peserta setelah selesai ujian

2. Tahapan dan Waktu Pelaksanaan

Tahapan pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) merupakan proses yang panjang dan terstruktur, mulai dari tahap perencanaan hingga penetapan menjadi ASN penuh. Tahapan ini berlaku untuk calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Secara umum, tahapan pengadaan CASN mencakup:

▪ **Tahap perencanaan**

- a. **Perencanaan Kebutuhan:** Instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah, mengusulkan kebutuhan formasi kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi (KemenPANRB). Usulan ini didasarkan pada analisis jabatan dan beban kerja untuk memastikan kesesuaian antara kebutuhan instansi dan ketersediaan pegawai.

- b. **Penetapan Formasi:** Setelah menerima usulan, KemenPANRB menetapkan jumlah dan jenis formasi yang dibutuhkan secara nasional, dengan mempertimbangkan ketersediaan anggaran.

- **Tahap pengumuman**

Pengumuman Lowongan: Pemerintah Kabupaten Kotabaru melalui portal Sistem Seleksi Calon ASN (SSCASN) dan situs resmi instansi terkait, mengumumkan rincian formasi yang tersedia. Pengumuman ini berisi informasi mengenai jabatan, kualifikasi pendidikan, dan persyaratan lainnya.

- **Tahap pendaftaran**

- a. **Pendaftaran Online:** Calon pelamar membuat akun dan mendaftar melalui portal SSCASN. Pelamar mengunggah dokumen-dokumen yang diperlukan dan memilih formasi yang diminati.

- b. **Tahap seleksi**

- **Seleksi Administrasi:** Panitia memverifikasi dokumen yang diunggah pelamar untuk memastikan kelengkapan dan kesesuaian dengan persyaratan. Pelamar yang dinyatakan lulus akan mendapatkan kartu peserta untuk melanjutkan ke tahap berikutnya.
- **Seleksi Kompetensi Dasar (SKD):** Peserta yang lolos seleksi administrasi mengikuti tes berbasis komputer (*Computer Assisted Test* - CAT). Materi SKD meliputi: Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensia Umum (TIU) dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP)

- **Tahap penetapan**

- a. **Pengumuman Kelulusan Akhir:** Instansi mengumumkan peserta yang lolos seleksi berdasarkan hasil integrasi nilai.
- b. **Pemberkasan:** Peserta yang dinyatakan lulus melengkapi dokumen-dokumen administrasi untuk proses penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP).
- c. **Penetapan NIP dan SK Pengangkatan:** BKN menetapkan NIP bagi peserta yang memenuhi semua persyaratan. Selanjutnya, instansi menerbitkan Surat Keputusan (SK) pengangkatan sebagai CPNS atau PPPK.

D. Kurun Waktu Pencapaian Keluaran

Keluaran diharapkan tercapai dalam kurun waktu satu tahun anggaran (Januari–Desember 2025), dengan hasil berupa:

- Formasi jabatan yang tidak menghalangi kesetaraan gender
- Jumlah formasi yang terpenuhi
- Pengadaan kegiatan seleksi kompetensi PPPK dan seleksi CPNS
- Penerbitan SK CPNS dan PPPK

E. Biaya yang Diperlukan

Biaya yang diperlukan untuk Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan CPNS dan PPPK disesuaikan dengan pagu anggaran Tahun 2025 yang tersedia sebesar Rp **554.633.800,-** dengan nomor rekening 5.03.02.2.03.0003

Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan



Rusminah, S.Pd.I.,MA
NIP. 19860130 201903 2 011

ANALISIS KESENJANGAN GENDER – SUB KEGIATAN KOORDINASI DAN FASILITASI PENGADAAN PNS DAN PPPK

1. Nama Sub Kegiatan

Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

2. Data Terpilah

- a. Jumlah peserta yang lulus menjadi CPNS sebanyak 876 orang;
- b. Jumlah peserta CPNS laki-laki 275 orang, wanita 601 orang;
- c. Jumlah peserta yang lulus menjadi PPPK sebanyak 229 orang;
- d. Jumlah peserta PPPK laki-laki 69 orang, wanita 160 orang.

3. Isu Kesenjangan

Dari data di atas tidak ada isu kesenjangan yang muncul karena memang lebih banyak pelamar wanita disbanding laki-laki sehingga kebanyakan yang lulus menjadi CPNS lebih banyak wanita.

4. Sebab-sebab Kesenjangan

Saat ini hampir tidak ada lagi kesenjangan yang muncul dalam pencarian kerja, karena jumlah jabatan yang mungkin dilamar oleh peserta wanita sudah cukup banyak, seperti jabatan Bidan dan Perawat ataupun Dokter. Dan sudah banyak sekali jenis jabatan yang dilamar tidak hanya boleh dilamar oleh laki-laki, sehingga wanita bisa ikut serta berpartisipasi.

5. Rencana Aksi

Untuk terus mempertahankan hal ini agar tidak ada lagi terjadi kesenjangan, BKPSDM dapat melakukan langkah strategis seperti sosialisasi yang inklusif, dimana kita dapat menggunakan Bahasa yang netral gender dalam hal pengumuman pengadaan, serta promosi keberagaman profesi yang dapat dilamar oleh peserta wanita.

6. Output dan Outcome

a. Output (keluaran langsung)

- (1) Terlaksananya seleksi yang sensitive gender;
- (2) Terbentuknya tim seleksi yang proporsional secara gender;
- (3) Tersedianya materi sosialisasi pengadaan yang netral gender;
- (4) Meningkatnya jumlah pelamar wanita.

b. Outcome (dampak jangka Panjang)

- (1) Terwujudnya proporsi PNS/PPPK yang seimbang antara laki-laki dan wanita di berbagai formasi jabatan;
- (2) Berkurangnya stereotip gender dalam pemilihan karier di lingkungan ASN.

KERANGKA ACUAN KERJA (KAK)
SUB KEGIATAN PENGELOLAAN PENDIDIKAN LANJUTAN ASN PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2025

Perangkat Daerah	: Pemerintah Daerah Kabupaten
Program	: Program Kepegawaian Daerah
Kegiatan	: Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
Sub Kegiatan	: Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
Kinerja	: Pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan Lanjutan yang transparan dan responsif gender.
Indikator	: 1. Jumlah PNS yang mengikuti tugas belajar 2. Jumlah PNS yang mendapatkan bantuan tugas akhir bagi peserta tugas belajar mandiri
Satuan	: Orang - untuk jumlah PNS yang mengikuti tugas belajar mandiri

A. Latar Belakang

1. Dasar Hukum

- a. Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- c. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
- d. Peraturan Bupati Kotabaru Nomor 107 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru.
- e. Peraturan Bupati Kotabaru Nomor 185 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2022 Nomor 186).

a. Gambaran Umum

Aparatur Sipil Negara sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan. Aparatur Sipil Negara dituntut untuk lebih meningkatkan kemampuannya sesuai dengan kompetensinya melalui jalur pendidikan formal. Sementara itu di sisi lain, organisasi harus dapat mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai untuk mendayagunakan kemampuan profesionalnya sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam era globalisasi yang sarat dengan tantangan, persaingan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta untuk mencapai efektifitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, tidak ada alternatif lain kecuali peningkatan kualitas profesionalisme Aparatur Sipil Negara yang memiliki keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka dipandang perlu mengirimkan Aparatur Sipil Negara melaksanakan tugas belajar dan izin belajar pada lembaga pendidikan yang berkompeten di bidangnya sehingga tercukupi tenaga ahli atau tenaga terampil yang

berpengetahuan luas dan mempertinggi mutu kecakapan Aparatur Sipil Negara dalam hubungannya dengan pembinaan karier di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru.

Pendidikan lanjutan ASN adalah bagian dari *pengembangan kompetensi* yang diberikan kepada ASN untuk meningkatkan kapasitas profesional, kepemimpinan, teknis, maupun akademik guna mendukung pelaksanaan tugas jabatan serta pengembangan karier.

Tujuan Pendidikan Lanjutan ASN:

1. Meningkatkan kompetensi ASN sesuai tuntutan jabatan dan perkembangan zaman
2. Mempersiapkan ASN untuk jabatan yang lebih tinggi atau fungsional tertentu
3. Meningkatkan kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan
4. Mendukung pencapaian reformasi birokrasi dan sistem merit

B. Penerima Manfaat

Langsung:

- Peserta yang pendidikan lanjutan dengan tugas belajar
- Peserta perempuan memiliki kesempatan lebih banyak dalam tugas belajar

Tidak langsung:

- OPD menerima manfaat dari pengembangan SDM
- Masyarakat luas yang mendapatkan layanan publik lebih berkualitas

C. Strategi untuk Mencapai Kinerja

1. Metode Pelaksanaan

- a. Pemberian informasi ke SKPD terkait beasiswa daerah tugas belajar bagi PNS yang ingin mengikuti pendidikan lanjutan
- b. Menindaklanjuti pengajuan tugas belajar

2. Tahapan dan Waktu Pelaksanaan

Tahapan Pendidikan Lanjutan Formal (Tugas Belajar/Izin Belajar)

1. Identifikasi Kebutuhan Pendidikan

- Instansi melakukan analisis kebutuhan kompetensi
- Menyesuaikan kebutuhan jabatan dengan bidang studi yang akan diambil

2. Pengajuan Permohonan

- ASN mengajukan surat permohonan tugas belajar atau izin belajar kepada atasan
- Melampirkan dokumen seperti:
 - o Surat keterangan diterima di perguruan tinggi
 - o Rencana studi

- o Akreditasi program studi
 - o SK Pangkat terakhir
 - o Penilaian kinerja terakhir
3. Persetujuan dan Penerbitan SK
 - Permohonan disetujui oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK)
 - Diterbitkan SK Tugas Belajar atau SK Izin Belajar sebagai dasar legal
 4. Pelaksanaan Pendidikan
 - ASN mengikuti proses pendidikan sesuai jenjang dan waktu yang ditetapkan (S2/S3)
 - ASN dengan tugas belajar dibebaskan dari tugas kedinasan, sedangkan izin belajar tetap aktif bekerja
 5. Laporan dan Monitoring
 - ASN wajib menyampaikan laporan perkembangan studi per semester/tahun
 - Instansi melakukan pemantauan terhadap progres pendidikan
 6. Penyelesaian Studi dan Pelaporan
 - ASN menyampaikan: Ijazah dan transkrip nilai dan Laporan akhir pendidikan
 - Wajib kembali aktif bekerja setelah pendidikan selesai
 7. Pemanfaatan Hasil Pendidikan
 - Ijazah diakui dalam kenaikan pangkat/jabatan
 - Kompetensi baru dimanfaatkan untuk tugas jabatan atau penempatan baru

D. Kurun Waktu Pencapaian Keluaran

Keluaran diharapkan tercapai dalam kurun waktu satu tahun anggaran (Januari–Desember 2025), dengan hasil berupa:

1. Dokumen pelaksanaan kegiatan tugas dan izin belajar
2. SK dan Surat Tugas untuk Tugas Belajar dan izin belajar baik yang dibiayai oleh Pemerintah Daerah ataupun biaya mandiri

E. Biaya yang Diperlukan

Biaya yang diperlukan untuk Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN disesuaikan dengan pagu anggaran Tahun 2025 yang tersedia sebesar Rp **2.506.439.000,-** dengan nomor rekening **5.03.02.2.03.0004**

Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan



Rusminah, S.Pd.I.,MA
NIP. 19860130 201903 2 011

ANALISIS KESENJANGAN GENDER – BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Nama Sub Kegiatan

Pengelolaan Pendidikan Lanjutan Aparatur Sipil Negara (ASN)

2. Data Terpilah

Untuk menganalisis kesenjangan gender, data perlu dipisahkan berdasarkan jenis kelamin. Data yang relevan bisa mencakup:

a. Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan lanjutan:

(1) Jumlah yang mengusulkan izin belajar 97 orang dan yang izin belajar nya sudah keluar sebanyak 89 orang.

(2) Laki – laki (S1) 12 orang; Laki – laki (S2) 5 orang; Laki – laki (S3) 8 orang.

(3) Wanita (S1) 52 orang; Wanita (S2) 11 orang; Wanita (S3) 1 orang.

b. Jenis Pendidikan lanjutan yang diikuti:

(1) Jenis Pendidikan Lanjutan yang dipilih mempengaruhi jumlah ASN yang mengikutinya.

(2) Bisa dilihat kebanyakan Wanita yang melanjutkan Pendidikan ke S1 atau S2 adalah kemungkinan karena kondisi di unit kerjanya yang mengharuskan melanjutkan ke Sarjana karena sudah tidak relevan dengan jabatannya sekarang.

(3) Sedangkan untuk melanjutkan pendidikan ke S3 kebanyakan adalah laki-laki, karena kebanyakan mereka yang melanjutkan pendidikan ke S3 adalah pejabat fungsional, pejabat struktural eselon III atau yang telah menduduki jabatan tinggi pratama (yang kebanyakannya adalah laki-laki) yang ingin melanjutkan Pendidikan lebih tinggi lagi.

3. Isu Kesenjangan

Dari data terpilah di atas, isu kesenjangan gender yang mungkin muncul adalah dalam hal ketidaksetaraan partisipasi dimana jumlah ASN Wanita yang menduduki jabatan struktural (eselon II, eselon III) masih rendah sehingga kesempatan untuk meningkatkan Pendidikan lanjutan lebih tinggi lagi belum setara. Jarang sekali ASN yang jabatannya masih pelaksana melanjutkan Pendidikan ke S3, sehingga dapat disimpulkan bahwa yang mengusulkan pendidikan ke jenjang S3 kebanyakan adalah pejabat struktural (eselon II, eselon III).

4. Sebab – sebab Kesenjangan

Sebab – sebab kesenjangan gender pada hal ini hampir tidak terlihat karena hanya pada jenis Pendidikan tertentu didominasi oleh jumlah ASN laki-laki. Namun, kesenjangan yang bersifat kultural bisa terjadi karena adanya pandangan bahwa laki-laki lebih cocok untuk jabatan kepemimpinan, sementara wanita dianggap lebih cocok untuk peran pendukung. Ini mempengaruhi jumlah ASN wanita yang mengusulkan Pendidikan lanjutan karena hanya sedikit ASN wanita yang menduduki jabatan struktural (eselon II, eselon III)

5. Rencana Aksi

Berikut adalah beberapa langkah strategis yang bisa diambil untuk mengatasi kesenjangan ini:

- a. Penyusunan SOP seleksi peserta Pendidikan lanjutan yang sensitive gender. Pastikan kriteria seleksi tidak diskriminatif.
- b. Menyelenggarakan sosialisasi atau pelatihan kesadaran gender bagi pimpinan dan seluruh ASN untuk menghapus stereotip dan mendorong kesetaraan.

6. Output dan Outcome

(1) Output (keluaran langsung):

- a. Tersusunnya pedoman/SOP seleksi Pendidikan Lanjutan yang sensitive gender.
- b. Terlaksananya sosialisasi atau pelatihan kesadaran gender untuk pimpinan.

(2) Outcome (dampak jangka Panjang)

- a. Meningkatnya jumlah ASN wanita yang menduduki jabatan struktural (eselon II, eselon III).
- b. Meningkatnya partisipasi ASN wanita dalam Pendidikan lanjutan.



PEMERINTAH KABUPATEN KOTABARU

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Sisingamangaraja No. 1 Pulauaut Sigam, Kotabaru - Kalimantan Selatan 72112
Telp : (0518) 21002, Fax : (0518) 22578, Website : bkpsdm-kotabarukab.info, Email : bkpsdm@kotabarukab.go.id

KERANGKA ACUAN KERJA (KAK) SUB KEGIATAN PELAKSANAAN PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA APARATUR TAHUN 2025

Perangkat Daerah	: BKPSDM
Program	: PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH
Kegiatan	: Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
Sub Kegiatan	: Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
Kinerja	: Terlaksananya penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
Indikator	: Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
Satuan	: 3 dokumen

I. LATAR BELAKANG

a. Dasar Hukum

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 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);

4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan;
8. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hasil Kerja dan Jam Kerja Instansi pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 50);
9. 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 Nomor 927);
10. Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 2 Tahun 2013 tentang Panduan Monitoring dan Evaluasi Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 463);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara;
13. Keputusan Menteri Dalam Negeri 132 Tahun 2003 tentang Pelaksanaan Penyesuaian Gender dalam Pembangunan;
14. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 tahun 2020 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;

15. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 5 Tahun 2009 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2009 Nomor 5);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 16 Tahun 2013 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Kabupaten Kotabaru (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2013 Nomor 16, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 14);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2016 Nomor 21, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 18) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 20 Tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2022 Nomor 20);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 30 Tahun 2017 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2017 Nomor 30, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 21);
19. Pengatur Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 21 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2022 Nomor 21, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 14);
20. Peraturan Bupati Kotabaru Nomor 24 Tahun 2016 tentang Panduan Teknis Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Kabupaten Kotabaru (Berita Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2016 Nomor 24);
21. Peraturan Bupati Kotabaru Nomor 185 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2022 Nomor 186);

b. Gambaran Umum

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme, akuntabilitas, dan kinerja aparatur sipil negara (ASN), diperlukan sistem penilaian dan evaluasi kinerja yang objektif, terukur, dan berkelanjutan. Penilaian ini penting sebagai dasar pembinaan karier, pemberian penghargaan, pengembangan kompetensi, serta penegakan disiplin pegawai. Secara spesifik bertujuan untuk menilai capaian kinerja aparatur secara objektif dan terstruktur, Mengevaluasi efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab ASN, Menyusun rekomendasi tindak lanjut untuk peningkatan kinerja individu dan organisasi dan Mendorong budaya kinerja dan akuntabilitas di lingkungan instansi.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri dari perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja. Penyusunan perencanaan kinerja yang merupakan proses penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai selanjutnya disingkat SKP. Dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian sebagai bagian dari evaluasi kinerja aparatur.

Sistem Pendukung Penilaian Kinerja dengan menggunakan mesin absensi elektronik (Daftar Hadir Elektronik) dan capaian kinerja atas aktivitas kegiatan harian yang berfungsi untuk meningkatkan disiplin pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai dimana akan memudahkan pengawasan kehadiran PNS karena dapat diakses secara langsung dengan menggunakan sistem aplikasi daftar hadir online yang dapat diakses oleh seluruh SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru dan data terkirim secara real time ke BKPSDM serta dapat meminimalisir terjadinya kecurangan seperti manipulasi data.

Data ASN Pemerintah Kabupaten Kotabaru Pada Semester I Tahun 2025 sebanyak 5.179 Orang terpilah laki-laki 2.287 orang (44,16%) dan perempuan 2.892 Orang (55,84%) sebagai penerima manfaat dan objek dari pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur, baik itu dalam hal pelaksanaan asistensi kinerja. Perumusan tim kinerja pemberian tambahan penghasilan pegawai dilakukan oleh pejabat struktural dimana data pemangku jabatan struktural proporsi perempuan cukup rendah yaitu 20% dari JPT Pratama, 21,43% dari jabatan administrator, dan 39,23% untuk pemangku jabatan pengawas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan gender khususnya representasi perempuan dalam pengambil keputusan strategis.

Pengembangan sistem pendukung penilaian kinerja dengan menggunakan android. Pada tahun 2020 tahapan kegiatan dimulai dengan pembuatan aplikasi kehadiran berbasis android dan menentukan titik koordinat pada seluruh SKPD/Unit kerja di Pemkab Kotabaru mulai dari SKPD, Kantor Kecamatan, Puskesmas, UPT sekolah (taman kanak-kanak, sekolah dasar sampai sekolah menengah pertama). Sejak bulan April 2021 berlanjut tahun 2025 penggunaan sewa layanan aplikasi absensi Biomertik sudah dilaksanakan dan tetap bisa termonitoring. Namun diharapkan penyusunan desain mempertimbangkan keterbatasan akses dan literasi digital perempuan ASN. Dimana masih adanya stereotipe peran Perempuan dianggap kurang cocok untuk tugas teknis atau strategis, sehingga partisipasi dan kontrol mereka terbatas.

Agar penggunaan layanan aplikasi absensi biometrik maksimal dilaksanakan perlu dikelola secara baik dan menyeluruh, sehingga mampu memberikan hasil yang memadai secara efektif dan efisien serta dilaksanakan menurut kaidah, norma dan peraturan yang berlaku. Untuk mengoptimalkan peran pengelola kepegawaian masing-masing SKPD perlu melakukan pendampingan dalam penyusunan dan pelaporan dokumen pengukuran kinerja pegawai serta untuk mengoptimalkan tingkat pengawasan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai sebagai sarana utama dalam meningkatkan kinerja organisasi sehingga pengukuran dan pengelolaan kinerja dapat dilakukan dengan optimal namun tetap memperhatikan atau responsif gender.

II. PENERIMA MANFAAT

Sasaran dari kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja yaitu seluruh Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru sebanyak 5.179 Orang terpilah laki-laki 2.287 orang (44,16%) dan perempuan 2.892 Orang (55,84%) sebagai penerima manfaat dan objek dari pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur.

III. STRATEGI UNTUK MENCAPAI KINERJA

A. Metode Pelaksanaan

Metode pelaksanaan melalui beberapa Tahapan pekerjaan antara lain:

1. Pengumpulan data awal
 - a. Menyurati seluruh SKPD untuk mengumpulkan data Penilaian Kinerja tahun sebelumnya dan Sasaran Kinerja Pegawai awal tahun seluruh SKPD
 - b. Menghimpun berkas Sasaran Kinerja Pegawai yang sudah masuk ke BKPSDM
 - c. Membuat rekap daftar berkas Sasaran Kinerja masing-masing SKPD
2. Melaksanakan Asistensi
 - a. Mengadakan asistensi berdasarkan data berkas yang masuk
 - b. Memberikan pengarahan dan mendampingi perwakilan SKPD/Unit kerja menginput laporan dokumen
 - c. Koordinasi seluruh tim asistensi
3. Mengadakan evaluasi kinerja pegawai
 - a. Mengevaluasi berkas SKP dan daftar hadir Pegawai seluruh SKPD
 - b. Menyusun laporan daftar nominatif berdasarkan daftar hadir pegawai setiap bulan
 - c. Membuat laporan tentang pelanggaran daftar hadir untuk ditindak lanjuti.
4. Merumuskan bahan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja
5. Menyusun kontrak kerja dengan pihak ketiga penyediaan jasa aplikasi absensi biometrik.

B. Tahapan dan Waktu Pelaksanaan

Tempat pelaksanaan di Kabupaten Kotabaru dengan jadwal kegiatan sebagai berikut:

No	Uraian	Waktu
1	Pengumpulan dan entry data Penilaian Kinerja tahun sebelumnya dan Sasaran Kinerja Pegawai awal tahun seluruh SKPD	Januari - April
2	Mengadakan asistensi pegawai pada SKPD	Januari-April
3	Melaksanakan evaluasi kinerja pegawai melalui dokumen sasaran kinerja pegawai dan daftar hadir pegawai seluruh SKPD setiap bulan	Januari minggu ke 4 – desember minggu ke 1
4.	Menyusun dokumen kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Januari
5.	penyediaan jasa aplikasi biometrik untuk 6.401 ASN selama 12 bulan dengan pihak ketiga	Januari
6.	Pemberian jasa Layanan umum entry data Pengelola Daftar Hadir Elektronik	Maret, Juni, september, Desember
7.	Melaksanakan rapat tim Evaluasi Kinerja	Maret, Juni, september, Desember

C. Strategi untuk Mencapai Kinerja

Langkah aksi mendukung partisipatif gender antara lain:

- Integrasikan analisis gender dalam setiap tahapan kebijakan TPP dan evaluasi kinerja.
- Libatkan perempuan ASN secara aktif dalam tim teknis dan forum evaluasi.
- Revisi sistem e-kinerja dan absensi agar ramah terhadap kondisi perempuan, termasuk cuti melahirkan dan fleksibilitas kerja.
- Buat indikator kinerja yang mempertimbangkan beban kerja non-formal dan kontribusi sosial perempuan ASN.
- Lakukan pelatihan literasi digital dan kepemimpinan bagi perempuan ASN untuk meningkatkan akses dan kontrol.

D. Kurun Waktu Pencapaian Keluaran

Indikator keluaran dari sub kegiatan ini adalah Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur sebanyak 9 dokumen yang terdiri dari:

- Tersusunnya dokumen kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur sebanyak 1 dokumen
- Terlaksananya asistensi kinerja ASN berupa pendampingan penyusunan dan penilaian SKP melalui aplikasi e-kinerja BKN sebanyak 2 kali penyelenggaraan untuk ASN pengelola kinerja di SKPD, Kecamatan dan Puskesmas.
- Terlaksananya rapat evaluasi kinerja ASN oleh Tim Kabupaten (perumus TPP) sebanyak 4 kali pelaksanaan.
- Terlaksananya fasilitasi sistem pendukung penilaian kinerja bagi ASN berupa penyediaan jasa aplikasi biometrik untuk 6.401 ASN selama 12 bulan.
- Terlaksananya pembinaan bagi pengelola kinerja pendukung sistem penilaian kinerja bagi Petugas Entry Data Pengelola Daftar Hadir Elektronik melalui pemberian jasa Layanan umum entry data sebanyak 170 pegawai pengelola kinerja SKPD selama 12 bulan.
- Indikator hasil dari sub kegiatan ini untuk meningkatkan kinerja ASN dengan indikator minimal 95% kinerja ASN minimal bernilai Baik.

E. BIAAYA YANG DIPERLUKAN

Seluruh rangkaian kegiatan ini akan dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Kotabaru Tahun 2025, sebesar Rp.1.109.986.258

NO	BELANJA	VOLUME	Rp.
1	Belanja Barang Pakai Habis		
	a) Belanja alat/ bahan untuk kegiatan kantor-ATK	1 kali penyediaan	Rp. 26.885.450 Rp. 789.000
	b) Belanja alat/ bahan untuk kegiatan kantor-kertas dan cover	1 kali penyediaan	Rp. 1.541.000
	c) Belanja alat/bahan untuk kegiatan kantor-bahan cetak	1 kali penyediaan	Rp. 893.750
	d) Belanja alat/bahan untuk kegiatan kantor-Benda Pos	1 kali penyediaan	Rp. 288.000
	e) Belanja alat/bahan untuk kegiatan kantor-bahan computer	1 kali penyediaan	Rp. 803.000
	f) Belanja makanan dan minuman kegiatan: snack dan makan (rapat evaluasi kinerja, rapat asistensi kinerja)	6 kali penyediaan	Rp. 22.570.000
2	Belanja Jasa kantor		
	a) Honorarium narasumber, moderator, pembawa acara dan panitia	6 kali	Rp. 990.228.468 Rp. 60.200.000
	b) Belanja Jasa Tenaga Pelayanan Umum	4 kali	
	c) Belanja jasa tenaga kebersihan		Rp. 204.000.000

	d) Belanja Jasa Konversi Aplikasi/Sistem Informasi	6 kali 12 bulan	Rp. 1.000.000 Rp.725.026.468
3	Belanja perjalanan dinas a) Belanja perjalanan dinas biasa b) Belanja Perjalanan Dinas Dalam Kota	17 orang/kali 15 orang/kali	Rp. 92.872.000 Rp. 84.708.000 Rp. 8.164.000

Kepala Bidang Disiplin,
Kesejahteraan dan Informasi,



Erwan Ariansyah, S.ST
NIP. 19770110 2009 03 1 004
Pembina (IV/a)

ANALISIS GENDER ACTION BUDGET (GAB)
BIDANG DISIPLIN, KESEJAHTERAAN DAN INFORMASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Nama Sub Kegiatan

Pelaksanaan Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. Data Terpilah

a. Jumlah ASN Kabupaten Kotabaru Tahun 2025 semester I terpilah Gender sebagai berikut:

* Menurut jenis kepegawaian:

No.	Jenis Kepegawaian	Laki-laki	%	Perempuan	%	Jumlah
1	PNS Kabupaten/Kota	2039	45.14	2478	54.86	4517
2	PPPK Kabupaten/kota	248	37.46	414	62.54	662
Jumlah		2287	44.16	2892	55.84	5179

* Menurut jenis jabatan:

No	Tingkat Jabatan	Laki-laki		Perempuan		Jumlah
1	Jabatan Pimpinan Tinggi	24	80	6	20	30
	A. Utama	0		0		0
	B. Madya	0		0		0
	C. Pratama	24	80	6	20	30
2	Administrator	99	78.57	27	21.43	126
3	Pengawas	110	60.77	71	39.23	181
4	Jabatan Fungsional	1222	37.55	2032	62.45	3254
	A. Kesehatan	313	24.45	967	75.55	1280
	B. Pendidik	692	44.44	865	55.56	1557
	C. Teknis	217	52.04	200	47.96	417
5	Jabatan Pelaksana	584	52.04	342	36.93	926
6	Jabatan Pppk	248	37.46	414	62.54	662
	A. Kesehatan	48	34.53	91	65.47	139
	B. Pendidik	120	31.66	259	68.34	379
	C. Teknis	59	60.20	39	39.80	98
	D. Umum	21	45.65	25	54.35	46
Jumlah		2287	44.16	2892	55.84	5179

- b. Hasil Capaian Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur terdiri dari 9 dokumen yaitu:
- 1) Dokumen kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (1 Dokumen)
 - 2) Asistensi kinerja ASN berupa pendampingan penyusunan dan penilaian SKP melalui aplikasi e-kinerja BKN untuk ASN pengelola kinerja di SKPD, Kecamatan dan Puskesmas. (2 dokumen penyelenggaraan asistensi)
 - 3) Rapat evaluasi kinerja ASN oleh Tim Kabupaten Perumus Tambahan Penghasilan Pegawai sebanyak 4 dokumen pelaksanaan.
 - 4) Fasilitasi sistem pendukung penilaian kinerja bagi ASN berupa penyediaan jasa aplikasi biometrik untuk 6.401 ASN selama 12 bulan (1 dokumen kegiatan)
 - 5) Pembinaan bagi pengelola kinerja pendukung sistem penilaian kinerja bagi Petugas Entry Data Pengelola Daftar Hadir Elektronik melalui pemberian jasa Layanan umum entry data sebanyak 56 pegawai pengelola kinerja SKPD selama 12 bulan (1 dokumen kegiatan).
- c. Dokumen kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur berupa penyusunan Peraturan Perundang-undangan terkait kebijakan pemberian TPP di lingkup Pemerintah Kabupaten Kotabaru (Perbup Nomor 1 Tahun 2024 tentang Pemberian TPP ASN sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Perbup Nomor 02 Tahun 2025). Pembayaran TPP dibayarkan berdasarkan penilaian disiplin kinerja (40%) dan penilaian produktivitas kerja (60%) dari TPP yang diterima Pegawai ASN.
- d. Asistensi kinerja ASN berupa pendampingan penyusunan dan penilaian SKP melalui aplikasi e-kinerja yang diikuti oleh ASN pengelola kinerja di SKPD, Kecamatan dan Puskesmas.
- e. Rapat evaluasi kinerja ASN oleh tim evaluasi kinerja dan pelaksanaan TPP ASN Kabupaten yang anggotanya terdiri dari SKPD dan Pejabat terkait penyusunan TPP Lingkup Pemerintah Kabupaten Kotabaru yaitu sebagai berikut:
- 1) Sekretaris daerah
 - 2) Asisten Administrasi Umum
 - 3) Kepala BKPSDM
 - 4) Kepala BPKAD
 - 5) Kepala Bapenda
 - 6) kepala Baperida
 - 7) Inspektur
 - 8) Kepala Bagian Organisasi
 - 9) Kepala Bagian Hukum

Tim memiliki tugas sesuai dengan lingkup wewenang tupoksinya pada perangkat daerah dimaksud. Setiap SKPD membentuk tim tersendiri untuk mendukung tupoksinya dalam melaksanakan kewajiban merumuskan kebijakan TPP.

- f. Kegiatan penyediaan aplikasi biometrik sebagai perangkat pendukung kelancaran pemberian TPP dalam rangka meningkatkan kinerja dan disiplin pegawai.
- g. Pembinaan berupa reward honor setiap bulan selama setahun bagi pengelola daftar kehadiran ASN yang ditunjuk dari SKPD masing-masing (2 orang) sebanyak 80 orang dan di buatkan SK Kepala Daerah. Penunjukkan operator membuka kesempatan bagi ASN laki-laki maupun perempuan yang berkompeten terlibat sehingga kegiatan tetap responsif gender.

3. Isu Kesenjangan

ITEM PEKERJAAN	AKSES	PARTISIPASI	KONTROL	MANFAAT
a. Penyusunan dokumen kebijakan TPP	Perempuan ASN sering tidak dilibatkan dalam tim teknis penyusunan, terutama di bidang keuangan dan perencanaan.	Dominasi laki-laki dalam forum perumusan kebijakan, terutama jabatan struktural.	Perempuan minim pengaruh terhadap formula TPP yang berdampak langsung pada kesejahteraan mereka.	Formula TPP sering tidak mempertimbangkan beban kerja ganda perempuan (domestik dan profesional).
b. Asistensi pengisian aplikasi e-Kinerja	Akses teknologi dan literasi digital perempuan ASN lebih rendah, terutama di daerah terpencil.	Perempuan lebih sering menjadi peserta, bukan fasilitator atau pendamping.	Minim kontrol terhadap desain aplikasi yang tidak ramah gender	Manfaat terbatas karena sistem tidak mengakomodasi fleksibilitas kerja perempuan.
c. Rapat tim evaluasi kinerja (TPP)	Perempuan ASN jarang diundang sebagai pengambil keputusan, hanya sebagai notulen atau pendukung.	Partisipasi aktif rendah karena budaya rapat yang maskulin dan waktu yang tidak ramah bagi ibu bekerja.	Tidak memiliki suara dalam penentuan indikator kinerja atau bobot penilaian.	Kebijakan hasil rapat sering tidak berpihak pada kebutuhan perempuan ASN.
d. Pengadaan absen biometrik	Perempuan ASN yang sedang hamil atau menyusui mengalami kendala fisik dalam akses fingerprint.	Tidak dilibatkan dalam uji coba atau desain sistem absensi.	Tidak memiliki kontrol terhadap kebijakan toleransi keterlambatan atau dispensasi.	Sistem absensi berdampak negatif pada perempuan yang memiliki tanggung jawab domestik lebih besar.
e. Pemberian honor bagi pengelola kinerja	Perempuan ASN jarang ditunjuk sebagai pengelola kinerja, terutama di bidang teknis.	Partisipasi dalam pengelolaan kinerja rendah karena stereotip peran administratif.	Tidak memiliki kontrol atas mekanisme seleksi penerima honor.	Manfaat finansial lebih banyak dinikmati oleh ASN laki-laki di posisi strategis.

4. Sebab-Sebab Kesenjangan

a. Pemerintah

- 1) Kebijakan belum berperspektif gender: Formula TPP, sistem e-kinerja, dan absensi belum mengakomodasi kebutuhan spesifik perempuan.
- 2) Minimnya representasi perempuan dalam tim teknis dan pengambil keputusan: Terutama pada jabatan struktural dan bidang perencanaan.
- 3) Desain sistem digital yang tidak inklusif: Tidak mempertimbangkan keterbatasan akses dan literasi digital perempuan ASN.

b. Masyarakat

- 1) Norma sosial dan beban kerja ganda: Perempuan ASN sering menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tugas kantor dan rumah.
- 2) Stereotip peran: Perempuan dianggap kurang cocok untuk tugas teknis atau strategis, sehingga partisipasi dan kontrol mereka terbatas.
- 3) Kurangnya kesadaran hak dan advokasi internal: Minimnya forum atau mekanisme bagi perempuan ASN untuk menyuarakan kebutuhan mereka.

5. Rencana Aksi

- a. Integrasikan analisis gender dalam setiap tahapan kebijakan TPP dan evaluasi kinerja.
- b. Libatkan perempuan ASN secara aktif dalam tim teknis dan forum evaluasi.
- c. Buat indikator kinerja yang mempertimbangkan beban kerja non-formal dan kontribusi sosial perempuan ASN.
- d. Lakukan pelatihan literasi digital dan kepemimpinan bagi perempuan ASN untuk meningkatkan akses dan kontrol.

6. Output dan Outcome

a. Output :

9 Dokumen pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja yang responsif gender

b. Outcome :

meningkatkan kinerja ASN dengan indikator minimal 95% kinerja ASN minimal bernilai Baik



PEMERINTAH KABUPATEN KOTABARU BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Alamat : Jalan Sisingamangaraja No.1 Pulau Laut Sigam Kotabaru-Kalimantan Selatan 72111

KERANGKA ACUAN KERJA (KAK)

Program : KEPEGAWAIAN DAERAH
Kegiatan : MUTASI DAN PROMOSI ASN
Sub Kegiatan : PENGELOLAAN PROMOSI ASN
Lokasi Pekerjaan : KABUPATEN KOTABARU
Nomor Rekening : 5.03.02.2.02.03
Pagu Anggaran : Rp. 466.140.000,00
Sumber Dana : RAPBD KABUPATEN KOTABARU TA 2025

I. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum

1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. PP 17 Tahun 2020 tentang perubahan PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
3. Peraturan Menteri PANRB Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Melalui Seleksi Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

b. Latar Belakang

Pengelolaan promosi ASN adalah kegiatan pengelolaan mutasi dan promosi PNS Struktural dimulai dari penyusunan rencana mutasi promosi ASN, pelantikan dan lelang jabatan struktural.

II. MAKSUD DAN TUJUAN

a. Maksud

Maksud penyelenggaraan pengelolaan promosi ASN adalah ditempatkannya ASN sesuai dengan Kompetensinya.

b. Tujuan

Tujuan penyelenggaraan pengelolaan Promosi ASN adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengelolaan Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru melalui Rotasi/Mutasi Jabatan Pimpinan tinggi pratama
2. Mengisi kekosongan, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan JPT Pratama
3. Melaksanakan sistem promosi secara terbuka yang dilakukan melalui pengisian jabatan yang kosong secara kompetitif dengan didasarkan pada sistem merit.
4. Penyelenggaraan kegiatan rapat Badan pertimbangan pangkat dan Jabatan/Baperjakat atau Tim Penilai kinerja guna pengembangan Karir dan Promosi ASN

III. KELUARAN

Keluaran dari kegiatan Pengelolaan Promosi ASN adalah sebagai berikut:

- 1) Terisinya kekosongan Pejabat Pengawas, Administrator dan JPT Pratama;
- 2) Terlaksanannya rapat tim penilai kinerja/Baperjakat;
- 3) Terlaksananya kegiatan pelantikan dan pengambilan Sumpah/Janji Pejabat Pengawas, Administrator dan JPT Pratama

IV. KELOMPOK SASARAN

Kelompok sasaran dari kegiatan Pengelolaan Promosi ASN adalah seluruh ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotabaru yang memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

V. WAKTU PELAKSANAAN

Tempat pelaksanaan di Kabupaten Kotabaru, waktu pelaksanaan:

1. Pengangkatan, mutasi dan promosi Pejabat Struktural dari bulan Januari s/d Desember 2025.
2. Seleksi terbuka dan uji kompetensi JPT Pratama dilaksanakan antara bulan Maret s/d Desember 2025.

VI. ANGGARAN

Seluruh rangkaian kegiatan ini akan dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Kotabaru Tahun 2025, sebesar Rp. 466.140.000,00.

a. Komponen Belanja

Dihitung berdasarkan ASB No 41 Kabupaten Kotabaru.

- 1) Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Alat Tulis Kantor
- 2) Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor- Kertas dan Cover
- 3) Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor- Bahan Cetak
- 4) Belanja Makanan dan Minuman Rapat
- 5) Belanja Makanan dan Minuman Jamuan Tamu
- 6) Honorarium Narasumber atau Pembahas, Moderator, Pembawa Acara, dan Panitia
- 7) Honorarium Rohaniawan
- 8) Belanja Jasa Tenaga Kebersihan
- 9) Belanja Kursus/Pelatihan, Sosialisasi, Bimbingan Teknis serta Pendidikan dan Pelatihan

b. Komponen Belanja Lainnya

Belanja Perjalanan Dinas (Biasa), digunakan untuk:

- 1) Perjalanan Dinas untuk kegiatan pelantikan pejabat struktural
- 2) Perjalanan Dinas untuk kegiatan seleksi terbuka JPT Pratama
- 3) Perjalanan Dinas untuk rapat koordinasi terkait pengelolaan mutasi dan promosi ASN

VII. ORGANISASI PELAKSANA

Pelaksana untuk sub kegiatan Pengelolaan Promosi ASN adalah Bidang Mutasi dan Promosi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru.

VIII. PENUTUP

Demikianlah Kerangka Acuan Kerja dari Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN ini di susun, sebagai pedoman dan panduan di dalam pelaksanaan sub kegiatan, sehingga tercapai hasil kinerja yang efisien, efektif, berdaya guna dan optimal.

Kotabaru,
Kepala Bidang Mutasi dan Promosi



RASWAN, SST
NIP. 198406202010011013

ANALISIS GENDER ACTION BUDGET (GAB)
BIDANG MUTASI DAN PROMOSI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Nama Program/Kegiatan

- Pengelolaan Promosi ASN

2. Data Terpilah

Jumlah ASN yang menduduki jabatan struktural Eselon II : 34 orang

- Laki-laki: 24 orang (71 %)
- Perempuan: 6 orang (18 %)

Jumlah ASN yang menduduki jabatan struktural Eselon III : 129 orang

- Laki-laki: 102 orang (79 %)
- Perempuan: 25 orang (19 %)

Jumlah ASN yang menduduki jabatan struktural Eselon IV : 187 orang

- Laki-laki: 114 orang (61 %)
- Perempuan: 73 orang (39 %)

3. Isu Kesenjangan

- Akses: Kesempatan menduduki jabatan struktural belum sepenuhnya setara antara laki-laki dan perempuan.
- Partisipasi: Perempuan sedikit lebih rendah dalam jumlah yang dipromosikan ke jabatan struktural.
- Kontrol: Pengawasan sub kegiatan promosi ASN lebih banyak dilakukan oleh perempuan, namun belum berimbang dalam pengambilan keputusan strategis.
- Manfaat: Kebutuhan ASN belum sepenuhnya terpenuhi secara adil berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK).

4. Sebab Kesenjangan

Internal:

- Proses promosi tidak dapat diprediksi secara konsisten.
- Penempatan pejabat struktural sering berubah karena dinamika organisasi.

Eksternal:

- Kebutuhan instansi untuk mengisi jabatan dengan ASN yang berkompeten, tanpa mempertimbangkan representasi gender secara proporsional.
- Stereotip jabatan tertentu lebih cocok untuk laki-laki atau perempuan.

5. Rencana Aksi

- Menyusun kebijakan promosi berbasis merit yang mempertimbangkan kesetaraan gender.
- Melakukan pelatihan dan mentoring kepemimpinan bagi ASN perempuan.
- Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses promosi.
- Menyediakan data terpilah gender secara berkala untuk evaluasi.
- Mendorong partisipasi perempuan dalam forum pengambilan keputusan.

6. Output & Outcome

Output:

- Meningkatnya jumlah ASN perempuan yang menduduki jabatan struktural dari 46,88% menjadi 48,50%.

Outcome:

- Meningkatnya persentase ASN perempuan yang berperan dalam pengambilan kebijakan dan keputusan di lingkungan pemerintah daerah.
- Terwujudnya sistem promosi ASN yang adil, transparan, dan responsif terhadap kesetaraan gender.

KERANGKA ACUAN KERJA (KAK)

SUB KEGIATAN PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BAGI PIMPINAN DAERAH, JABATAN PIMPINAN TINGGI, JABATAN FUNGSIONAL, KEPEMIMPINAN, DAN PRAJABATAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025

Perangkat Daerah	: Pemerintah Daerah Kabupaten Kotabaru
Program	: Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kegiatan	: Sertifikasi Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
Sub Kegiatan	: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, Dan Prajabatan
Kinerja	: Terlaksananya pengembangan kompetensi secara terstruktur dan berkesinambungan bagi ASN untuk mendukung peningkatan kapasitas aparatur yang profesional, berintegritas, dan responsif gender.
Indikator	: 1. Jumlah peserta pelatihan kepemimpinan yang mengikuti pengembangan kompetensi. 2. Jumlah peserta pelatihan jabatan fungsional yang mengikuti pengembangan kompetensi. 3. Jumlah peserta yang mengikuti diklat teknis 4. Jumlah peserta pelatihan dasar CPNS. 5. Jumlah peserta yang mengikuti Ujian Dinas 6. Jumlah peserta yang mengikuti Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP)
Satuan	: Orang - untuk jumlah peserta per jenis pelatihan.

A. Latar Belakang

1. Dasar Hukum

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
- Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan;
- 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 Nomor 927);
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 2 Tahun 2013 tentang Panduan Monitoring dan Evaluasi Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 463);
- Keputusan Menteri Dalam Negeri 132 Tahun 2003 tentang Pelaksanaan Penyesuaian Gender dalam Pembangunan;
- Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 5 Tahun 2009 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2009 Nomor 5);
- Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 16 Tahun 2013 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Kabupaten Kotabaru (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2013 Nomor 16, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 14);
- Peraturan Bupati Kotabaru Nomor 24 Tahun 2016 tentang Panduan Teknis Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Kabupaten Kotabaru (Berita Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2016 Nomor 24);

2. Gambaran Umum

Pengembangan kompetensi bagi ASN merupakan mandat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menegaskan bahwa setiap ASN berhak memperoleh pengembangan

kompetensi untuk meningkatkan kinerja. Namun, dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan gender, di mana perempuan cenderung lebih banyak berpartisipasi dalam pelatihan dasar (prajabatan) sementara laki-laki lebih mendominasi pelatihan strategis seperti kepemimpinan dan jabatan pimpinan tinggi (JPT).

Norma dan stereotip gender yang menilai laki-laki lebih cocok menjadi pemimpin masih sangat kuat dalam budaya birokrasi. Kepemimpinan sering diidentikkan dengan sifat maskulin seperti ketegasan, keberanian mengambil keputusan, dan kemampuan mengendalikan bawahan. Akibatnya, perempuan kerap dianggap kurang sesuai untuk posisi strategis meskipun memiliki kompetensi yang setara. Pandangan ini membuat kesempatan perempuan untuk diikutsertakan dalam pelatihan kepemimpinan dan jabatan pimpinan tinggi lebih terbatas dibanding laki-laki.

Kondisi ini berpotensi memperlebar kesenjangan karier antara ASN laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, penerapan analisis gender dan perencanaan anggaran responsif gender perlu dilakukan dalam kegiatan pengembangan kompetensi ASN agar tercapai kesetaraan kesempatan, khususnya dalam membangun kapasitas kepemimpinan.

B. Penerima Manfaat

Langsung:

- ASN yang mengikuti pelatihan (pelatihan kepemimpinan, pelatihan jabatan fungsional, diklat teknis, dan pelatihan dasar CPNS).
- ASN perempuan yang memperoleh akses lebih luas melalui afirmasi keterwakilan gender.

Tidak langsung:

- OPD memiliki SDM yang lebih kompeten dan berdaya saing
- Masyarakat luas yang mendapatkan layanan publik lebih berkualitas

C. Strategi untuk Mencapai Kinerja

1. Metode Pelaksanaan

1) Pelatihan Kepemimpinan

Pelatihan Kepemimpinan dilaksanakan secara *blended learning* melalui metode klasikal berupa tatap muka, diskusi, studi kasus, dan ceramah; serta non-klasikal berupa *distance learning* dengan jarak jauh, *e-learning* dan penugasan aktualisasi di unit kerja. Pola pelaksanaan disesuaikan dengan standar kurikulum dan mekanisme dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) atau lembaga penyelenggara yang berwenang. Pelatihan kepemimpinan yang sudah terlaksana PKN (Pelatihan Kepemimpinan Nasional), PKA (Pelatihan Kepemimpinan Administrator), dan PKP (Pelatihan Kepemimpinan Pengawas).

2) Pelatihan Jabatan Fungsional

Pelatihan Jabatan Fungsional dilaksanakan berdasarkan pedoman dan kurikulum yang ditetapkan oleh penyelenggara, dengan metode yang dapat berupa pembelajaran di kelas, praktik, atau metode lain sesuai bidang jabatan fungsional.

3) Pelatihan Diklat Teknis

Diklat Teknis dilaksanakan mengikuti standar dan mekanisme yang ditetapkan oleh penyelenggara, dengan metode pembelajaran yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan teknis peserta dan instansi.

4) Pelatihan Dasar CPNS 2025

Pelatihan Dasar CPNS dilaksanakan dengan metode *blended learning*, yaitu perpaduan pembelajaran klasikal (tatap muka) dan non-klasikal (*e-learning*/mandiri) yang disertai dengan penugasan aktualisasi di unit kerja. Penyelenggaraan dilakukan dengan mengacu pada standar kurikulum dan menggunakan pola penjaminan mutu, sehingga kualitas pembelajaran, capaian kompetensi, dan kelulusan peserta dapat terukur dan terjamin.

5) Ujian Dinas

Ujian dinas dilaksanakan oleh BKN menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT). Peserta terlebih dahulu melakukan pendaftaran melalui link resmi yang disediakan, kemudian mengikuti ujian sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

6) Ujian Penyesuaian dan Kenaikan Pangkat (UPKP)

Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP) di BKN dilaksanakan melalui sistem *Computer Assisted Test* (CAT), dengan tahapan pendaftaran peserta melalui link resmi dan mengikuti ujian sesuai jadwal yang ditentukan.

2. Tahapan dan Waktu Pelaksanaan

1) Pelatihan Kepemimpinan

- **Pendaftaran dan Verifikasi** – ASN mendaftar melalui link resmi penyelenggara, kemudian diverifikasi administrasi.
- **Penetapan Peserta** – Peserta yang memenuhi syarat ditetapkan melalui surat undangan/keputusan.
- **Pelaksanaan Pelatihan** – Peserta mengikuti pembelajaran sesuai kurikulum dan penugasan.
- **Evaluasi dan Kelulusan** – Peserta mengikuti ujian/penilaian, dan yang lulus memperoleh sertifikat.

2) Pelatihan Jabatan Fungsional

- **Pendaftaran dan Verifikasi** – ASN mendaftar melalui sistem/link resmi sesuai pelatihan yang dibuka, lalu dilakukan verifikasi administrasi.
- **Penetapan Peserta** – Peserta yang memenuhi syarat ditetapkan dan diumumkan oleh penyelenggara.
- **Pelaksanaan Pelatihan** – Peserta mengikuti pelatihan sesuai kurikulum jabatan fungsional yang berlaku.
- **Evaluasi dan Sertifikasi** – Peserta mengikuti evaluasi/ujian, dan yang lulus memperoleh sertifikat kompetensi.

3) Pelatihan Diklat Teknis

- **Pendaftaran dan Verifikasi** – ASN mendaftar melalui sistem/link resmi penyelenggara, kemudian dilakukan verifikasi persyaratan administrasi.
- **Penetapan Peserta** – Peserta yang memenuhi syarat ditetapkan oleh penyelenggara melalui pengumuman resmi.
- **Pelaksanaan Pelatihan** – Peserta mengikuti pembelajaran sesuai kurikulum teknis yang relevan dengan tugas jabatan.
- **Evaluasi dan Sertifikasi** – Peserta mengikuti evaluasi/ujian, dan yang lulus diberikan sertifikat pelatihan teknis.

4) Pelatihan Dasar CPNS 2025

Pembelajaran pada Pelatihan Dasar CPNS Kabupaten Kotabaru Pola Penjaminan Mutu diselenggarakan dengan metode *Blended Learning* dimulai dari bulan Juli-Desember 2025.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Pelatihan Mandiri

Dilakukan secara mandiri oleh Peserta (*Self learning*) dan *asynchronous* yang dilaksanakan selama 48 JP atau setara dengan 9 (sembilan) hari Kalender yang dilaksanakan di tempat kedudukan peserta.

2) E-Learning (*Distance Learning*)

Distance learning melalui e-learning dilaksanakan secara terstruktur selama 209 JP atau setara 22 hari, dengan rincian selama :

a. 65 JP yang dilaksanakan melalui pembelajaran daring secara langsung (*synchronous*); dan

b. 144 JP yang dilakukan secara *asynchronous*

Distance Learning melalui *e-learning* dilaksanakan melalui pembelajaran kolaboratif antara Peserta dengan pengajar yang dilaksanakan secara *asynchronous (async)* dan *synchronous (sync)* di tempat kedudukan Peserta.

3) Aktualisasi dan Habitiasi

Aktualisasi dilaksanakan secara terstruktur melalui pembelajaran di tempat kerja asal Peserta selama 360 JP atau setara dengan 40 hari

kerja. Penyetaraan hari kerja dimaksud dapat disesuaikan paling singkat untuk 30 hari kerja dengan tetap memperhatikan pencapaian tujuan pembelajaran.

4) **Pembelajaran Klasikal**

Pembelajaran klasikal dilaksanakan di tempat penyelenggaraan Blended Learning selama 30 JP atau setara 3 (tiga) hari.

Selama pembelajaran klasikal di tempat penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Kabupaten Kotabaru Pola Penjaminan Mutu dalam *Blended Learning* dilakukan proses pendampingan dengan kegiatan penguatan jasmani, rohani dan/atau spritual yang disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan Instansi Pemerintah Asal peserta serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi ASN.

5) **Ujian Dinas**

- **Pengisian Data Peserta**

ASN yang akan mengikuti ujian dinas diwajibkan melakukan pendaftaran melalui link resmi yang disediakan oleh BKN. Pada tahap ini peserta mengisi data diri, unit kerja, serta kelengkapan dokumen persyaratan sesuai ketentuan.

- **Verifikasi Data**

Data yang telah diisi peserta diverifikasi oleh panitia untuk memastikan kelayakan administrasi sebelum mengikuti ujian. Peserta yang memenuhi syarat akan mendapatkan jadwal ujian.

- **Pelaksanaan Ujian Dinas**

Peserta mengikuti ujian dinas melalui sistem *Computer Assisted Test* (CAT) BKN pada waktu yang telah ditentukan. Ujian ini bertujuan mengukur kemampuan dan kompetensi ASN sebagai syarat kenaikan pangkat.

- **Pengumuman Hasil Ujian**

Setelah ujian selesai, hasil ujian dinas dapat langsung diketahui melalui sistem CAT BKN. Peserta yang lulus akan memperoleh rekomendasi kelulusan sebagai dasar usulan kenaikan pangkat.

6) **UPKP**

UPKP dilaksanakan di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kanreg VIII, dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- **Pengisian Data Peserta**

ASN melakukan pendaftaran melalui link resmi yang disediakan BKN dengan mengisi data dan melampirkan dokumen persyaratan.

- **Verifikasi Data**

Data peserta diverifikasi oleh panitia untuk memastikan kelayakan administrasi.

- **Pelaksanaan Ujian**

Peserta yang dinyatakan memenuhi syarat mengikuti ujian menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) BKN sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

- **Pengumuman Hasil**

Hasil ujian diumumkan melalui sistem CAT, dan peserta yang lulus memperoleh rekomendasi sebagai dasar kenaikan pangkat.

D. Kurun Waktu Pencapaian Keluaran

Keluaran diharapkan tercapai dalam kurun waktu satu tahun anggaran (Januari–Desember 2025), dengan hasil berupa:

- Jumlah peserta yang telah mengikuti pelatihan sesuai target.
- Tersedianya data terpilah peserta berdasarkan gender.

E. Biaya yang Diperlukan

Biaya yang diperlukan untuk Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan disesuaikan dengan pagu anggaran Tahun 2025 yang tersedia sebesar Rp 10.546.555.600,- dengan nomor rekening 5.04.02.2.02.0007.

Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan



M.M. SAUBARI NOOR, SE., M.M.
NIP. 19780219 200801 1 014

ANALISIS GENDER ACTION BUDGET (GAB)
BIDANG PENGADAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR (PPA)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Nama Sub Kegiatan

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. Data Terpilah

- Peserta Pelatihan Kepemimpinan jumlahnya ada 31 orang terdiri dari laki-laki (25 orang, 81%) dan perempuan (6 orang, 19%).
- Peserta Pelatihan Jabatan Fungsional jumlahnya ada 29 orang terdiri dari laki-laki (16 orang, 55%) dan perempuan (13 orang, 45%).
- Peserta Pelatihan Diklat Teknis jumlahnya ada 39 orang terdiri laki-laki (20 orang, 51%) dan perempuan (19 orang, 49%).
- Peserta Latsar CPNS 2025 :
 - 1) 1 orang laki-laki dari Inspektorat
 - 2) 2 orang laki-laki lulusan STTD
 - 3) CPNS Formasi Umum jumlahnya ada 875 orang yang terdiri dari laki-laki (274 orang, 31%) dan perempuan (601 orang, 69%)
- Ujian Dinas jumlahnya ada 18 orang, terdiri dari laki-laki (14 orang, 78%) dan perempuan (4 orang, 22%).
- Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP) jumlahnya ada 23 orang terdiri dari laki-laki (15 orang, 65%) dan perempuan (8 orang, 35%).
- Orientasi PPPK belum terlaksana

3. Isu Kesenjangan

1) Pelatihan Kepemimpinan

- Akses: Perempuan lebih sedikit mendapat kesempatan dibanding laki-laki.
- Partisipasi: Rendah, sehingga keterwakilan perempuan dalam kepemimpinan masih terbatas.

- Kontrol: Didominasi laki-laki, perempuan kurang berperan dalam pengambilan keputusan.
- Manfaat: Lebih banyak dinikmati laki-laki, membuka jalan karier strategis.

2) Pelatihan Jabatan Fungsional

- Akses: Relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan.
- Partisipasi: Perempuan cukup tinggi meski masih sedikit di bawah laki-laki.
- Kontrol: Laki-laki masih lebih dominan dalam menentukan peran dan keputusan strategis.
- Manfaat: Mulai dirasakan seimbang, namun peluang pengembangan karier perempuan masih perlu ditingkatkan.

3) Pelatihan Dilkat Teknis

- Akses: Hampir setara antara laki-laki dan perempuan.
- Partisipasi: Perempuan mampu berpartisipasi hampir sama dengan laki-laki.
- Kontrol: Laki-laki tetap lebih dominan pada pengambilan keputusan teknis.
- Manfaat: Relatif seimbang, namun potensi perempuan untuk berkembang masih terbatas.

4) Pelatihan Dasar CPNS 2025

- Akses: Perempuan lebih banyak memperoleh kesempatan dibanding laki-laki.
- Partisipasi: Tinggi pada perempuan, menunjukkan tren positif generasi ASN baru.
- Kontrol: Masih minim, karena peserta perempuan baru pada tahap awal karier.
- Manfaat: Besar bagi perempuan, namun berisiko tidak berlanjut ke jenjang strategis jika tidak ada afirmasi.

5) Ujian Dinas

- Akses: Perempuan lebih sedikit memperoleh kesempatan dibanding laki-laki.
- Partisipasi: Rendah, sehingga keterwakilan perempuan dalam jenjang karier terbatas.
- Kontrol: dikuasai laki-laki, perempuan jarang menentukan hasil.

- Manfaat: Lebih banyak diterima laki-laki, berimplikasi pada percepatan karier.

6) UPKP

- Akses: Perempuan lebih rendah dibanding laki-laki.
- Partisipasi: Rendah, sehingga jumlah perempuan yang mengikuti masih sedikit.
- Kontrol: Lebih besar di tangan laki-laki, perempuan masih terbatas perannya.
- Manfaat: Lebih banyak dirasakan laki-laki karena peluang naik pangkat lebih terbuka.

Dapat disimpulkan bahwa perempuan masih rendah keterwakilannya pada pelatihan strategis (kepemimpinan dan JPT) sehingga akses untuk memperkuat kapasitas kepemimpinan terbatas. Laki-laki lebih sering mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan yang menunjang karier ke jabatan pimpinan, sementara perempuan lebih banyak diarahkan pada jabatan fungsional.

Perempuan cenderung lebih dominan pada pelatihan dasar/latsar CPNS (prajabatan). Perempuan menghadapi hambatan non-teknis seperti keterbatasan waktu, peran ganda, dan tanggung jawab domestik yang memengaruhi keikutsertaan dalam pelatihan.

Belum ada kebijakan afirmasi atau alokasi anggaran yang memastikan keterlibatan setara antara laki-laki dan perempuan. Akibatnya, peluang perempuan untuk naik jabatan strategis lebih kecil dibanding laki-laki meskipun memiliki kompetensi.

4. Sebab-Sebab Kesenjangan

- Struktural : Jumlah perempuan yang menduduki JPT masih rendah.
- Kultural : Norma dan stereotip gender yang menilai laki-laki lebih cocok menjadi pemimpin masih sangat kuat dalam budaya birokrasi. Kepemimpinan sering diidentikkan dengan sifat maskulin seperti ketegasan, keberanian mengambil keputusan, dan kemampuan mengendalikan bawahan. Akibatnya, perempuan kerap dianggap kurang sesuai untuk posisi strategis meskipun memiliki kompetensi yang setara.
- Domestik : Peran ganda perempuan menyebabkan keterbatasan mengikuti pelatihan yang berlangsung lama atau di luar daerah.

- Kebijakan/Anggaran : Belum ada alokasi anggaran khusus atau strategi inklusi gender dalam perencanaan pengembangan kompetensi.

5. Rencana Aksi

- Menyediakan data terpilah peserta (laki-laki/perempuan) dalam setiap jenis pelatihan.
- Menetapkan kuota minimal keterwakilan perempuan (30–40%) dalam pelatihan kepemimpinan dan JPT.
- Menyusun kebijakan internal BKPSDM yang memastikan kesetaraan gender dalam pengembangan SDM aparatur.
- Melakukan sosialisasi pentingnya kesetaraan gender dalam pengembangan kompetensi kepada pimpinan OPD.

6. Output dan Outcome

Output:

- Tersedianya data terpilah gender dalam setiap kegiatan pelatihan.
- Bertambahnya jumlah perempuan peserta pelatihan strategis (kepemimpinan, JPT).
- Tersusunnya kebijakan internal BKPSDM yang mendukung kesetaraan gender.

Outcome:

- Kesempatan laki-laki dan perempuan dalam pengembangan kompetensi lebih setara.
- Meningkatnya keterwakilan perempuan pada jabatan strategis di Pemerintahan.
- Terciptanya birokrasi yang inklusif, responsif gender, dan berkeadilan.



PEMERINTAH KABUPATEN KOTABARU
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jl. Sisingamangaraja No.01 Kelurahan Kotabaru Hilir, Pulauaut Sigam, Kotabaru – Kalimantan Selatan 72111
Website : bkpsdm-kotabarukab.info, Email : BKPSDM@kotabarukab.go.id

Kotabaru, 25 September 2025

Yth. Kepala Dinas P3AP2KB
Cq. Bidang PPA Kabupaten Kotabaru
Di -
Kotabaru

SURAT PENGANTAR
NOMOR : 800/ 733 /BKPSDM/2025

No.	Jenis yang dikirim	Banyaknya	Keterangan
1.	Penyampaian Kegiatan/Sub Kegiatan Responsif Gender : 1. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK 2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN 3. Pengelolaan Promosi ASN 4. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur 5. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Tinggi Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	5 (lima) berkas	Disampaikan dengan hormat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Plt. Kepala Badan

Anang Muhammad Zen, S.T., M.T.,CGCAE
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19730916 200312 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN KOTABARU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Sisilangmangaraja No.01 Kelurahan Kotabaru Hilir, Pulauaut Sigam, Kotabaru – Kalimantan Selatan 72111
Website : bkpsdm-kotabarakab.go.id, Email : BKPSDM@kotabarakab.go.id

Kegiatan/Sub Kegiatan Responsif Gender 2025

No.	Kegiatan	Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran	Output Kegiatan	Lembaga/Masyarakat/ Dunia Usaha /Akademis yang Terlibat	Ket
1.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Rp. 554,633,800,-	Tertaksananya seleksi yang sensitif gender Tertentuknya tim seleksi yang proposional secara gender Tersedianya materi sosialisasi pengadaan yang netral gender/kesetaraan gender Meningkatnya jumlah pelamar wanita	BKN	
2	Pengembangan Kompetensi ASN	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Rp. 2,506,439,000,-	Tersusunnya pedoman/SOP seleksi Pendidikan Lanjutan yang sensitif gender Tertaksananya sosialisasi atau pelatihan kesadaran gender untuk pimpinan	UNLAM, UNHAS, UNIBRAW, Universitas Jombang	
3	Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Promosi ASN	Rp. 466,140,000,-	Meningkatnya jumlah ASN yang menduduki jabatan struktural	BKN	
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	RP. 1.005.362.374,-		BKN	
5	Sertifikasi Kelembangan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Rp. 10.546.555.600,-		BPSPDM Provinsi, BKN, UNLAM	

Pt. Kepala Badan

Artang Muhammad Zen, S.T., M.T., CGCAE
Pembina Tingkat I (IVb)
NIP. 19730916 200312 1 002





PEMERINTAH KABUPATEN KOTABARU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Sisingamangraja No.01 Kelurahan Kotabaru Hilir, Pulau Laut Sigam, Kotabaru – Kalimantan Selatan 72111

Website : bkpsdm-kotabarakab.info, Email : BKPSDM@kotabarakab.go.id

NO	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN	KET
1.	Pengadaan , Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Rp. 554.633.800,-	
2	Pengembangan Kompetensi ASN	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Rp. 2.506.439.000,-	
3	Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Promosi ASN	Rp. 466.140.000,-	
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	RP. 1.005.362.374,-	
5	Sertifikasi Kembangan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Tinggi Jabatan Fungsional , Kepemimpinan dan Prajabatan	Rp. 10.546.555.600,-	



Anang Muhammad Zen, S.T., M.T., CGCAE
Pembina Tingkat I (W/b)
NIP. 19730916 200312 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN KOTABARU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Sisingamangaraja No.1 Pulaulaut Sigam, Kotabaru-Kalimantan Selatan 72111
Telp:(0518)21002;Fax:(0518)22578, Website:bkpsdm.kotabarukab.go.id

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTABARU
NOMOR: 800 / 14 /BKPSDM/2025

TENTANG

PEMBENTUKAN FOCAL POINT PENGARUSUTAMAAN GENDER
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN KOTABARU TAHUN ANGGARAN 2025

KEPALA BADAN ,

- Menimbang** : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan pembangunan dan upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dipandang perlu mengimplementasikan strategi Pengarusutamaan Gender melalui perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, penganggaran program dan kegiatan pembangunan daerah;
- b. bahwa untuk penguatan kelembagaan Pengarusutamaan Gender perlu membentuk Focal Point sebagai sarana komunikasi dan koordinasi pelaksanaan Pengarusutamaan Gender;
- c. bahwa berkenaan dengan huruf a dan b, perlu ditetapkan dengan keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 07 Tahun 1984 tentang pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention of the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
2. Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3939);

3. Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);
4. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 95, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4419);
5. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) Sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4578);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
9. Instruksi Presiden Nomor 09 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional.
10. 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;

11. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia Nomor 06 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Data Gender dan Anak;
12. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 05 Tahun 2009 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2009 Nomor 05);
13. Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 067 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 16 tahun 2013 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Kabupaten Kotabaru (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2013 Nomor 16);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 21 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2022 Nomor 21, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 14);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 11 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2024 Nomor 11);
17. Peraturan Bupati Kotabaru Nomor 185 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2022 Nomor 186) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Kotabaru Nomor 86 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Kotabaru Nomor 185 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2024 Nomor 87);
18. Peraturan Bupati Kotabaru Nomor 81 Tahun 2024 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 (Berita Daerah Kabupaten Kotabaru Tahun 2024 Nomor 82);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru tentang Pembentukan Focal Point Pengarusutamaan Gender pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru dengan susunan keanggotaan sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini.

KEDUA : Tugas Focal Point Pengarusutamaan Gender maksud Diktum KESATU adalah ;

1. mempromosikan Pengarusutamaan Gender pada unit kerja;
2. memfasilitasi penyusunan rencana kerja dan penganggaran SKPD yang responsive gender;
3. melaksanakan pelatihan, sosialisasi, advokasi pengarusutamaan gender kepada pejabat dan staf dilingkungan SKPD;
4. melaporkan pelaksanaan PUG kepada pimpinan SKPD;
5. mendorong pelaksanaan analisis gender terhadap kebijakan program, dan kegiatan pada Unit Kerja;
6. memfasilitasi penyusunan profil gender dilingkungan SKPD;

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Kotabaru
Pada tanggal Januari 2025

Kepala Badan,



H. MUHAMAD YUSUF, S.Pd
NIP. 19661109 198503 1 001

Tembusan disampaikan kepada :

1. Inspektur Kabupaten Kotabaru di Kotabaru
2. Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kotabaru di Kotabaru
3. Masing-masing yang bersangkutan.

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA
NOMOR: 800 / 149 /BKPSDM/2025
TENTANG
PEMBENTUKAN FOCAL POINT
PENGARUSUTAMAAN GENDER BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN
KOTABARU TAHUN ANGGARAN 2025

SUSUNAN KEANGGOTAAN FOCAL POINT PENGARUSUTAMAAN GENDER PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KOTABARU TAHUN ANGGARAN 2025

NO	N A M A	JABATAN DALAM KEGIATAN
1.	Kepala Badan BKPSDM Kab. Kotabaru	Penanggung jawab
2.	Sekretaris	Ketua
3.	Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan Aparatur	Sekretaris
4.	Kepala Bidang Disiplin, Kesejahteraan dan Informasi	Anggota
5.	Kepala Bidang Mutasi dan Promosi	Anggota
6.	Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	Anggota

Kepala Badan

H. MUHAMAD YUSUF, S.Pd
NIP. 19661109 198503 1 001

Pemerintah Kabupaten Kotabaru Inspektorat Kab. Kotabaru	Disusun oleh / Tanggal	Mustika Sari, S. Sos. 11 Agustus 2025
	Direviu oleh / Tanggal	Utuh Waryoto, S. Hut 12 Agustus 2025
	Disetujui oleh / Tanggal	Adi Eka Indra 12 Agustus 2025

REVIU
RANCANGAN AKHIR RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTABARU
TAHUN 2025 SAMPAI DENGAN 2029

Uraian Hasil Reviu

1. Keterhubungan dan kesesuaian Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan dengan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah dan/atau pertumbuhan kinerja urusan daerah yang menjadi tanggung jawab perangkat daerah bersangkutan dalam Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan pada Rancangan Akhir Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru Tahun 2025-2029 telah mendukung pencapaian sasaran.

2. Keterhubungan Kinerja, Indikator, dan target kinerja rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah tahun 2025-2029.

Indikator IKU/IKD yang ditetapkan Pemerintah Daerah sudah sejalan dengan Bidang Urusan yang diampuh oleh Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru.

3. Konsistensi dan keterhubungan antara Program, Kegiatan, Sub Kegiatan pada rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 dengan program prioritas dan program perangkat daerah pada RPJMD Tahun 2025-2029.

- a. Konsistensi Program Prioritas pada RPJMD dengan Rancangan Akhir Renstra
- Program Prioritas Daerah yang terdapat pada Bab IV Rancangan RPJMD Kabupaten Kotabaru Tahun 2025-2029 telah diturunkan pada Rancangan Akhir Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru Tahun 2025-2029.

- b. Konsistensi Program Perangkat Daerah pada RPJMD dengan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah.

Program pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru yang terdapat pada Bab IV Rancangan RPJMD Kabupaten Kotabaru Tahun 2025-2029 telah diturunkan pada Rancangan Akhir Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru Tahun 2025-2029.

4. Kesesuaian antara target kinerja rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 dengan pengendalian dan evaluasi hasil capaian kinerja Renstra Perangkat Daerah periode 2020-2024.

- a. Kesesuaian penetapan IKU dengan Dokumen Pengendalian dan Evaluasi tahun sebelumnya.

Target selaras karena target tidak lebih rendah dari baseline, ada peningkatan yang realistis dan konsisten dari target

- b. Kesesuaian penetapan IKD dengan Dokumen Pengendalian dan Evaluasi tahun sebelumnya

Pada SKPD Badan Kepegawian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru tidak ada IKD.

5. Ketaatan dengan kaidah-kaidah perencanaan lainnya (kesesuaian penetapan target Sub Kegiatan dengan data statistik sektoral daerah).

Terdapat penetapan target Sub Kegiatan pada Rancangan Akhir Renstra Badan Kepegawian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru tidak berdasarkan hasil pengendalian dan evaluasi tahun sebelumnya yaitu :

No	Catatan Hasil Reviu	Rekomendasi
1.	Penetapan target pada Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN lebih rendah dari Data Statistik Sektoral Daerah	Melakukan penyesuaian target dengan DSSD, target tidak boleh lebih rendah dari DSSD, target sebaiknya menunjukkan tren peningkatan.
2.	Penetapan target pada Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional lebih rendah dari Data Statistik Sektoral Daerah	Melakukan penyesuaian target dengan DSSD, target tidak boleh lebih rendah dari DSSD, target sebaiknya menunjukkan tren peningkatan.

3.	Penetapan target pada Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN lebih rendah dari Data Statistik Sektoral Daerah	Melakukan penyesuaian target dengan DSSD, target tidak boleh lebih rendah dari DSSD, target sebaiknya menunjukkan tren peningkatan.
4	Penetapan target pada Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur lebih rendah dari Data Statistik Sektoral Daerah	Melakukan penyesuaian target dengan DSSD, target tidak boleh lebih rendah dari DSSD, target sebaiknya menunjukkan tren peningkatan.
5.	Penetapan target pada Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai lebih rendah dari Data Statistik Sektoral Daerah	Melakukan penyesuaian target dengan DSSD, target tidak boleh lebih rendah dari DSSD, target sebaiknya menunjukkan tren peningkatan.
6.	Penetapan target pada Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan lebih rendah dari Data Statistik Sektoral Daerah	Melakukan penyesuaian target dengan DSSD, target tidak boleh lebih rendah dari DSSD, target sebaiknya menunjukkan tren peningkatan.

Kepala Badan Kepegawian Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotabaru,


Anang Muhammad Zen, ST., MT., CGCAE
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19730916 200312 1 002

Kotabaru, 25 Agustus 2025

Wakil Penanggung Jawab,



H. Adi Eka Indra, S.T., M.T., CGCAE
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19721030 199803 1 005