

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER

RENCANA STRATEGIS TAHUN 2021-2026



Jl. R.M Noto Sunardi Tana Paser
Telepon (0543) 22690, 21072
Email. bkpsdm.kab.paser@mail.com/bkd.paserkab.go.id

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa. Atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, kami dapat menyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Raperda tentang RPJPD, RPJMD dan RKPD, Perangkat Daerah wajib menyusun Renstra yang merupakan perencanaan Perangkat Daerah untuk periode lima tahun. Dokumen Renstra Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 ini disusun mengacu pada RPJMD Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 dan menjadi pedoman dalam pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM tahun 2021-2026. Visi Kabupaten Paser adalah “ Menuju Kabupaten Paser yang Maju, Adil dan Sejahtera”. Salah satu misi yang harus dicapai dan menjadi tugas BKPSDM adalah misi kedua “Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Efisien melalui Pemerintahan yang Profesional, Partisipatif dan Transparan”.

Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026 memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan serta pendanaan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan atau pilihan sesuai dengan tugas dan fungsinya yaitu urusan kepegawaian.

Tana Paser, 8 September 2021



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum.....	3
1.3. Maksud dan Tujuan	6
1.4. Sistematika Penulisan	7
BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi PD	11
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah.....	18
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	22
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan PD	39
BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU PERANGKAT DAERAH	
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	49
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	50
3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi	55
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)	59
3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis	60
BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN	
BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	
5.1. Strategi.....	73
5.2. Arah Kebijakan	76
BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	
BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	
BAB VIII. PENUTUP	

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1. Jumlah Personil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser berdasarkan Jenis Kelamin	18
Tabel 2.2. Jumlah Personil Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser	19
Tabel 2.3. Jumlah Personil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser per Jenis Kelamib berdasarkan Kepangkatan.....	19
Tabel 2.4. Alokasi Anggaran BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2017-2021.....	20
Tabel 2.5. Aset dan Modal Penunjang Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser	22
Tabel 2.6. Perkembangan ASN di Kabupaten Paser.....	23
Tabel 2.7. Capaian Kinerja Pelayanan (CKP) BKPSDM Kabupaten Paser	25
Tabel 2.8. Jumlah Aparatur Pemerintah Kabupaten Paser yang Mendapatkan Peningkatan Kompetensi melalui Pendidikan dan Pelatihan Formal	27
Tabel 2.9. Capaian Sasaran Kinerja Pegawai Tahun 2017-2021.....	27
Tabel 2.10. Persentase <i>record Data</i> yang dapat Terupdate dan Persentase SKPD yang melaporkan Data Kepegawaian.....	32
Tabel 2.11. Data Layanan Kepegawaian BKPSDM Tahun 2017-2020.....	32
Tabel 2.12. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Pemerintah Daerah Kabupaten Paser Provinsi Kalimantan Timur	33
Tabel 3.1. Identifikasi Masalah Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah.....	49
Tabel 3.2. Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan BKPSDM Kabupaten Paser terhadap Pencapaian Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	53
Tabel 3.3. Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser berdasarkan Sasaran Renstra BKN beserta Faktor Pendorong dan Penghambat Keberhasilan Penanganannya.....	56
Tabel 3.4. Permasalahan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Paser Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi beserta Faktor Pendorong	

	dan Penghambat Keberhasilan Penanganannya	58
Tabel 3.5.	Gambaran Umum Sumber Daya Aparatur berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Kabupaten Paser Tahun 2011	62
Tabel 4.1.	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2021-2026.....	72
Tabel 5.1.	Penentuan Alternatif Strategis.....	75
Tabel 5.2.	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan	83
Tabel 6.3.	Anggaran dan realiasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser	94
Tabel 7.1.	Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	99
Tabel 7.2.	Penetapan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kabupaten Kota Dan dengan Renja Perangkat Daerah.....	2
Gambar 2.	Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2020 pengganti Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Paser	12
Gambar 3.	Bagan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.....	17
Gambar 4.	Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Per Jenis Kelamin..	18
Gambar 5.	Alokasi ANggaran BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2017-2021	20
Gambar 6.	Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2017-2021	27
Gambar 7.	Jumlah Pengadaan CASN Tahun 2017 sampai dengan 2021 .	28
Gambar 8.	Jumlah Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017 sampai dengan 2021 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	29
Gambar 9.	Peta Pergerakan Pendidikan Aparatur Sipil Negara Tahun 2017 sampai dengan 2021 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.....	30
Gambar 10.	Persentase Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Pelayanan Masyarakat.....	32
Gambar 11.	Diagram Penempatan Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Kualifikasi/Pendidikan	65
Gambar 12.	Diagram Aparatur Berdasarkan Kompetensi.....	66
Gambat 13.	Diagram Persentase ASN Berdasarkan Pemenuhan Syarat Jabatan	78

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah Perangkat Daerah Kabupaten Paser yang ditetapkan melalui Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Paser Nomor 01 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang disusun berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

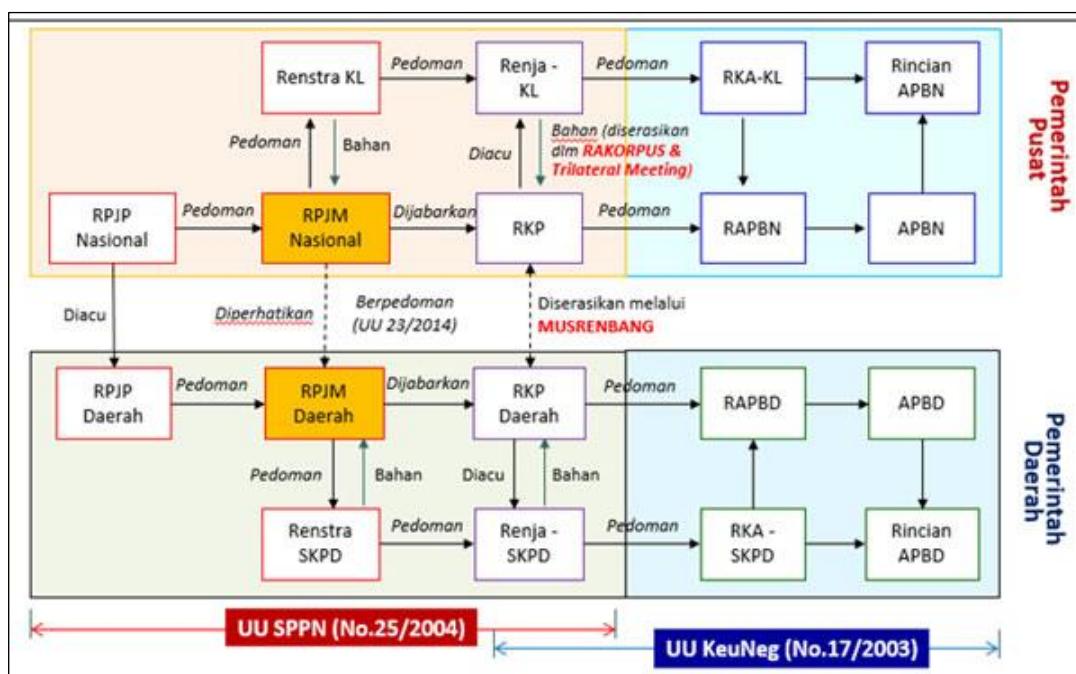
Selaku Perangkat Daerah yang berbentuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser berkedudukan sebagai unsur *penunjang* urusan pemerintahan di Bidang Kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah dipimpin oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, dengan tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian.

Mempedomani Pasal 15 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 bahwa setiap Perangkat Daerah wajib menyusun Rencana Strategis untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan serta menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan.

Rencana Strategis adalah dokumen perencanaan jangka menengah 5 (lima) tahun yang memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif. Hubungan dan keterkaitan perencanaan pada RPJMD Kabupaten Paser dengan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1.1.

Keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota, dan dengan Renja Perangkat Daerah.



Sumber : UU SPPN, 2005

RPJP adalah dokumen perencanaan untuk periode 20 tahun yang merupakan penjabaran dari tujuan dibentuknya pemerintahan daerah dalam bentuk visi, misi, dan arah pembangunan. RPJM adalah dokumen perencanaan untuk periode 5 tahun yang merupakan penjabaran visi, misi, dan program Kepala daerah yang memuat strategi pembangunan daerah, kebijakan umum, program dalam rencana kerja yang bersifat indikatif. Pada Satuan Kerja, RPJM ini selanjutnya disebut dengan Rencana Strategis Perangkat Daerah. Rencana pembangunan 5 tahunan ini selanjutnya dijabarkan lagi dalam rencana pembangunan tahunan yang dituangkan dalam Rencana Kerja (Renja). Renja Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan untuk periode 1 tahun. Renja Perangkat Daerah yang disusun dengan mengacu pada Renstra dan pagu indikatif selanjutnya menjadi pedoman penyusunan RKA-SKPD. RKA inilah yang menjadi muara dari dokumen perencanaan dan penganggaran. Selanjutnya RKA-SKPD ini akan menjadi dasar ditetapkannya Dokumen Pelaksanaan Anggaran yaitu DPA.

Berdasarkan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 pada Pasal 113 ayat (1), mengamanatkan bahwa Rancangan Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud

dalam Pasal 112 ayat (5) disampaikan oleh Kepala Perangkat Daerah kepada Kepala BAPPEDA untuk diverifikasi dan dijadikan sebagai bahan masukan dalam penyempurnaan RPJMD. Sehubungan dengan itu agar terlaksananya penyusunan dokumen Rencana Strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang selaras dengan RPJMD Kabupaten Paser Tahun 2021 – 2026, perlu dilakukan Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

1.2 Landasan Hukum

Dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026, memperhatikan arah dan kebijakan yang bersumber dari beberapa regulasi peraturan perundang-undangan sebagai berikut :

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 Kepegawaian Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4287);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN);
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);

6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
7. 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);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
9. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244);
11. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024;
12. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4575);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42);
14. 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;

15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
16. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 27 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2019-2023
17. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 4 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Paser Tahun 2005 - 2025;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah;
19. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 4 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Paser Tahun 2005 - 2025;
20. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 12 tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2016-2021;
21. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 04 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2021-2026;
22. Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

Sedangkan landasan hukum/peraturan yang relevan serta sebagai ornamen pendukung dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026, yaitu :

1. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
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);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan Aturan atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
6. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS);
7. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) Nomor 38 Tahun 2018 tentang Ketentuan Indeks Penilaian Aparatur (IPA);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT);
11. Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalisme (PIP) ASN; dan
12. Peraturan Kepala BKN Nomor 50 Tahun 2019 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode *Computer Assisted Test* (CAT).

1.3. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser 2021-2026 disusun dengan maksud menjamin terciptanya

integrase, singkronisasi, dan sinergi baik antar wilayah, antar ruang, antar waktu , antar fungsi Pemerintah maupun antara Pusat dan Daerah serta sebagai pedoman bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan untuk lima tahun mendatang melalui pelaksanaan program dan kegiatan di Bidang Kepegawaian. Di samping itu juga untuk memberikan gambaran yang jelas tentang tujuan, sasaran, program, dan kegiatan serta indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

2. Tujuan

Sedangkan tujuan dari disusunnya renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 ini adalah sebagai berikut :

1. Menjabarkan strategi yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser untuk mewujudkan Tujuan dan Sasaran Daerah dalam pengelolaan kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Paser.
2. Menjadi acuan kerja resmi bagi Perangkat Daerah serta pihak terkait dalam upaya pembangunan dalam pengelolaan kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Paser.
3. Menjadi acuan resmi untuk penilaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

1.4 Sistematika Penulisan

Dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, hubungan Renstra dengan dokumen perencanaan lainnya, serta sistematika penulisan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026. BAB I terdiri dari:

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

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Pada bab ini menguraikan tentang tugas, fungsi dan struktur organisasi, sumber daya serta apa saja Tugas, Fungsi, Sumber Daya, Kinerja, Tantangan dan Peluang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. BAB II terdiri dari:

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

BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Pada bab ini menguraikan permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih dan penentuan isu-isu strategis. BAB III terdiri dari:

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

BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah perangkat daerah. BAB IV terdiri dari:

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

BAB V. SASARAN DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bab ini menguraikan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan perangkat daerah dalam lima tahun mendatang.

5.1 Strategi

5.2 Arah Kebijakan

BAB VI. RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN SERTA

PENDANAAN

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif. BAB VI terdiri dari:

6.1 Rencana Program

6.2 Rencana Kegiatan dan Sub Kegiatan

BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja perangkat daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai perangkat daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan sasaran RPJMD.

BAB VIII. PENUTUP

Pada Bab ini diuraikan penutup dan kesimpulan Rencana Strategis secara umum.

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Upaya peningkatan kualitas manajemen SDM aparatur merupakan keputusan yang strategis dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang berimplikasi luas pada setiap aspek menuju perbaikan yang terus menerus (*continual improvement*), serta proses jasa yang selalu berfokus pada kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*), baik pada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada Perangkat Daerah (PD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser maupun pada masyarakat. Sesuai dengan tugas dan fungsi, beberapa jenis pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diberikan kepada aparatur disetiap Perangkat Daerah (PD) di Lingkungan Pemerintah Pemerintah Kabupaten Paser, masyarakat ataupun penerima layanan lainnya yaitu :

1. Administrasi Kenaikan Gaji Berkala (KGB) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP);
2. Administrasi Pengajuan Cuti;
3. Fasilitasi Ujian Dinas (UDI) dan Ujian Penyesuaian Ijazah (UPI);
4. Fasilitasi Penyusunan Formasi dan Pengadaan Pegawai;
5. Fasilitasi Uji Kompetensi Pegawai;
6. Pelayanan Aduan/Gugatan, Izin Cerai dan Cuti Pegawai;
7. Pelayanan Adminsitrasli LP2P/LHKPN;
8. Pelayanan Absensi dan Aplikasi Kepegawaian;
9. Pemberian *Reward* dan *Punishment*;
10. Pemberian *Feedback* dan Konseling Kerja;
11. Penerbitan SK alih fungsi dari Jabatan Fungsional Umum menjadi Jabatan Fungsional Tertentu;
12. Penerbitan SK Pemberhentian;
13. Penerbitan SK CPNS (80%) dan PNS (100%);
14. Penerbitan SK Mutasi Pegawai, baik dalam lingkup Daerah maupun antar Instansi;
15. Pengurusan Tugas Belajar dan Izin Belajar;

16. Penerbitan Kartu Identitas Pegawai (KARPEG), TASPEN, Kartu Suami (KARSU) atau Kartu Istri (KARIS);
17. Pengelolaan keanggotaan KORPRI dan TAPERUM; dan
18. Updating Data dan Informasi Pegawai.

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah

2.1.1 Kedudukan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2020 pengganti Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Paser dan Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian.

2.1.2. Tugas dan Fungsi

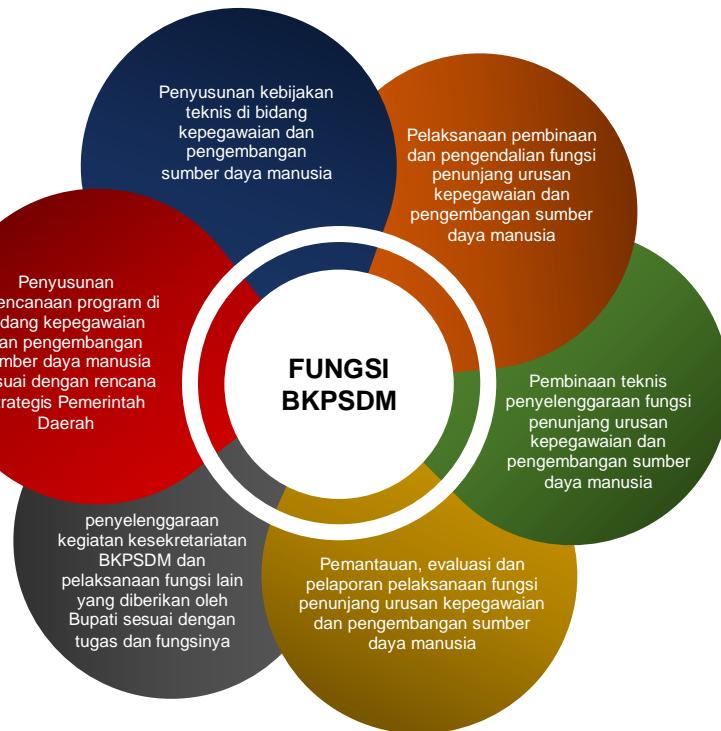
Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mempunyai fungsi :

1. Penyusunan perencanaan program di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan rencana strategis Pemerintah Daerah;
2. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Pelaksanaan pembinaan dan pengendalian fungsi penunjang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan fungsi penunjang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
5. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;

6. Penyelenggaraan kegiatan kesekretariatan BKPSDM; dan
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Gambar 2.

Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2020 pengganti Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Paser



Sumber : Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Paser, 2021

2.1.3 Struktur Organisasi

Adapun susunan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2020 pengganti Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Paser dan Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah sebagai berikut.

BKPSDM Kabupaten Paser dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten Umum dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam menjalankan tugas yang diemban,

Kepala BKPSDM Kabupaten Paser didukung oleh unsur-unsur organisasi yang terdiri dari :

Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan perencanaan program, kepegawaian, keuangan dan rumah tangga, dan memberikan pelayanan administratif kepada satuan kerja di lingkungan BKPSDM. Untuk menyelenggarakan tugas ini, Sekretariat secara garis besar mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pengoordinasian penyusunan perencanaan program pendapatan, pengelolaan belanja Daerah, perbendaharaan dan akuntansi keuangan pada BKPSDM;
- b. Penyusun anggaran berbasis kinerja dan penetapan indikator kinerja untuk setiap program/kegiatan;
- c. Pelaksanaan pembantuan pengelolaan dan penatausahaan keuangan;
- d. Pelaksanaan pengelolaan barang milik Daerah pada BKPSDM, yang meliputi perencanaan dan analisis kebutuhan, standardisasi, pemanfaatan dan pendayagunaan;
- e. Pengendalian, evaluasi, pelaporan pelaksanaan program dalam rangka sistem akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah;
- f. Pelaksanaan penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan;
- g. Pelaksanaan penataan administrasi kepegawaian dan peningkatan kompetensi aparatur pada BKPSDM;
- h. Pelaksanaan urusan rumah tangga, komunikasi, informasi, dan kehumasan; dan
- i. Pelaksanaan tugas lain yang memiliki relevansi dengan tugas dan fungsi Sekretariat.

Dalam menjalankan tugasnya, Sekretariat didukung oleh unit kerja yang lebih kecil, yaitu terdiri dari :

- a) Subbagian Perencanaan dan Keuangan.
- b) Subbagian Umum dan Kepegawaian.

Tiap Subbagian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Sekretariat yakni Sekretaris.

Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian

Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan urusan pengadaan dan pemberhentian, serta data dan informasi kepegawaian. Untuk menyelenggarakan tugas ini, Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian secara garis besar mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan perumusan kebijakan pengadaan, pemberhentian, data dan informasi kepegawaian;
- b. Pelaksanaan penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. Penyelenggaraan pengadaan PNS dan PPPK;
- d. Pengoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- e. Pelaksanaan verifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
- f. Pelaksanaan verifikasi database informasi kepegawaian;
- g. Pengoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
- h. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan data dan informasi; dan
- i. Pelaksanaan tugas lain tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.

Dalam menjalankan tugasnya, Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian didukung oleh unit kerja yang lebih kecil, yaitu terdiri dari :

- a) Subbidang Pengadaan dan Pemberhentian.
- b) Subbidang Data dan Informasi Kepegawaian.

Tiap Subbidang dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.

Bidang Pengembangan dan Mutasi

Bidang Pengembangan dan Mutasi mempunyai tugas melaksanakan urusan pengembangan dan diklat, serta mutasi dan kepangkatan. Untuk menyelenggarakan tugas

ini, Bidang Pengembangan dan Mutasi secara garis besar mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Pengoordinasian perumusan penetapan kebijakan perencanaan program Bidang Pengembangan dan Mutasi sesuai dengan rencana strategis PD;
- b. Pengoordinasian penetapan perencanaan teknis operasional program Bidang Pengembangan dan Mutasi sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
- c. Pelaksanaan perumusan kebijakan pengembangan, mutasi dan promosi;
- d. Penyelenggaraan proses pengembangan, mutasi dan promosi;
- e. Pengoordinasian pelaksanaan pengembangan, mutasi dan promosi;
- f. Pelaksanaan verifikasi dokumen pengembangan, mutasi dan promosi;
- g. Pengoordinasian dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
- h. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan, mutasi dan promosi; dan
- i. Pelaksanaan tugas lain tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi Bidang Pengembangan dan Mutasi.

Dalam menjalankan tugasnya, Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian didukung oleh unit kerja yang lebih kecil, yaitu terdiri dari :

- a) Subbidang Pengembangan dan Diklat.
- b) Subbidang Mutasi dan Kepangkatan.

Tiap Subbidang dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengembangan dan Mutasi.

Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN

Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN mempunyai tugas melaksanakan urusan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur, disiplin dan penghargaan, serta kesejahteraan dan fasilitasi profesi ASN. Untuk menyelenggarakan tugas ini, Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN secara garis besar mempunyai fungsi sebagai berikut :

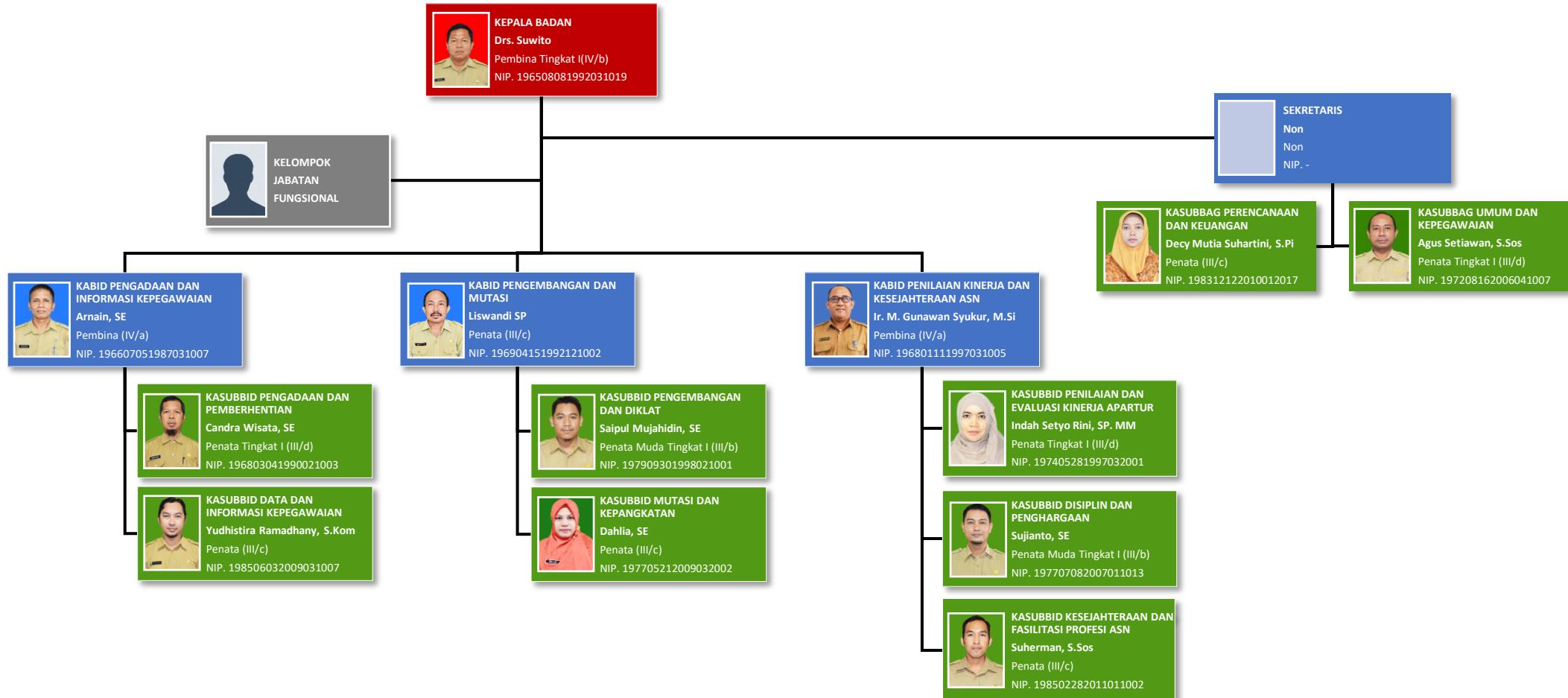
- a. Pengoordinasian perumusan penetapan kebijakan perencanaan program Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN sesuai dengan rencana strategis SKPD;
- b. Pengoordinasian penetapan perencanaan teknis operasional program Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
- c. Pelaksanaan perumusan kebijakan penilaian kinerja, disiplin, penghargaan dan kesejahteraan ASN;
- d. Pelaksanaan kegiatan penilai kinerja, disiplin, penghargaan dan kesejahteraan ASN;
- e. Pelaksanaan pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN);
- f. Merencanakan dan melaksanakan fasilitasi kelembagaan profesi ASN (KORPRI dan lembaga profesi ASN lainnya);
- g. Penyelenggaraan evaluasi hasil penilaian kinerja, penerapan disiplin, pemberian penghargaan dan kesejahteraan ASN;
- h. Pelaksanaan verifikasi usulan pemberian penghargaan;
- i. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan penilaian kinerja, disiplin, penghargaan dan kesejahteraan ASN; dan
- j. Pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN.

Dalam menjalankan tugasnya, Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN didukung oleh unit kerja yang lebih kecil, yaitu terdiri dari :

- a) Subbidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
- b) Subbidang Disiplin dan Penghargaan.
- c) Subbidang Kesejahteraan dan Fasilitasi Profesi ASN.

Tiap Subbidang dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN.

Gambar 3.
Bagan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2021

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Secara umum, keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran aktif SDM organisasi itu sendiri. Untuk mendukung pencapaian kinerja dari setiap individu, kelompok kerja maupun kinerja sebagai hasil usaha seluruh komponen dalam organisasi perlu didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai disamping ketersedian anggaran yang cukup.

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser didukung oleh 43 (Empat Puluh Tiga) personil yang terbagi atas 31 orang PNS dan 12 Orang PTT pada kondisi April 2021 yang seperti yang terlihat pada tabel dan gambar berikut.

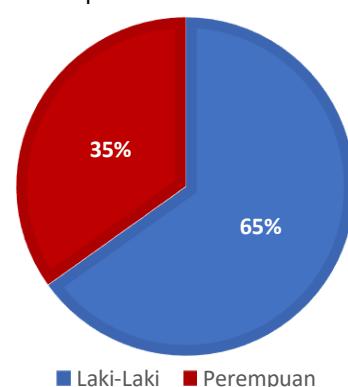
Tabel 2.1
Jumlah personil Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia per Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	PNS	PPPK	PTT	JUMLAH	%
Laki – Laki	19	0	9	28	65,0
Perempuan	12	0	3	15	35,0
TOTAL	31	0	12	43	100,0

Sumber : BKPSDM Kabupaten Paser, 2021

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 2.1 dan gambar 2.3 mayoritas pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dari total 43 orang pegawai didominasi oleh jenis kelamin Laki-Laki dengan total 28 orang atau sebanyak 65%, sedangkan 15 orang atau sekitar 35% didominasi oleh jenis kelamin Perempuan. Jumlah tersebut dirasa belum cukup untuk menunjang dalam pelaksanaan pelayanan kepegawaian yang dijalankan, sehingga di tahun 2021 BKPSDM Kabupaten Paser

Gambar 4.
Jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia per Jenis Kelamin



berencana untuk mengajukan setidaknya 2 (dua) orang pegawai untuk memenuhi kebutuhan pegawai.

Tabel 2.2
Jumlah personil Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia per Jenis Kelamin berdasarkan Tingkat Pendidikan

JENIS PENDIDIKAN	PNS			PPPK			PTT			JUMLAH	%
	L	P	J	L	P	J	L	P	J		
S-3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
S-2	1	1	2	0	0	0	0	0	0	2	4,7
S-1	12	9	21	0	0	7	6	1	7	28	65,0
D-IV	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	4,7
D-III	2	1	3	0	0	0	0	0	0	3	7,0
D-II	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
D-I	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
SLTA/SMA/SMK/MA	2	1	3	0	0	5	3	2	5	8	18,6
SLTP/SMP/MTs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
SD/MI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
TOTAL	19	12	31	0	0	12	9	3	12	43	100,0

Sumber : BKPSDM Kabupaten Paser, 2021

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 2.2 jumlah pendidikan terbanyak pertama pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser terletak pada tingkatan S-1 dengan total 28 orang atau sekitar 65%, terbanyak kedua terletak pada tingkatan SLTA/SMA/SMK/MA dengan total 8 orang atau sekitar 18% dan terbanyak ketiga terletak pada tingkatan D-III dengan total 3 orang atau sekitar 7%.

Tabel 2.3
Jumlah personil Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia per Jenis Kelamin berdasarkan Kepangkatan

PANGKAT/GOLONGAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH	%
Golongan IV	3	0	3	7,0
Golongan III	14	11	25	58,1
Golongan II	2	1	3	7,0
Golongan I	0	0	0	0,0
Non	9	3	12	27,9
TOTAL	28	15	43	100,0

Sumber : BKPSDM Kabupaten Paser, 2021

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 2.3 jumlah pegawai pada Golongan III sebagai golongan terbanyak pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, yakni 25 orang atau sebesar 58,1%.

2.2.2 Anggaran

Dari sisi anggaran, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mendapatkan alokasi anggaran dari senilai Rp. 0,00, Jumlah anggaran dari tahun 2016-2020 dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut.

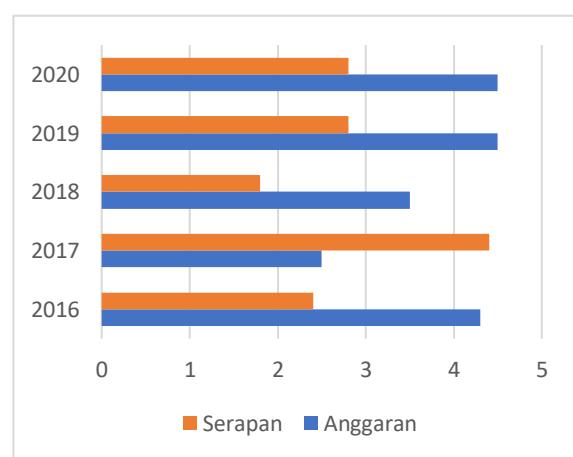
Tabel 2.4
Alokasi Anggaran BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2017-2021

NO.	TAHUN	ANGGARAN (Rp.)	REALISASI (Rp.)	%
1	2017	10.123.635.873	8.925.901.486	88,2
2	2018	15.811.387.574	15.113.605.350	95,6
3	2019	20.332.468.300	18.675.969.627	91,9
4	2020	10.724.646.867	8.713.356.489	81,2
5	2021	14.275.616.390	4.565.266.438	31.98
JUMLAH		71.267.755.004	55.994.099.390	78.57

Sumber : Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK) BKPSDM Kabupaten Paser, 2021

Pada tahun 2016 hingga tahun 2020 BKPSDM Kabupaten Paser mendapatkan alokasi dana senilai Rp. 71.267.654.986,-. Sedangkan rata-rata realisasi sampai dengan tahun 2020 dengan total anggaran Rp. 56.992.138.596,- dan terealisasi Rp. 51.415.826.952,- atau sebesar 89.19%.

Gambar 5.
Alokasi Anggaran BKPSDM Kab. Paser Tahun 2016-2020



Diharapkan pada tahun-tahun berikutnya alokasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser agar lebih

dingkatkan dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kepegawaian namun dengan tetap mengedepankan prinsip efisien, efektif dan tepat sasaran.

2.2.3 Aset/Modal

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tidak cukup mengandalkan dari jumlah dan kualitas sumber daya manusia saja. Pelakanaan tugas dan fungsi tersebut juga menuntut adanya ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, sehingga tercapai kualitas kerja yang baik. Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan organisasi, sedangkan prasarana adalah segala yang merupakan penunjang terselenggaranya suatu proses atau usaha agar tujuan organisasi tercapai. Secara umum sarana dan prasarana digunakan antara lain untuk menunjang kegiatan ketatausahaan atau administrasi perkantoran, pembinaan dan pelayanan administrasi kepegawaian, upaya peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia/Aparatur Sipil Negara (ASN) serta penunjang pelaksanaan pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

Selain itu juga, hingga saat ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser belum memiliki gedung/kantor dalam menjalankan aktifitas pelayanan kepegawaian, sehingga dalam menjalankan aktifitas pelayanan kepegawaian masih bertempat di gedung Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. Selain itu juga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum memiliki Gedung/Balai Assessment Center yang representatif dalam menunjang pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN.

Secara sederhana gambaran sarana dan prasarana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dapat dilihat tabel berikut ini :

Tabel 2.5
**Aset dan Modal Penunjang Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

No.	Jenis/Nama Barang	Jumlah Barang	Keterangan		
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
1	Facsimile	1	1		
2	Wireless Amplifier	1	1		
3	Dial Gauge	1	1		
4	Tipod	1	1		
5	Alat Labor Immunologi	1	1		
6	Meja Kerja	42	42		
7	Penyembur Api	1		1	
8	PC Unit	98	96	2	
9	Notebook	27	23	4	
10	Hard Disk	1	1		
11	Scanner	3	3		
12	Keyboard	1	1		
13	Monitor	4	4		
14	Printer	38	38		
15	Scanner	5	5		
16	Peralatan PC	1	1		
17	Kabel UTP	1	1		
18	Peralatan Jaringan Lainnya	3	3		
19	Bangunan Gedung Kantor	1	1		
20	Bangunan Tempat Kerja Lainnya	1	1		
21	Instalasi Pusat Pengatur Listrik	2	2		
22	Buku Umum lain-lain	9	9		
23	Ekonomi	3	3		
24	Hukum	6	6		
25	Administrasi, Pertanahan dan Keamanan	3	3		
26	Buku Ilmu Sosial	1	1		

Sumber : SIMDA Barang BKPSDM Kabupaten Paser, 2021

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014, Manajemen Apartur Sipil Negara (ASN) terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan

Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan lokomotif bergeraknya reformasi birokrasi. Untuk itu prasyarat reformasi birokrasi adalah adanya pengelolaan baik PNS dan PPPK yang dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien, sehingga terciptanya tata pemerintahan yang efektif dan efisien.

Dalam hal ini perlu diketahui permasalahan utama manajemen kepegawaian, yaitu masih rendahnya kompetensi dan belum sesuai dengan kebutuhan/penempatan dalam jabatan, kinerja/produktifitas belum optimal, integritas PNS yang masih rendah dan belum optimalnya sistem renumerasi yang berbasis kinerja.

Melalui Undang–Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan diberi kewenangan untuk menyelenggarakan manajemen kepegawaian serta menunjang kepegawaian dan menunjang pendidikan dan pelatihan ASN. Peran ini merupakan penguatan dari peran sebelumnya yang diatur oleh Undang–Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang–Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok–Pokok Kepegawaian.

Perubahan paradigma tersebut diwujudkan melalui manajemen pengembangan sumber daya manusia aparatur negara dengan harapan aparatur negara selalu terdepan dan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi dalam menjawab tantangan pembangunan yang dihadapi.

Ruang lingkup manajemen kepegawaian yang begitu luas, antara lain dapat dilihat dari jumlah Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Paser pada Tahun 2021 berjumlah 4.581 pegawai. Sehingga menyebabkan kebijakan yang berlaku masih kurang diketahui dan dimengerti oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Secara lebih rinci jumlah ASN Pemerintah Kabupaten Paser adalah sebagai berikut.

Tabel 2.6
Perkembangan ASN di Kabupaten Paser tahun 2017 s.d. 2021

Tahun	PNS			CPNS			PPPK			Jumlah	%	Tren
	P	L	J	P	L	J	P	L	J			
2017	2.668	2.183	4.851	0	0	0	0	0	0	4.851	-9,4	Menurun
2018	2.560	2.125	4.685	0	0	0	0	0	0	4.685	-3,4	Menurun

2019	2.460	2.081	4.541	54	112	166	0	0	0	4.707	0,5	Meningkat
2020	2.396	2.124	4.520	0	0	0	20	16	36	4.556	-3,2	Menurun
2021	2.313	2.092	4.405	53	87	140	20	16	36	4.581	0,5	Meningkat

Sumber : Data Sektoral BKPSDM Kabupaten Paser, 2021

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser membantu pejabat pembina kepegawaian dalam pengelolaan manajemen kepegawaian, yang dimulai dari perencanaan, rekrutmen, pembinaan, peningkatan kompetensi sampai dengan pemberhentian PNS dan PPPK.

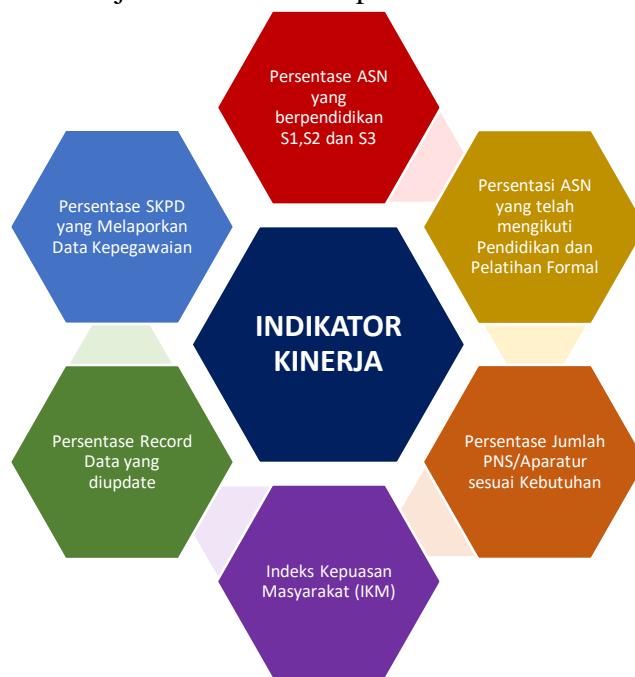
Keadaan ini dapat menjadi kendala bagi tercapainya tujuan pembinaan PNS, yaitu terwujudnya PNS sebagai aparatur yang berhasil guna, berdaya guna, bersih, berwibawa, yang bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Secara rinci beberapa kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dari tahun 2017 s.d 2021 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.7
Capaian Kinerja Pelayanan (CKP) BKPSDM Kabupaten Paser tahun 2016-2021 (TC.23)

No.	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi	Target SPM/IKK	Target Renstra PD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
			2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4					5					6				
1	Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal		10	15	20	22	25	1.75	5.59	9.11	13.07		17.5	37.27	45.55	59.41	
2	Persentase Aparatur Sipil Negara yang Berkinerja Baik		100	100	100	100	100	57.88	80	97.32	73.61		57.88	80	97.32	73.61	
3	Persentase jumlah PNS/Aparatur sesuai Kebutuhan		50	100	60	100	66.67	8.67	0	111	97.87		17.34	0	185	97.87	
4	Persentase data kepegawaian yang diupdate/terbarukan		100	100	100	100	100	99.76	99.83	99.75	99.89		99.76	99.83	99.75	99.89	
5	Nilai SAKIP Perangkat Daerah		B	B	B	B	B	B	B	CC	CC		100	97.05	100	98.72	

Sumber : BKPSDM Kabupaten Paser, 2021

Gambar 6.
Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Paser tahun 2017-2021



Sumber : BKPSDM Kabupaten Paser, 2021

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah berupaya agar setiap kebijakan baru dibidang kepegawaian dapat disosialisasikan melalui bermacam-macam cara, antara lain penyebarluasan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian beserta peraturan yang memuat petunjuk teknis pelaksanaannya, penyuluhan, maupun pendidikan dan pelatihan, namun karena faktor-faktor yang dikemukakan diatas, sasaran yang dicapai masih jauh dari harapan.

Dari data kinerja pelayanan BKPSDM dari tahun 201 sampai dengan tahun 2021, maka dapat dilihat bahwa dari lima (5) indikator kinerja yang telah ditetapkan belum nilai ratio capaian belum ada yang mencapai 100%. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Percentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal

Rumus indikator kinerja ini adalah dengan melakukan perbandingan antara jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal pada tahun tersebut dibagi dengan Jumlah Total Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada tahun tersebut.

Adapun jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal dari tahun 2017 sampai dengan 2021 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.8

Jumlah aparatur Pemerintah Kabupaten Paser yang mendapatkan peningkatan Kompetensi melalui Pendidikan dan Pelatihan Formal

No.	Uraian	Satuan	Target	Realisasi					Total	%	
				2017	2018	2019	2020	2021			
1	Jumlah ASN yang mengikuti Prajab/Latsar	Orang	533	0	0	166	0	139	305	57,2	
2	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Kepemimpinan	Orang	283	15	72	70	2	87	246	56,2	
3	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Fungsional/Teknis	Orang	328	65	100	90	126	339	720	116,2	
4	Jumlah ASN yang mengikuti Workshop/Seminar	Orang	100	5	5	7	56	0	73	NA	
JUMLAH				1.244	85	177	333	184	555	1.344	80,2

Sumber : BKPSDM Kabupaten Paser, 2021

Sehingga persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal tanpa menghitung pendidikan prajabatan /Latsar dibanding jumlah ASN dari tahun 2017 sampai dengan akhir masa renstra tahun 2021 terdapat kenaikan jumlah yaitu 652.94%.

2. Persentase Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkinerja baik

Rumus indikator kinerja sasaran strategis ini adalah jumlah ASN dengan nilai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) diatas 80 untuk kriteria Baik. Kondisi capaian pada tahun 2017 masih 57.88 dan naik menjadi 73.61 pada tahun 2021. Adapun rincian target dan realisasi penilaian SKP Aparatur Sipil Negara sebagai berikut :

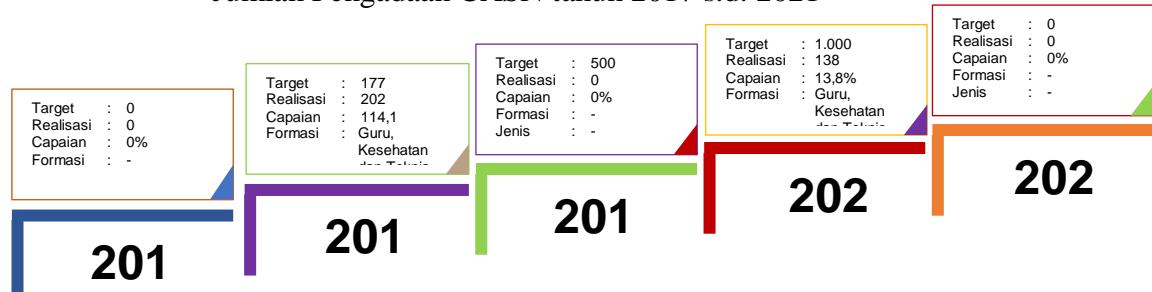
Tabel 2.9
Capaian Sasaran Kinerja Pegawai
Tahun 2017-2021

No.	Uraian	Target					Realisasi				
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
1.	ASN dengan nilai SKP Baik	3.600	3.680	3.995	4.320	4.656	2.808	3.748	4.582	3.453	NA
2.	Jumlah ASN	4.800	4.600	4.700	4.800	4.850	4.851	4.685	4.708	4.691	4.634

3. Persentase Jumlah PNS/ASN sesuai kebutuhan

Perhitungan indikator kinerja sasaran strategis ini berasal dari tersedianya SDM aparatur melalui sistem *e-recruitment* berbasis CAT (*Computer Assisted Test*) sesuai formasi jabatan. Hasil yang ingin dicapai pada indikator kinerja ini adalah pemenuhan SDM aparatur sesuai formasi jabatan melalui sistem *e-recruitment* berbasis Computer Assisted Test (CAT). SDM aparatur yang dimaksud adalah ASN baik dari formasi tenaga teknis, tenaga kesehatan maupun tenaga pendidikan yang terdiri dari CPNS dan PPPK sehingga sesuai dengan ketetapan dari Kementerian PAN dan RB. Pada tahun 2018 dan 2020, pemenuhan SDM aparatur melalui rekrutmen CASN berbasis CAT dilakukan dari formasi umum yang dilaksanakan melalui berbagai tahapan sebagai berikut.

Gambar 7.
Jumlah Pengadaan CASN tahun 2017 s.d. 2021



Sumber : BKPSDM Kabupaten Paser, 2021

Selama lima tahun anggaran dalam periode Renstra 2016-2021 dari total target sebanyak 977 SDM aparatur, sampai dengan akhir periode Renstra tahun 2021 dapat terealisasi sebanyak 340 SDM aparatur atau sebesar 34,8% dari total target yang diharapkan. Secara umum kendala yang dihadapi dalam upaya pencapaian target untuk indikator ini adalah sebagai berikut :

- Jumlah formasi CASN yang ditetapkan oleh Kementerian PAN dan RB tidak sesuai dengan jumlah formasi yang diusulkan oleh Pemerintah Kabupaten Paser.
- Tingginya nilai ambang batas yang ditetapkan oleh Kementerian PAN dan RB pada Seleksi Kompetensi Dasar (SKD), sehingga membuat tingkat kelulusan menjadi rendah.

- c. Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana, terutama BKPSDM Kabupaten Paser belum memiliki gedung/balai yang dapat dipergunakan untuk pelaksanaan Seleksi CASN tersebut.
- d. Jumlah Pemberhentian yang Tepat Waktu dan Tepat Bayar
- Sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor K.26-30/V.212.215/99 tanggal 13 Juli 2011, proses input data usulan calon penerima pensiun dilakukan melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) sehingga proses penyelesaian administrasi pensiun pegawai menjadi lebih cepat dan tepat. Selain itu, BKPSDM Kabupaten Paser juga bekerja sama dengan BKN Kantor Regional VIII Banjarbaru dan PT. Tabungan Asuransi Pegawai Negeri (Persero) Cabang Samarinda dalam rangka penyelesaian proses administrasi pelayanan pensiun PNSD BKPSDM Kabupaten Paser secara terpadu.
- Atas dasar hal tersebut, proses penyelesaian administrasi bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser yang akan pensiun diyakini dapat terlaksana secara tepat waktu, tepat orang, tepat jumlah, tepat tempat, tepat administrasi. Selama lima tahun anggaran dalam periode Renstra 2016-2021, indikator kinerja ini dapat terealisasi secara baik dengan tingkat pencapaian sebesar 122,3% di akhir tahun 2021. Hal ini melebihi dari target Renstra yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah penjabaran secara rinci realisasi indikator dimaksud.

Gambar 8.

Jumlah Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil tahun 2017 s.d. 2021

di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser



Sumber : BKPSDM Kabupaten Paser, 2021

Gambar 9.

Peta Pergerakan Pendidikan Aparatur Sipil Negara tahun 2017 s.d. 2021
di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser

Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
• Pend. S1 : 2.029	• Pend. S1 : 2.016	• Pend. S1 : 2.108	• Pend. S1 : 2.152	• Pend. S1 : 2.309
• Pend. S2 : 240	• Pend. S2 : 248	• Pend. S2 : 314	• Pend. S2 : 319	• Pend. S2 : 320
• Pend. S3 : 2				
• Total : 2.271	• Total : 2.266	• Total : 2.424	• Total : 2.473	• Total : 2.631
• Trend : NA	• Trend : -0,2%	• Trend : +7,0%	• Trend : +2,0%	• Trend : 6,4%

Sumber : Data Sektoral BKPSDM Kabupaten Paser, 2021

4. Persentase data kepegawaian yang ter Update / Terbarukan

Tabel 2.10
Persentase Record Data yang dapat terupdate dan Persentase SKPD
yang melaporkan Data Kepegawaian

No.	Indikator Kinerja	Target Renstra PD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-				
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>					<i>4</i>				
1	Persentase Record Data yang Diupdate	100	100	100	100	100	79	89	96	97,02	0
2	Persentase SKPD yang Melaporkan Data Kepegawaian	100	100	100	100	100	98,04	100	98	98	0

Sumber : BKPSDM Kabupaten Paser, 2021

5. Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Penilaian indikator kinerja sasaran strategis ini berdasarkan hasil evaluasi SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) oleh APIP Inspektorat Kabupaten Paser. Pada tahun 2016 nilai capaian SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser masih B namun hingga tahun 2020 nilai itu turun menjadi CC dengan point 59.23.

Dari hasil review berikut beberapa kendala dalam peroleh nilai SAKIP antara lain :

- Singkronisasi antar dokumen perencanaan (RPJMD, Renstra, RKPD, Renja, RKA dan DPA)
- Tujuan/sasaran yang ditetapkan tidak berorientasi hasil
- Ukuran keberhasilan belum jelas dan belum terukur
- Program yang ditetapkan belum sepenuhnya berkaitan dengan sasaran

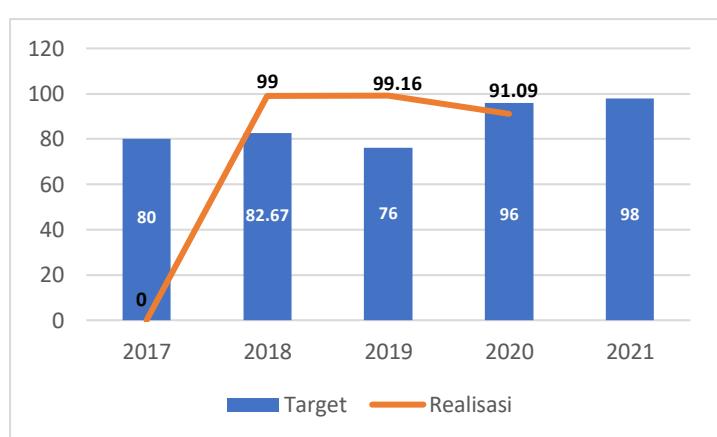
- Rincian kegiatan belum sesuai dengan maksud kegiatan

Dalam penilaian akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah, internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser juga melakukan survey kepuasan public atas layanan kepegawaian yang diselenggarakannya.

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) adalah data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya.

Hasil pengukuran IKM ini adalah merupakan hasil dari pengukuran persentase . Dari hasil pengukuran IKM disamping, dapat digambarkan bahwa pada tahun 2018 dan 2019 tingkat persentase IKM melebihi dari pada target yang diharapkan, hanya pada tahun 2020 tingkat persentase IKM berada di bawah standar.

Gambar 10.
Percentase Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)
Pelayanan Kepegawaian



Sumber : Data Sektoral BKPSDM Kabupaten Paser, 2021

Nilai Mutu Pelayanan :

1. Sangat Baik : 88,31 – 100,00
2. Baik : 76,61 – 88,30
3. Kurang Baik : 65,00 – 76,60
4. Tidak Baik : 25,00 – 64,99
5. Sangat Tidak Baik : 0,00 – 25,00

Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jumlah kepuasan yang dapat dihimpun, yakni dari tahun 2018, 2019 dan 2020 berada diangka $\pm 113,6\%$ atau masuk kategori Sangat Baik.

Tabel 2.11
Data Layanan Kepergawainan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Paser Tahun 2017-2020

No.	Jenis Layanan	Jumlah Layanan			
		2017	2018	2019	2020
1.	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat prajabatan	0	0	166	0
2.	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat kepemimpinan	15	72	70	2
3.	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat fungsional/teknis	65	100	90	126
4.	Jumlah pegawai yang mengikuti workshop/seminar/magang	5	5	7	56
5.	Jumlah layanan pemrosesan kenaikan pangkat	164	1.009	1.011	479
6.	Jumlah layanan pemproses kenaikan gaji berkala	2.331	2.165	2.247	1.240
7.	Jumlah layanan pensiun PNS	785	382	235	560
8.	Data pegawai yang melaksanakan tugas belajar	22	13	13	21
9.	Data pegawai yang mendapatkan ijin belajar	20	32	121	49
10.	Jumlah mutasi pejabat struktural	360	-	87	375
11.	Jumlah pelayanan perubahan data pegawai	17.175	6.671	9.889	8.567
12.	Jumlah pemrosesan Karpeg	580	197	88	40
13.	Jumlah pemproses Karsu/Karis	669	233	113	490
14.	Jumlah SKP PNS yang menggunakan Sistem Informasi (SIMANDIRI)	0	4	4.831	4.691
15.	Jumlah JFT yang ditetapkan berdasarkan lelang	47	9	4	0

Tabel 2.12
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pemerintah Daerah Kabupaten Paser-Provinsi Kalimantan Timur

No .	Uraian*)	Anggaran pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-Rata Pertumbuhan	
		2017	2018	2019	2020	2021	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
	Pengembangan Kompetensi ASN																	
1	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan	548,975,150	1,405,255,040	784,234,600	640,784,400	3,800,867,000	530,423,150	1,246,719,227	781,910,300	631,773,977	3,040,693,600	96.62	88.72	99.70	98.59	80.00	117.33	91.97
	Pengembangan Kompetensi ASN																	
2	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	61,250,000	74,575,000	250,450,000	53,195,000	103,732,000	61,132,742	73,640,460	242,280,000	53,179,100	82,985,600	99.81	98.75	96.74	99.97	80.00	54.77	45.49
3	Pengelolaan Asesment center	-			224,759,800	188,807,060	-			221,512,200	151,045,648	tdk ada	tdk ada	tdk ada	98.56	80.00	(3.20)	(6.36)
	Pengelolaan Administasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1,833,431,200	5,466,115,750	8,559,503,800	2,133,243,210	3,800,867,000	1,688,687,830	5,389,829,660	8,215,763,466	1,240,308,032	3,040,693,600	92.11	98.60	95.98	58.14	80.00	51.56	66.37
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN										-							
5	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	-	317,168,800	617,368,400	516,970,700	715,887,840	-	302,814,624	504,652,741	504,984,236	572,710,272	tdk ada	95.47	81.74	97.68	80.00	23.37	16.03
											-							

	Mutasi dan Promosi ASN																	
6	Pengelolaan Mutasi ASN		34,345,000	171,226,000	34,138,400	52,318,000		34,186,200	148,447,200	33,932,400	41,854,400	tdk ada	99.54	86.70	99.40	80.00	74.35	56.09
7	Pengelolaan Promosi ASN	1,281,690,000	2,438,510,260	1,758,855,200	1,010,041,030	1,253,180,800	1,251,521,260	2,353,077,983	1,647,136,236	867,182,788	1,002,544,640	97.65	96.50	93.65	85.86	80.00	8.78	5.25
	Pengembangan Kompetensi ASN																	
8	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	270,418,800	183,400,200	457,501,000	172,666,100	73,557,750	259,798,880	182,159,900	441,800,175	163,250,400	58,846,200	96.07	99.32	96.57	94.55	80.00	(0.48)	(2.87)
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN																	
9	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	174,723,200	84,976,000	266,024,000	65,660,750	79,926,000	170,883,440	81,444,074	265,379,546	61,218,700	63,940,800	97.80	95.84	99.76	93.23	80.00	21.62	20.20
10	Pengelolaan Data Kepegawaian	84,947,400	53,879,750	95,262,500	42,659,750	97,528,490	79,025,386	47,465,000	92,217,692	37,187,700	78,022,792	93.03	88.09	96.80	87.17	80.00	22.73	20.90
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur																	
11	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	10,000,000	10,628,000	58,132,400	81,001,200	107,589,000	10,000,000		57,778,428	74,170,800	86,071,200	100.00		99.39	91.57	80.00	105.08	(11.12)
	Pengelolaan tanda Jasa bagi Pegawai	20,160,000	39,450,000	132,200,000	75,108,550	83,922,000	20,105,843	39,400,000	127,164,419	69,057,600	67,137,600	99.73	99.87	96.19	91.94	80.00	59.87	54.05

	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah																	
12	sosialisasi Peraturan Perundang-undangan		48,040,000		27,690,900		48,039,698		22,152,720	tdk ada	100.00	tdk ada	tdk ada	80.00	(20.00)	(20.00)		
13	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN																	
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN			39,645,000	111,830,670			39,645,000	89,464,536	tdk ada	tdk ada	tdk ada	100.00	80.00	36.42	25.13		
14	Administrasi Umum Perangkat Daerah																	
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	42,000,000	36,000,000	53,270,000		18,118,074	33,335,998	53,270,000		43.14	92.60	100.00	tdk ada	#DIV/0!	(13.26)	8.76		
15	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	69,009,750	50,000,000	50,000,000	25,297,500	39,457,990	68,966,350	49,993,700	49,990,000	25,258,389	31,566,392	99.94	99.99	99.98	99.85	80.00	(4.20)	(10.40)
16	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	25,374,250	20,503,000	17,210,000	5,617,500	7,815,120	25,338,500	17,584,000	17,168,000	5,551,000	6,252,096	99.86	85.76	99.76	98.82	80.00	(12.70)	(17.60)
17	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3,240,000	2,700,000	4,104,000	1,825,000	4,593,600	3,240,000	2,700,000	3,256,000	1,794,000	3,674,880	100.00	100.00	79.34	98.30	80.00	26.30	12.77
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah																	
18	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	50,314,800	95,600,000	226,008,000	14,500,000	20,170,700	50,143,350	90,522,000	209,220,000	14,498,000	16,136,560	99.66	94.69	92.57	99.99	80.00	34.39	25.98

	Administrasi Umum Perangkat Daerah																
19	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor		10,000,000		14,500,000			9,680,000		14,498,000		tdk ada	96.80	tdk ada	99.99	#DIV/0!	(40.00)
20	Pengadaan Meubelair	128,990,800	-	49,200,000			128,090,800	-	39,380,000			99.30	tdk ada	80.04	tdk ada	#DIV/0!	(40.00)
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah																
21	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	37,080,000	22,000,000	10,000,000	6,687,500	3,050,000	37,053,000	21,880,000	9,920,000	5,170,000		99.93	99.45	99.20	77.31	80.00	(36.55)
22	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	42,045,000	43,400,000	17,600,000	2,850,000	14,170,000	42,042,000	42,425,900	17,550,000	2,780,000	11,336,000	99.99	97.76	99.72	97.54	80.00	51.43
	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah																
23	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		4,432,000	15,263,800	5,438,800	76,149,240		4,432,000	15,190,800	4,238,800	60,919,392	tdk ada	100.00	99.52	77.94	80.00	296.03
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perencanaan	9,500,000	5,480,000	37,650,000	4,798,800	21,826,000	6,477,979	4,320,000	37,627,000	2,748,800	17,460,800	68.19	78.83	99.94	57.28	80.00	162.46
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN																

25	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	320,339,600	328,547,800	175,555,400	136,395,050	124,532,000	240,789,470	279,164,098	170,679,340	131,929,600	99,625,600	75.17	84.97	97.22	96.73	80.00	(15.00)	(14.02)
												-						
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur											-						
26	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	47,301,600	394,077,600	222,739,600	160,400,500	175,812,600	44,043,956	91,413,068	217,579,544	143,383,750	140,650,080					134.50	41.91	
												-						
27	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	51,446,600	79,354,800	158,194,000	154,232,700	105,404,700	49,748,500	77,542,284	57,778,428	141,145,800	84,323,760	96.70	97.72	36.52	91.51	80.00	23.89	26.88
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN											-						
28	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian		93,300,000	88,015,000	21,618,750	73,557,750		92,292,000	86,918,370	21,617,046	58,846,200	tdk ada	98.92	98.75	99.99	80.00	31.83	18.25

Berdasarkan tabel anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, dapat dilihat beberapa indikator capaian sangat rendah, namun angka tersebut umumnya disebabkan karena tidak semua kegiatan mendapatkan anggaran yang pasti dalam setiap tahunnya, beberapa kegiatan juga merupakan kegiatan yang terkait langsung dengan agenda nasional seperti penerimaan seleksi CPNS, dan lainnya adanya recofussing anggaran juga mempengaruhi rasio anggaran dan realisasinya.

Dari tabel 2.12 dapat diketahui dalam kurun waktu 5 (lima) tahun perencanaan strategis yang telah terselenggara, terdapat sedikitnya 4 (empat) sub kegiatan dengan rasio anggaran dan realisasi yang cukup rendah, antara lain :

1. Sub Kegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN

Pada tahun ke empat ratio anggaran dan realisasi sub kegiatan ini adalah 58.14, hal tersebut berarti perbandingan anggaran yang telah direncanakan mempunyai realisasi yang rendah, hal tersebut dikarenakan adanya pandemi virus corona (covud-19) sehingga sejumlah kegiatan pelaksanaan diklat termasuk diklat kepemimpinan Tk. IV terpaksa ditunda pelaksanaannya, sementara informasi pelaksanaan terus ada sampai setelah jadwal perubahan anggaran APBD sehingga anggaran kegiatan tersebut tidak dapat terealisasikan sebagaimana mestinya.

2. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

Ratio terendah capaian sub kegiatan ini ada pada tahun pertama anggaran rencana strategis dimana anggaran yang di rencanakan sebesar Rp. 42.000.000,- dan hanya terealisasi Rp. 18.118.074,-

3. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perencanaan

Ratio perbandingan terendah anggaran dengan realisasi terdapat pada tahun ke empat atau tahun 2020 dengan anggaran sebesar Rp. 4.798.800,- dengan realisasi sebesar Rp. 2.748.800,- sehingga rationya adalah 57.28. Hal tersebut disebabkan karena adanya recofussing anggaran dan dalam keadaan pembatasan perjalanan dinas bagi kalangan Aparatur Sipil Negara.

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Berdasarkan isu-isu yang berkembang di masyarakat dan pengamatan terhadap lingkungan strategis, dapat diidentifikasi kondisi internal (kekuatan dan kelemahan) dan eksternal (peluang dan ancaman). Berdasarkan hasil analisis eksternal dan internal dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tersebut, maka dapat dipaparkan tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan Kepegawaian sebagai berikut.

Analisis Lingkungan Internal

Analisis lingkungan internal pada dasarnya merupakan proses identifikasi yang menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi struktur organisasi, sumber daya manusia (SDM), sarana dan prasarana serta anggaran. Analisis Lingkungan Internal dikelompokkan atas hal-hal yang merupakan kelemahan (*weakness*) atau kekuatan (*strength*) dari suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

A. Kelemahan (Weakness)

Adapun kendala-kendala berupa kelemahan (*Weakness*) yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara lain:

- Belum tersedianya analisa jabatan sebagai dasar perencanaan manajemen SDM;
- Belum optimalnya pemberdayaan diklat di masing-masing Perangkat Daerah;
- Kurangnya pemahaman proses manajemen pengembangan SDM diindikasikan dengan masih lemahnya koordinasi;
- Kurangnya sarana dan prasarana diklat yang memadai.

B. Kekuatan (Strength)

Sedangkan potensi berupa kekuatan (*Strength*) yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsinya secara optimal antara lain:

- Tingkat pendidikan pegawai yang rata-rata berpendidikan S1

Dengan jumlah personil sebanyak 43 orang, diantaranya sebanyak 28 orang atau sebesar 65,1% berpendidikan S1. Dengan semakin tingginya tingkat pendidikan disuatu instansi, maka sedikit banyaknya berpengaruh dengan pola kerja, motivasi dan standart minimum pencapaian kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi kesehariannya.

- Tersedianya Undang-Undang dan peraturan bidang kepegawaian
Keberadaan peraturan-peraturan inilah yang akan menjadi arah kebijakan semua pimpinan yang ada di BKPSDM Kabupaten Paser, semisal :
 - a. Penegakan Disiplin ASN, maka dasar peraturan yang digunakan adalah Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
 - b. Kepengurusan Kenaikan Pangkat ASN, maka dasar peraturan yang digunakan adalah Peraturan Pemerintah Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.
 - c. Pelaksanaan Pengadaan Calon PNS, maka dasar peraturan yang digunakan adalah Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 14 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
 - d. Pelaksanaan Pengadaan Calon PPPK, maka dasar peraturan yang digunakan adalah Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1 tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan PPPK.
- Tersedianya Sistem Informasi Terpadu (SIMPADU) dan Sistem Administrasi .
Kedua aplikasi ini sama-sama memiliki fungsi untuk pendataan data kepegawaian, yang membedakan keduanya adalah lingkup penggunaannya. mySAPK digunakan untuk satu Indonesia, sedangkan SIMPADU digunakan dalam lingkup Kabupaten Paser. Kedua aplikasi ini sangat vital kegunaan dan kedudukannya, dimana data-data kepegawaian yang diproses di dalam kedua aplikasi tersebut akan berguna untuk keberlangsungan seorang pegawai maupun dalam lingkup Instansi. Oleh karena itu, kedua aplikasi ini dipastikan akan selalu menjadi media pengelolaan kepegawaian pada keberlangsungan suatu Pemerintahan.

- Komitmen yang tinggi dari para pimpinan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang transparan dan akuntabel.

Komitmen yang tinggi diterapkan oleh para pimpinan yang ada di BKPSDM Kabupaten Paser, mulai dari level Pengawas, level Administrator hingga level Jabatan Pratama Tinggi (JPT) untuk selalu mengedepankan pelayanan kepegawaian, yakni : transparan, ketepatan, kecepatan dan akuntabel.

Dengan melihat dari beberapa tahun belakangan dalam periode Renstra 2016-2021 ini beberapa hal telah terwujud dengan adanya komitmen dari para pimpinan yang ada di BKPSDM Kabupaten Paser diantaranya :

- a. Komitmen akan adanya perubahan pola Lelang Jabatan dan Assessment pegawai, dimana sistematika untuk pelaksanaan kedua kegiatan tersebut menjadi tipe terbuka.
- b. Komitmen akan perubahan sistem pelaksanaan Sistem Penilaian Kinerja (SKP), dimana masih berkutatnya dengan metode lama yakni dengan menggunakan sistem *Full Paper* menjadi *Less Paper*.
- c. Komitmen akan kesejahteraan ASN yang berhasil diterapkan di tahun 2021, sesuai dengan PERKA BKN Nomor 20 tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil maka seluruh ASN di Kabupaten Paser mendapatkan kesejahteraan melalui Tunjangan Kinerja (TUKIN) berdasarkan kelas jabatan dengan menggunakan metode penilaian Kinerja dan Kehadiran pegawai.
- d. Besarnya ABPD Pemerintah Kabupaten Paser dapat mendukung program BKPSDM Kabupaten Paser.

Dengan total anggaran yang didapatkan dalam kurun waktu Renstra 2016 – 2021 BKPSDM Kabupaten Paser mendapatkan anggaran sebesar Rp. 56.992.138.614,- atau sekitar Rp. 56.992.138.614,- Serapan anggaran terbesar berada di Pengembangan Kompetensi ASN, dimana fokus utama BKPSDM

Kabupaten Paser adalah terwujudnya ASN yang berkompeten dan seluruh pegawai memiliki kesempatan untuk mendapatkan kesempatan pengembangan dirinya.

Analisis Lingkungan Eksternal

Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan diluar organisasi yang menguraikan peluang dan tantangan/ancaman yang terdiri dari lingkungan ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi mengenai peluang (*opportunity*) dan tantangan (*threats*) yang akan dihadapi oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Analisis lingkungan eksternal yang menghasilkan peluang-peluang (*Opportunities*) dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, diantaranya:

a. Peluang (*Opportunities*)

- **Komitmen dari Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dalam pemanfaatan Teknologi Informasi (IT) di dalam pelaksanaan pemerintahan.**

Kemajuan teknologi informasi secara langsung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penyeleng-garaan fungsi pemerintahan. Dengan penerapan *E-Government* dalam memacu semakin baik dan cepatnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi oleh aparatur sipil negara. Disamping itu *E-Government* dapat membangun penyelenggaraan pelayanan semakin efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

- **Undang-Undang ASN yang memberikan peluang untuk pengadaan ASN dengan jenis Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 6 dan 7, ASN terbagi menjadi dua jenis Kepegawaian yakni PNS (Pegawai Negeri Sipil) yan diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian

dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja).

- **Tersedianya SDM aparatur berbasis IT dan Assessor yang potensial serta adanya Assessment Center di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.**

Assessment Center merupakan metode untuk pemetaan menggali kompetensi perilaku sehingga dapat ditemukan di area kekuatan maupun kompetensi yang perlu dikembangkan oleh individu melalui sejumlah simulasi.

Sedangkan keterlibatan *Assessor* ini dilakukan agar penilaian kompetensi peserta assessment dapat lebih objektif dan menekan bias yang mungkin terjadi. Oleh sebab itu, dibutuhkan keterampilan dan keahlian sebagai seorang *Assessor*. Lazimnya, seorang *Assessor* adalah orang yang telah mendapatkan sertifikasi untuk menjadi *Assessor* dan mengikuti pelatihan menurut aturan telah yang ditentukan.

Dengan tersedianya SDM aparatur berbasis IT serta adanya *Assessment Center* yang dimiliki oleh BKPSDM Kabupaten Paser, diharapkan dapat memicu tumbuh kembang laju IPTEK yang dapat diimplementasikan pada *Assessment Center* dengan tujuan agar dapat dipergunakan oleh pimpinan organisasi sebagai salah satu sarana atau alat pengambilan keputusan yang berkaitan dengan SDM seperti rekruitmen, promosi, mutasi, dan pengembangan karir pegawai.

- **Agenda Reformasi Birokrasi (RB) yang dicanangkan oleh Pemerintah Pusat**
Berdasarkan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Roadmap Reformasi Birokrasi, tujuan akhir dalam lima tahun ke depan diharapkan melalui reformasi birokrasi pemerintah sudah beranjak ke tahapan pemerintahan yang berbasis kinerja dan pada tahun 2025 diharapkan pemerintahan sudah beranjak pada tatanan pemerintahan yang dinamis. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka dirumuskan sasaran reformasi birokrasi antara lain :
 1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel.
 2. Birokrasi yang efektif dan efisien.

3. Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.
- **Kerjasama dengan pihak ketiga dalam menyelenggarakan kebijakan manajemen ASN**

Dalam upaya mewujudkan manajemen ASN yang lebih efektif dan efisien perlu melakukan program kerjasama dengan pihak ketiga pada beberapa aspek yang meliputi :

- a. Manajemen SDM.
- b. Pengembangan kapasitas kelembagaan dan ketatalaksanaan.
- c. Penelitian dan pengembangan.
- d. Aspek-aspek manajemen ASN lainnya.

Pihak ketiga dimaksud, yaitu :

- a. Lembaga Pemerintah Pusat/Daerah.
- b. Lembaga Swasta Nasional/Internasional.
- c. Lembaga Swadaya Masyarakat.

b. Tantangan/Ancaman (Threat)

Tantangan (*treaths*) bagi organisasi adalah faktor lingkungan (baik internal maupun eksternal) yang tidak menguntungkan dan berpotensi mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Tantangan dalam pengembangan pelayanan kepegawaian antara lain :

- **Optimalisasi Penerapan Sistem Manajemen ASN**

Dalam kaitan di atas, beberapa perubahan dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara mencakup hal-hal sebagai berikut :

1. Pengadaan ASN

Penyusunan formasi dilakukan secara sistematis dengan menggunakan metode Analisis Beban Kerja (ABK) dan/atau metode lainnya serta membandingkan kebutuhan ASN dengan persediaan yang ada. Penyusunan kebutuhan sebagaimana dimaksud, dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan skala prioritas dan penyusunan tersebut dilakukan setelah penetapan rencana strategis instansi. Sementara itu, dalam

pengadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan melalui dua tahapan berdasarkan jenis ASN tersebut, yakni:

- Tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- Tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi dan pengangkatan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

2. Pengembangan Karier

Pengembangan karier Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan berdasarkan kompetensi, kualifikasi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah. Setiap instansi diwajibkan menyusun rencana pengembangan karier, melalui pola karir (*career path*) yang didasarkan atas merit system.

3. Gaji dan Perlindungan

4. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Pada umumnya pemberhentian dengan hormat Pegawai Negeri Sipil dikarenakan telah memasuki Batas Usia Pensiun (BUP), yaitu 58 tahun bagi Pejabat Administrasi dan 60 tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi.

5. Kelembagaan

Presiden merupakan pemegang kekuasaan pemerintahan yang tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi dan manajemen Aparatur Sipil Negara. Dalam penyelenggaraan kekuasaannya, Presiden dibantu oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB), Lembaga Administrasi Negara (LAN), Badan Kepegawaian Negara (BKN), dan lembaga baru yang dibentuk yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). KASN merupakan lembaga mandiri yang bebas dari intervensi politik yang mempunyai kewenangan untuk mengawasi setiap tahapan proses pengisian Jabatan Tinggi dan

mengawasi serta mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar, serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN, dan implementasi merit sistem.

6. Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi

Pemetaan pegawai salah satunya dapat dilakukan melalui assessmen kompetensi dan potensi pegawai. Dengan data pegawai yang diperoleh melalui assessmen kompetensi dan potensi, organisasi dapat mengidentifikasi pegawai yang kompeten dan potensial untuk memberikan prestasi puncak organisasi. Selain itu, data hasil assessmen dapat dijadikan bahan dalam melakukan pengembangan SDM dan melaksanakan manajemen talenta untuk mengelola pegawai-pegawai terbaik dalam organisasi, melakukan perencanaan sukses serta menyiapkan calon- calon potensial pegawai yang dapat diberikan tanggung jawab dalam jabatan manajerial/struktural maupun professional/fungsional.

7. Peningkatan Pengelolaan Database Kepegawaian

Tersedianya sistem informasi Kepegawaian terpadu yang memungkinkan akses data dan informasi kepegawaian secara lengkap, akurat, dan terkini adalah bahan pengambilan keputusan untuk mendukung peningkatan pelayanan terhadap pegawai melaluk SIMPEG (database kepegawaian Kabupaten Paser).

8. Peningkatan Disiplin dan Kinerja ASN.

- Tuntutan Masyarakat Masyarakat terhadap Pemerintahan yang Baik dan Bersih (*Good Governance and Clean Governance*)

Salah satu tantangan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan fungsi pemerintahan yaitu peyelenggarakan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat serta pelayanan masyarakat (publik) adalah upaya peningkatkan kapasitas dan kualitas aparatur sipil negara termasuk pegawai negeri sipil yang yang profesional dan andal dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

- Transformasi revolusi industri dari revolusi tahap ketiga menjadi revolusi 4.0 yang berbasiskan *Cyber Physical System (CPS)*, *Internet of Thing (IoT)*, dan *Biological Technology*, dimana mayoritas layanan berbasis online.

- Pandemi COVID-19

Pandemi Covid 19 jika dilihat dari perspektif sosiologis, adanya pandemi COVID-19 telah merubah seluruh tatanan masyarakat dunia, salah satunya, struktur sosial pada masyarakat. Mulai, tata kelakuan (*mores*), kebiasaan (*folkways*), cara (*usage*), dan adat istiadat (*custom*) berubah dan beradaptasi.

Teknik analisis yang dilakukan untuk memetakan tantangan dan peluang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah dengan menggunakan pendekatan analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threat Analysis*), sebagai berikut.

Gambar 11.

Faktor Internal dan Eksternal BKPSDM Kabupaten Paser

STRENGTH (Kekuatan) <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pendidikan pegawai yang rata-rata berpendidikan S1. 2. Tersedianya Undang-Undang dan peraturan bidang kepegawaian. 3. Tersedianya Sistem Informasi Terpadu (SIMPADU) dan Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian (mySAPK). 4. Komitmen yang tinggi dari para pimpinan dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang transparan dan akuntabel. 5. Besarnya ABPD Pemerintah Kabupaten Paser dapat mendukung program BKPSDM Kab. Paser 	WEAKNESS (Kelemahan) <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum terpenuhi dan terbatasnya Sarana dan Prasarana Pengembangan Kompetensi. 2. Belum tersedianya Analisa Kebutuhan Diklat (AKD). 3. Belum optimalnya Penegakan Disiplin dan Kinerja ASN. 4. Belum adanya Whistle Blowing System dan Coaching Konseling Kinerja yang dapat diterapkan.
OPPORTUNITIES (Peluang) <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen dari Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dalam pemanfaatan Teknologi Informasi (IT) di dalam pelaksanaan pemerintahan. 2. Undang-Undang ASN yang memberikan peluang untuk pengadaan ASN dengan jenis Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). 3. Tersedianya SDM aparatur berbasis IT dan Assessor yang potensial serta adanya Assessment Center di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. 4. Agenda Reformasi Birokrasi (RB) yang dicanangkan oleh Pemerintah Pusat. 5. Kerjasama dengan pihak ketiga dalam menyelenggarakan kebijakan manajemen ASN. 	THREAT (Tantangan/Ancaman) <ol style="list-style-type: none"> 1. Optimalisasi Penerapan Sistem Manajemen ASN. 2. Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi. 3. Peningkatan Pengelolaan Database Kepegawaian. 4. Peningkatan Disiplin dan Kinerja ASN. 5. Tuntutan masyarakat terhadap Pemerintahan yang Baik dan Bersih (Good and Clean Governance). 6. Ego Sektoral dan Intervensi Politik dalam Birokrasi. 7. Transformasi revolusi industri dari revolusi tahap ketiga menjadi revolusi 4.0 yang berbasiskan Cyber Physical System (CPS), Internet of Thing (IoT), dan Biological Technology, dimana mayoritas layanan berbasis online. 8. Pandemi COVID-19. 9. Daerah Penyangga Ibu Kota Negara (IKN).

Sumber : BKPSDM Kabupaten Paser, 2021

Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa sasaran pembangunan ASN Pemerintah Kabupaten Paser sesuai dengan RPJMD Pemerintah Kabupaten Paser Tahun 2016–2021 akan tercapai apabila Pemerintah Kabupaten Paser memiliki ASN yang professional (*SMART ASN*). Namun demikian, memperhatikan jumlah ASN yang cukup

banyak (4.581 ASN pada tahun 2021), hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah tetapi harus dilakukan dengan menyusun program strategis yang tepat, terintegrasi dan berkelanjutan. Disamping itu, adanya tantangan internal berupa *mismatch* (ketidakcocokan) dalam penempatan ASN menuntut strategi pembangunan ASN yang merupakan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Paser harus dilakukan secara sistematis, terarah dan berkesinambungan.

BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Permasalahan pembangunan adalah merupakan penyebab terjadinya kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang di rencanakan serta antara apa yang ingin dicapai di masa datang dengan konsisi riil saat perencanaan dibuat. Dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, berikut ini merupakan hasil rumusan permasalahan yang telah diidentifikasi berdasarkan data kesenjangan (*gap*) antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang di rencanakan, kemudian rumusan permasalahan tersebut dipetakan menjadi masalah pokok, masalah dan akar masalah, seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1.
Identifikasi Masalah Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan
Perangkat Daerah

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Belum optimalnya pengelolaan manajemen kepegawaian	Rendahnya Indeks Profesionalisme ASN (34.5)	<p>Belum diterapkan sepenuhnya manajemen kepegawaian melalui <i>merit system</i></p> <p>Masih rendahnya tingkat kualifikasi ASN di Kabupaten Paser</p> <p>Rencana Pengembangan kompetensi yang masih tergantung pada alokasi anggaran</p> <p>Fasilitas sarana prasarana (gedung dan peralatan) yang masih terbatas untuk menampung kegiatan</p> <p>Masih adanya pelanggaran disiplin dan masih tingginya tingkat aduan terkait pelanggaran disiplin</p> <p>Belum adanya kebijakan terkait manajemen talenta (rencana pengembangan karir/ rencana pengembangan kompetensi)</p> <p>Belum optimalnya sistem penilaian kinerja pegawai</p> <p>Mesih belum jelasnya <i>reward system</i></p>

		Mesih terdapat penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi
		Mesih belum optimalnya distribusi penempatan pegawai

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

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Paser Tahun 2021-2026, sehingga semua langkah-langkah yang disusun dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Paser (2021-2026).

Sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 12 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2021-2026, Visi Pemerintah Kabupaten Paser adalah : “MEWUJUDKAN KABUPATEN PASER MAJU, ADIL DAN SEJAHTERA”

Yang dimaksud dengan Menuju Kabupaten Paser Maju adalah bahwa :

- a. Pembangunan di Kabupaten Paser dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat melalui peningkatan profesionalitas aparatur;
- b. Masyarakat Kabupaten Paser dapat mengembangkan segala kemampuannya untuk menjadi lebih mandiri, berdaya saing dengan mengoptimalkan potensi sumber daya yang dimiliki
- c. Pemerintah Kabupaten Paser bertekad menjalankan reformasi birokrasi.

Yang dimaksud dengan Menuju Kabupaten Paser Adil adalah bahwa :

- a. Pembangunan di Kabupaten Paser dilaksanakan dengan berpedoman pada prinsip kesetaraan yakni setiap penduduk memiliki kesempatan yang sama dalam mendapat penghidupan yang lebih baik dari sebelumnya;
- b. Pembangunan di Kabupaten Paser dilaksanakan dengan memperhatikan kaidah-kaidah pembangunan berkelanjutan dan peduli pada kelestarian alam.

Yang dimaksud dengan Menuju Kabupaten Paser Sejahtera adalah bahwa :

- a. Pembangunan di Kabupaten Paser dilaksanakan dalam rangka meningkatkan akses kebutuhan dasar masyarakat;
- b. Pembangunan di Kabupaten Paser dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM untuk meningkatkan pendapatan masyarakat.

Rumusan tujuan dan sasaran merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi dan program pembangunan daerah. Berdasarkan Visi dan Misi yang telah dijelaskan di atas, maka dirumuskan beberapa Tujuan dan Sasaran Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Paser (2021-2026) sebagai berikut :

1. Misi 1 : Mewujudkan Perekonomian Daerah yang Mandiri dan Berdaya Saing
Tujuan : Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Mandiri dan Berdaya v
Saing, dengan Sasaran pembangunan daerah, yaitu :

Sasaran 1.1. Meningkatnya multiplier effect sektor pertanian. Yang meliputi urusan pertanian, pangan, perindustrian, penanaman modal dan ketenagakerjaan.

Sasaran 1.2. berkembangnya sektor kepariwisataan. Yang meliputi urusan Pariwisata, Kebudayaan, Perdagangan, Koperasi dan UMKM.
2. Misi 2 : Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Efisien
melalui Pemerintahan yang Professional, Partisipatif dan Transparan
Misi 2 ini terdiri dari 1 (satu) tujuan dan 3 (tiga) sasaran, yaitu :

Tujuan 2 : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Responsif dan Tangkas, dengan sasaran pembangunan daerah, yaitu :

Sasaran 2.1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah. Yang meliputi urusan Sekretariat Daerah, Perencanaan, Kepegawaian, Keuangan, Pengawasan, Kearsipan, Statistik, Persandian, Sekretariat DPRD, Kecamatan

Sasaran 2.2. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik

Yang meliputi urusan Sekretariat Daerah, kependudukan dan catatan sipil, perijinan, perpustakaan, serta komunikasi dan informasi

Sasaran 2.3. Meningkatnya lingkungan daerah yang kondusif yang meliputi urusan Ketentraman, Ketertiban dan Perlindungan masyarakat

3. Misi 3 : Mengurangi Ketimpangan antarwilayah melalui Peningkatan Aksesibilitas Infrastruktur yang Berwawasan Lingkungan dan Berkelanjutan

Misi 3 ini terdiri dari 1 (satu) dan 2 (dua) sasaran, yaitu :

Tujuan 3 : Meningkatkan kualitas infrastruktur penghubung antar wilayah, kualitas pemukiman dan kualitas pengelolaan lingkungan hidup. Dengan sasaran pembangunan daerah, yaitu :

Sasaran 3.1. Meningkatnya kualitas dan layanan infrastruktur.

Yang meliputi urusan pekerjaan umum, perhubungan, serta perumahan dan pemukiman

Sasaran 3.2. Meningkatnya kualitas lingkungan hidup, penataan ruang dan penanggulangan bencana.

Yang meliputi urusan lingkungan hidup dan penataan ruang.

4. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berdaya Saing.

Misi 4 ini terdiri dari 1 (satu) tujuan da 3 (tiga) sasaran, yaitu :

Tujuan 4 : Meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat yang merata, dengan sasaran pembangunan daerah, yaitu :

Sasaran 4.1. Meningkatnya kualitas Pendidikan.

Yang meliputi urusan Pendidikan.

Sasaran 4.2. Meningkatnya Derajat Kesehatan Masyarakat.

Yang meliputi urusan kesehatan.

Sasaran 4.3. Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat.

Yang meliputi urusan sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan masyarakat, pemberdayaan masyarakat desa, kepemudaan dan olahraga, serta kebudayaan.

Tabel 3.2.
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser
terhadap Pencapaian Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

No.	Visi/Misi/Program Kerja KDH/WKDH	Tupoksi PD	Permasalahan	Faktor Penghambat dan Pendorong
1.	<i>Menuju Kabupaten Paser Maju, Adil dan Sejahtera</i>			
	Mewujudkan perekonomian daerah yang mandiri dan berdaya saing			
	Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien melalui pemerintahan yang profesional	<p>Melaksanakan Fungsi :</p> <p>Penyusunan perencanaan program, penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan pembinaan dan pengendalian fungsi penunjang, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan fungsi penunjang urusan, pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang, penyelenggaraan kegiatan kesekretariatan, pelaksanaan fungsi lain urusan penunjang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.</p> <p>Tugas :</p> <p>Membantu Bupati untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan</p>	<p>Rendahnya profesionalitas ASN, belum optimalnya penyelenggaraan manajemen ASN berdasarkan <i>merit system</i></p>	<p>Penghambat :</p> <p>Kurangnya koordinasi lintas sektoral</p> <p>Kurangnya kualitas dan kuantitas SDM aparatur</p> <p>Kurangnya kesadaran ASN untuk meningkatkan kualitas dan kompetensinya</p> <p>Pendorong :</p> <p>Dukungan Pemerintah Kabupaten untuk meningkatkan kapasitas ASN</p> <p>Kemajuan Informasi dan Tekhnologi yang mendukung peningkatan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian</p> <p>Kebijakan Pemerintah Pusat dan Provinsi yang mendukung dan memaksa segera terselenggaranya</p>

		sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah.		manajemen ASN berdasarkan <i>merit system</i>
	Mengurangi ketimpangan antarwilayah melalui Peningkatan Aksesibilitas Infrastruktur yang berwawasan lingkungan dan berkelanjutan			
	Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berdaya Saing			

3.3 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga (K/L) dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi

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

Dalam perencanaan jangka menengah, BKN berkomitmen untuk mmebangun sistem manajemen PNS yang dituangkan dalam visi BKN 2015-2019 yaitu : “ Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Professional dan Bermartabat Tahun 2025”. Terdapat dua nilai yang menjadi tujuan utama pembentukan karakter pegawai ASN, yaitu : Nilai *pertama*, professional dengan penjelasan : a) BKN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan memaksimalkan sumber daya yang tersedia dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien; serta b) BKN melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian. Nilai *Kedua*, adalah bermartabat dengan penjelasan : a) BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dna nilai-nilai moral yang membentuk citra positif BKN; serta b) menjaga integritas dan citra organisasi BKN sebagai lembaga pemerintah dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dengan menjadi lembaga terdepan dalam menerapkan prinsip professionalitas, nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Sasaran strategis BKN dalam rangka mewujudkan visi melaksanakan misi dan mencapai tujuan berdasarkan potensi dan permasalahan BKN serta kebijakan nasional dalam RPJMN adalah **“Meningkatnya Tingkat Professionalisme Pegawai ASN”**.

Tabel 3.3.1.

Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser berdasarkan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian Negara beserta Faktor Pendorong dan Penghambat Keberhasilan Penanganannya

No.	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKN	Permasalahan pada Pelayanan BKPSDM Kabupaten Paser	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN	<ul style="list-style-type: none"> a. Adanya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dengan yang tersedia b. Masih terdapat penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi c. Pemetaan pegawai belum sepenuhnya sesuai antara jenis jabatan dan kualifikasi pendidikan yang diharapkan 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Rendahnya persepsi Perangkat Daerah terhadap pengembangan kompetensi untuk mendukung kinerja organisasi 2. Masih rendahnya motivasi ASN untuk memangku jabatan fungsional 3. Kebijakan dan aturan terkait penempatan dan pengembangan karir belum ada 4. Belum optimalnya penerapan manajemen ASN berbasis <i>merit system</i> 	Adanya berbagai kesempatan pengembangan kompetensi aparatur dari K/L dan lembaga lain Komitme dari pemangku kebijakan dalam pelaksanaan manajemen ASN berdasarkan <i>merit system</i>

3.3.2. Telaahan Renstra BKPSDM Kabupaten Paser dengan Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Dalam perencanaan jangka menengah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi memiliki komitmen yang dituangkan dalam Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden dalam dokumen Renstra Kementerian/Lembaga maka Visi Kementerian PANRB yaitu sebagai berikut :

“Mewujudkan Aparatur Negara yang Professional dan Berintegritas Tinggi untuk mencapai Pemerintahan yang berkelas dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi visi Presiden dan Wakil Presiden “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian yang berlandaskan Gotong Royong”.

Dalam mewujudkan visinya, Kementerian PANRB melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden yaitu Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif dan Terpercaya dengan uraian sebagai berikut :

1. Menciptakan kelembagaan dan tata kelola birokrasi yang ramping, lincah, terintegrasi dan berbasis elektronik-*digital bureaucracy*
2. Membangun SDM aparatur yang adaptif, professional, kompetitif dan berwawasan global
3. Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel
4. Menciptakan Sistem Pengawasan yang Profesional, Independen dan Berintegritas
5. Mewujudkan Pelayanan Publik yang bersih, akuntabel dan melayani
6. Meningkatkan kualitas pengelolaan reformasi birokrasi

Membangun SDM aparatur yang adaptif artinya sumber daya aparatur yang mampu bersaing, cepat beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan teknologi informasi yang mendisrupsi segala bidang. Sementara SDM aparatur yang professional adalah pimpinan dan seluruh ASN mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tuntas, sesuai kompetensi (keahlian), kompetitif dan berwawasan global adalah mampu bersaing secara sehat sehingga melahirkan inovasi-inovasi yang sangat berguna bagi kemajuan organisasi serta berwawasan global artinya ASN mampu melihat arah perkembangan tidak hanya pada lingkup lokal namun lebih luas sehingga pola pikirnya pun lebih maju dari sebelumnya.

Tabel 3.3.2.

Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi beserta Faktor Pendorong dan Penghambat Keberhasilan Penanganannya

No.	Sasaran Jangka Menengah Renstra Kementerian PANRB	Permasalahan pada Pelayanan BKPSDM Kabupaten Paser	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1.	Terwujudnya ASN yang professional, berintegrasi dan sejahtera	<ul style="list-style-type: none"> a. Adanya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dengan yang tersedia b. Masih terdapat penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi c. Pemetaan pegawai belum sepenuhnya sesuai antara jenis jabatan dan kualifikasi pendidikan yang diharapkan d. Masih kurangnya ASN yang berintegrasi terhadap peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama serta pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara yang sebagian besar disebabkan karena faktor eksternal seperti lingkungan politik, ego sektoral dll. e. Pemberian tunjangan kinerja yang belum sepenuhnya bertolak ukur pada kinerja serta kebijakan pemberian gaji bagi PTT yang juga belum mengarah pada kinerja dan upah/gaji yang layak 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Belum terpetakannya jenis jabatan dari setiap pegawai 2. Rendahnya persepsi Perangkat Daerah terhadap pengembangan kompetensi untuk mendukung kinerja organisasi 3. Masih rendahnya motivasi ASN untuk memangku jabatan fungsional 4. Kebijakan dan aturan terkait penempatan dan pengembangan karir belum ada 5. Belum optimalnya penerapan manajemen ASN berbasis <i>merit system</i> 6. Ego sektoral 7. Kualitas aparatur pengelola kepegawaian 	<p>Adanya berbagai kesempatan pengembangan kompetensi aparatur dari K/L dan lembaga lain</p> <p>Komitme dari pemangku kebijakan dalam pelaksanaan manajemen ASN berdasarkan <i>merit system</i></p>

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah membantu Bupati untuk melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah. Program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tidak berkaitan dengan Rencana Tata Ruang dan Wilayah Kabupaten Paser yang meliputi :

- a. Pengembangan pusat-pusat kegiatan sebagai pusat pertumbuhan ekonomi secara berhirarki;
- b. Pengembangan prasarana dan sarana transportasi Kabupaten yang terkoneksi dengan sistem transportasi nasional, regional dan lokal dalam mendukung potensi wilayah;
- c. Peningkatan kualitas dan jangkauan pelayanan jaringan prasarana energy, telekomunikasi, sumber daya air dan pengelolaan lingkungan;
- d. Pemantapan kelestarian kawasan lindung dalam bentuk perwujudan dan peningkatan keterpaduan antar kegiatan budidaya;
- e. Pengembangan kawasan budidaya dalam bentuk perwujudan dan peningkatan keterpaduan antar kegiatan budidaya;
- f. Penetapan kawasan strategis untuk mendukung pengembangan Kabupaten sesuai dengan potensi dan prioritas pengembangan;
- g. Penetapan dan penegasan batas wilayah darat dan laut Kabupaten sesuai dengan potensi dan prioritas pengembangan;
- h. Penetapan dan penegasan batas wilayah darat dna laut Kabupaten Paser;
- i. Perlindungan dan pengelolaan wilayah pesisir, laut dan pulau-pulau kecil di sekitar kawasan perbatasan laut serta pemanfaatan sumberdaya yang ada di dalamnya.

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategi

Isu strategi adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka panjang, dna menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah dimasa yang akan dating, hal ini juga senada dengan isu strategis pada bidang Tata Kelola Pemerintahan, salah satu isu utama yang dilakukan Pemerintah Pusat dan Daerah untuk mewujudkan tata kelola Pemerintahan yang baik adalah Reformasi Birokrasi. Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumberdaya manusia aparatur. Salah satu faktor penyebab belum optimalnya kinerja akuntabilitas Pemerintahan Daerah yaitu belum optimalnya Manajemen SDM. Jika diuraikan maka permasalahan manajemen SDM ini sebagai berikut :

1. Rendahnya profesionalitas aparatur

Berdasarkan hasil penilaian Indeks Profesionalitas Aparatur (IPA) yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara, data menunjukkan tahun 2019, nilai IPA Kabupaten Paser adalah 41,36 dengan kategori sangat rendah sedangkan pada tahun 2020 nilai IPA Kabupaten Paser adalah 34.5 (angka ini malah turun dari tahun sebelumnya). Adapun tolak ukur dari penilaian IPA yaitu dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin.

- Dimensi Kualifikasi

Pada tahun 2019 nilai dimensi kualifikasi adalah 11.64 sedangkan pada tahun 2020 adalah 11.84, terdapat sedikit peningkatan dibandingkan dengan angka capaian pada tahun 2019. Meskipun demikian angka capaian ini masih relatif sangat rendah. Rendahnya angka kualifikasi ini tergambar dengan rendahnya pemenuhan aparatur dengan kualifikasi yang sesuai dengan bidang tugas dan pekerjaannya. Sebagaimana hasil analisa sebaran pegawai

berdasarkan kualifikasi dari masing masing perangkat daerah sebagai berikut :

Tabel 3.5.
Gambaran Umum Sumber Daya Aparatur Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan
Kabupaten Paser Tahun 2021

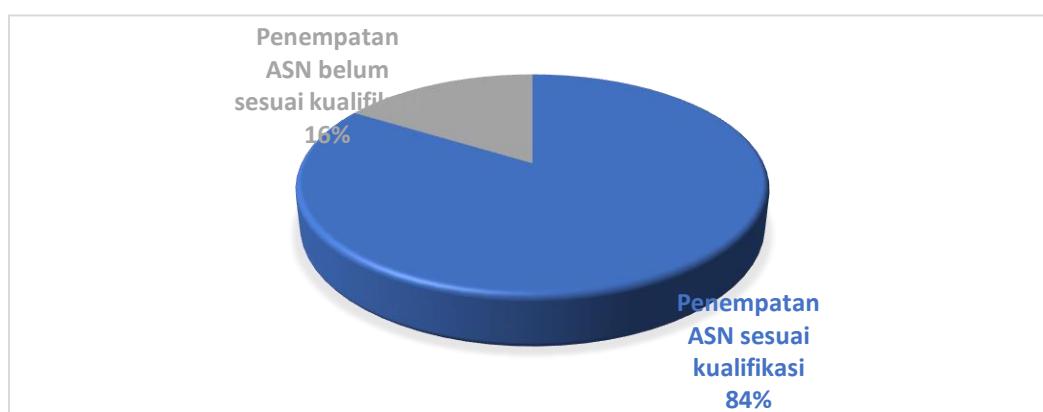
No.	Perangkat Daerah	Latar Belakang Pendidikan													Jumlah
		Ekonomi	Hukum	Pertanian	Pertambangan	Teknik Sipil	Teknik Elektro	Arsitektur	Sosial Politik	Kesekatan	Pendidikan	Pemerintahan	Manajemen	dll	
1	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	7	1	4	0	0	0		1	1	0	2	7	5	28
2	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	4	3	1	0	1	0		1	0	0	0	5	1	16
3	Badan Keuangan dan Aset Daerah	15	0	3	0	0	0		0	0	0	0	8	6	33
4	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	5	0	0	0	0	0		0	1	0	1	0	4	11
5	Badan Pendapatan Daerah	19	0	0	0	0	0		0	0	0	0	5	13	37
6	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	8	0	7	1	4	0		0	4	1	3	6	6	40
7	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	3	0	2	0	0	0		1	0	1	2	7	4	20
8	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	3	1	1	0	0	0		3	0	0	1	3	9	21
9	Dinas Kesehatan	25	0	0	0	0	0		1	586	0	1	4	5	622
10	Dinas Ketahanan Pangan	0	0	28	0	0	0		0	0	0	1	3	0	32
11	Dinas Komunikasi, Informastika, Statistik dan Persandian	4	1	1	1	0	1		3	0	0	0	0	12	23

12	Dinas Lingkungan Hidup	0	1	7	2	0	0		1	4	1	0	6	16	38
13	Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	5	0	3	1	8	1	1	1	0	0	0	9	9	37
14	Dinas Pemadam Kebakaran	4	0	3	0	0	0		1	1	0	0	3	4	16
15	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	5	0	4	0	1	0		1	0	0	2	8	2	23
16	Dinas Pemuda, Olah Raga dan Pariwisata	1	1	2	0	0	2		1	0	1	0	8	7	23
17	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	9	0	1	1	3	0		1	0	0	0	6	6	27
18	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	8	0	0	0	0	0	0	3	0	1643	1	6	28	1689
19	Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	8	0	0	0	0	0	0	2	5	0	1	6	4	26
20	Dinas Perhubungan	7	0	3	1	4			1	0	0	1	6	5	28
21	Dinas Perikanan	0	0	19	0	0			0	0	0	0	2	0	21
22	Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	10	0	4	0	0	1		3	0	0	0	10	6	34
23	Dinas Perkebunan dan Peternakan	1	0	28	0	1	0		0	0	0	0	4	2	36
24	Dinas Pertanian dan Perkebunan	0	0	10	0	0	0		0	0	0	0	0	0	10
25	Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan	6	0	2	0	0	0	3	1	0	0	0	3	2	14
26	Dinas Sosial	2	0	1	0	0	0		1	1	0	0	5	11	21

27	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	3	0	53	0	0	0		0	0	0	0	0	2	5	63
28	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	6	2	1	0	2	0	1	1	0	0	1	4	4	4	21
29	Inspektorat	22	1	5	0	6	0		1	4	0	0	6	8	53	
30	Kecamatan Batu Engau	0	1	1	0	1	0		2	0	0	1	1	1	8	
31	Kecamatan Batu Sopang	6	0	0	1	0	0		1	0	0	0	1	2	11	
32	Kecamatan Kuaro	1	1	2	0	0	0		4	0	0	2	1	4	15	
33	Kecamatan Long Ikis	1	0	3	0	0	0		0	0	1	4	1	1	11	
34	Kecamatan Long Kali	2	0	2	0	0	0		2	0	1	3	1	10	21	
35	Kecamatan Muara Komam	1	0	0	0	0	0		3	0	1	2	0	2	9	
36	Kecamatan Muara Samu	0	0	2	0	0	0		2	0	0	0	0	2	6	
37	Kecamatan Pasir Belengkong	6	0	0	0	0	0		1		0	1	4	1	13	
38	Kecamatan Tanah Grogot	8	1	1	0	0	0		0		0	1	1	5	17	
39	Kecamatan Tanjung Harapan	1	0	2	0	0	0		0		0	1	0	2	6	
40	Rumah Sakit Umum Daerah Panglima Sebaya	7	0	0	0	0	0		0	188	0	0	2	0	197	
41	Satuan Polisi Pamong Praja	7	0	2	0	2	0		1	1	0	1	6	1	21	
42	Sekretariat Daerah	31	4	11	0	7	0		6	7	4	5	33	9	122	

Ketidakseimbangan distribusi aparatur berdasarkan kualifikasi dan jabatan yang diduduki tersebut disebabkan oleh masih kurangnya SDM aparatur yang memiliki kesesuaian dengan jabatan yang dipegang. Hal ini berdampak pada ketidakmerataan distribusi pegawai khususnya di Kecamatan-Kecamatan di luar ibukota Kabupaten. Data tahun 2021 hasil analisa pemetaan aparatur menunjukkan sebanyak 83.78% aparatur bekerja sesuai dengan kualifikasinya atau sebanyak 3.833 orang yang terdiri dari 2.456 orang jabatan fungsional dan 1.377 orang jabatan non fungsional.

Gambar 12. Diagram Penempatan Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Kualifikasi/Pendidikan

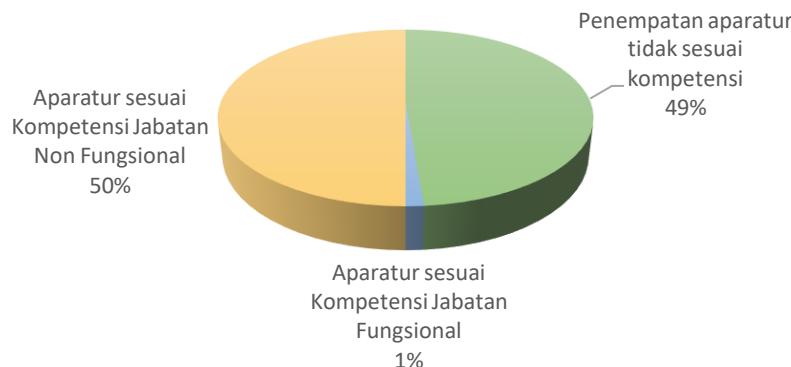


Sumber Data. simpadu.paserkab.go.id

- Dimensi Kompetensi

Apabila ditinjau dari segi kompetensi, terdapat kesenjangan yang cukup sangat signifikan antara pemenuhan standar kompetensi pegawai dengan jumlah pegawai yang ada. Pemerintah Kabupaten belum mampu memberikan alokasi yang cukup untuk meningkatkan kompetensi aparaturnya. Keterbatasan keuangan daerah memaksa Perangkat Daerah untuk menemukan rumusan strategi yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut. Data tahun 2020-2021, berdasarkan hasil analisa pemetaan aparatur berdasarkan kompetensi sekitar 51.3% aparatur telah sesuai dengan standar kompetensi, adapun instrument penilaian indikator pengembangan kompetensi terdiri atas diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis dan seminar/workshop/magang/kursus/sejenisnya. Sebagaimana dijelaskan dalam diagram peta aparatur berdasarkan kompetensinya.

Gambar 13. Diagram Aparatur Berdasarkan Kompetensi



Sumber Data. simpadu.paserkab.go.id

- Dimensi Kinerja

Nilai pada dimensi ini pada tahun 2019 adalah 14.94, hal ini masih mengindikasikan bahwa secara umum prestasi kerja pegawai masih belum optimal, sedangkan pada tahun 2020 nilai dimensi ini adalah 8.1 turun dari angka sebelumnya. Hal ini menunjukkan masih belum optimalnya sistem penilaian kinerja pegawai karena pemberian tunjangan kinerja hanya berdasarkan pemenuhan Sasaran Kinerja Pegawai belum kepada kinerja pegawai itu sendiri tanpa memperhatikan kaidah-kaidah penilaian prestasi kerjanya.

- Dimensi Disiplin

Pada tahun 2019 capaian dimensi ini adalah 4.99 demikian juga angka capaian pada tahun 2020. Angka capaian dimensi ini secara umum sudah baik.

2. Belum optimalnya penerapan merit system dalam kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal tersebut dapat dilihat dari :

- Belum adanya kebijakan dan program pengembangan karir yang dimulai dengan pemetaan talenta, analisis kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja, strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan, serta pembentukan talent pool dan rencana suksesi.
- Mengaitkan kebijakan penggajian, pemberian penghargaan dengan promosi dan kinerja serta disiplin

3. Dari segi internal, isu stategis yang perlu mendapat perhatian yaitu :

- Belum optimalnya kinerja aparatur penyelenggara pelayanan kepegawaian (kualitas dan kuantitas SDM aparatur yang belum memadai)
- Inefisiensi penggunaan sumber daya daerah
- Kurangnya pendidikan dan pelatihan (diklat) aparatur untuk meningkatkan kemampuan teknis dan fungsional menuju aparatur yang professional
- Adanya intervensi politik dan pengaruh ego sectoral yang menyebabkan kurang maksimalnya pelayanan profesionalitas sumber daya aparatur

Dalam penentuan isu-isu strategis Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser menggunakan konsep dan prinsip manajemen analisis (SWOT) yang meliputi kekuatan (strength), kelemahan (weaknesses), peluang (Opportunities) serta tantangan (Threats). Hal-hal yang harus diperhatikan dalam analisis SWOT adalah hal-hal apa saja yang menyebabkan tujuan ataupun target pada periode 2016-2021 belum tercapai secara optimal. Selanjutnya untuk ditindak lanjuti pada periode 2021-2026.

4. Strategi SO

Menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang :

- Mundayagunakan undang-undang dan peraturan tentang kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia untuk menata potensi aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil yang professional dan proporsional
- Mundayagunakan dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan dalam melakukan pembinaan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan professional.

5. Strategi ST

Menggunakan kekuatan untuk menghadapi ancaman :

Memanfaatkan kemampuan personil dalam struktur organisasi yang relevan dan professional untuk menghadapi tuntutan standar pelayaan public bagi pemakai jasa secara professional.

6. Strategi WO

Menanggulangi kelemahan dengan memanfaatkan peluang :

- Menanggulangi terbatasnya SDM yang memiliki kemampuan baik secara kualifikasi maupun kompetensi melalui diklat formal maupun informal.

7. Strategi WT

Memperkecil kelemahan dan menghadapi ancaman :

- a. Tidak semua pegawai yang telah memenuhi kualifikasi namun secara kompetensi tetap harus memahami peraturan yang berubah-rubah tentang kepegawaian yang begitu cepat harus disiasati dengan mengikuti bimbingan teknik dan sosialisasi perubahan peraturan kepegawaian.
- b. Dengan kurangnya fasilitas sarana prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan, ditingkatkan dengan pengembangan sarana dan prasarana untuk memberikan standar pelayanan publik bagi masyarakat pemakai jasa layanan secara professional.

Langkah-langkah yang ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menghadapi isu-isu strategis tersebut adalah :

1. Isu strategis rendahnya Indeks Profesionalitas ASN

Langkah – langkah yang dapat dilakukan yaitu :

- a. Peningkatan kompetensi Aparatur

Membuat strategi atau rumusan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang mampu menyelesaikan pemenuhan kebutuhan peningkatan kompetensi dan kualifikasi dengan memperhatikan alokasi sumber daya yang terbatas, dengan cara :

I. Peningkatan perencanaan, penataan dan pengembangan aparatur

Dalam hal ini yang dipersiapkan adalah pelaksanaan rekrutmen dan seleksi CPNS hingga pada rotasi dan promosi pejabat.

- a. Menyiapkan dan mengembangkan karier ASN guna memenuhi kebutuhan peningkatan kualitas pelayanan melalui **pemetaan kompetensi dan kualifikasi serta kepastian karir** bagi ASN.

- b. Perumusan kebijakan penyelenggaraan pelaksanaan diklat oleh masing – masing Perangkat Daerah berdasarkan rekomendasi dan analisa pengembangan karier ASN
 - c. Pengelolaan jabatan fungsional .
2. Peningkatan kualitas data dan informasi kepegawaian
Pengelolaan sumber daya aparatur dan keakuratan informasi data kepegawaian sangat penting dalam mendukung sistem merit yang ingin dicapai, melalui data kepegawaian yang akurat sangat berguna dalam mengetahui track record seorang PNS sehingga proses mutasi dan penempatan sesuai jabatan dapat dilaksanakan dengan baik.
3. Peningkatan disiplin dan evaluasi kinerja pegawai
Menerapkan kinerja ASN dan penerapan *reward and punishment*.

BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

4.1.1. Tujuan

Dalam rangka mencapai visi dan misi Kabupaten Paser 2021 – 2026 oleh Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, maka visi dinamis tersebut dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategis (*strategic goals*) organisasi. Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sampai 5 (lima) tahun ke depan, sehingga dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi misinya yang diformulasikan ke dalam tujuan strategis dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki.

Dalam perumusan tujuan strategis juga memungkinkan organisasi untuk mengukur sejauh mana visi misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih telah dicapai. Untuk itu, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (*performance indicator*) yang terukur sehingga apa yang menjadi cita-cita Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode 2021-2026 dapat terwujud. Selanjutnya dari uraian misi di maksud, maka ditetapkan tujuan yang akan dicapai yaitu **Mewujudkan Pengembangan Kapasitas SDM yang Berkelanjutan Guna Mengoptimalkan Produktivitas Kinerja ASN yang Professional, Efektif, Inovatif dan Visioner.**

4.1.2. Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat

memberikan fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci dapat terukur dan dapat dicapai.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumberdaya organisasi ke dalam strategi organisasi. Guna memenuhi kriteria tersebut maka penetapan sasaran harus disertai dengan penetapan indikator sasaran yaitu, keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran atau dengan kata lain disebut sebagai tolak ukur keberhasilan pencapaian sasaran.

Tujuan, sasaran, Indikator Sasaran serta Target Kinerja Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 dapat dilihat pada tabel 4.1. berikut ini.

Tabel 4.1
 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kabupaten Paser Tahun 2021-2026

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Kondisi Awal	Target					Kondisi Akhir
					1	2	3	4	5	
1.	<i>Mewujudkan Pengembangan Kapasitas SDM yang Professional, Inovatif dan Visioner</i>	Meningkatnya pengelola keuangan dan kinerja organisasi yang akuntabel	<i>Indeks Profesionalitas ASN</i>	34.5	40	45	50	55	60	60
			Jumlah temuan penyimpangan pengelolaan BMD dan keuangan material dari BPK RI dan APIP eksternal	NA	0	0	0	0	0	0
		Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Nilai SAKIP dan APIP	CC	B	B	BB	A	A	A
			Persentase ASN yang bernilai IPA baik	NA	35	40	45	50	55	60
		Meningkatnya Kompetensi SDM di bidang manajerial, teknis, sosiokultural dan Pemerintahan	Persentase kebutuhan SDM yang memenuhi standar kompetensi	NA	75	80	85	90	95	95

BAB V. STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Strategi

Strategi merupakan suatu langkah dalam rangka memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun serta berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan dan sasaran. Kebijakan adalah pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama 5 (lima) tahun selama periode Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 serta kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan RPJMD Kabupaten Paser serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mencapai tujuan dan sasaran Renstra dengan efektif dan efisien. Selain melakukan perencanaan komprehensif, perencanaan strategis juga dapat digunakan untuk melakukan transformasi, reformasi dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategis tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi.

Untuk merumuskan strategi dan kebijakan BKPSDM, yang perlu diperhatikan adalah kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dalam mengembangkan kelembagaan secara menyeluruh. Untuk itulah diperlukan analisa terhadap faktorfaktor tersebut dengan melakukan pengelompokan sebagai berikut :

FAKTOR INTERNAL :

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pembahasan internal adalah aspek kelembagaan yang terkait dengan kewenangan, fungsi dan peran sumberdaya aparatur, sarana dan prasarana.

1. Aspek Kekuatan

Aspek kekuatan adalah segala sesuatu yang terdapat di dalam kewenangan dan berada di bawah langsung kendali tugas fungsi BKPSDM yang dapat dimanfaatkan dalam meningkatkan kinerja BKPSDM.

2. Aspek Kelemahan

Aspek kelemahan adalah segala sesuatu yang berasal dari dalam dan terkait langsung dengan fungsi dan peranan BKPSDM yang dapat menjadi kendala dalam peningkatan kinerja BKPSDM.

FAKTOR EKSTERNAL :

Faktor-faktor lingkungan strategis yang berpengaruh langsung terhadap kinerja BKPSDM yaitu :

1. Aspek Peluang

Pengertian peluang adalah kondisi eksternal yang mendukung dan dapat dimanfaatkan dalam peningkatan kinerja BKPSDM.

2. Aspek Ancaman

Ancaman adalah kondisi eksternal yang dapat mengganggu dan menghambat pengembangan dan peningkatan kinerja BKPSDM di Kabupaten Paser.

PENYUSUNAN STRATEGIS

Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja BKPSDM. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, BKPSDM harus memiliki acuan langkah agar pelaksanaan tugas tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh aparatur maupun

masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategis yang tepat menjadi sangat penting. Pengembangan dan peningkatan kinerja BKPSDM yang dilaksanakan memiliki harapan-harapan masa depan yang ingin dicapai, yang bertitik tolak pada kondisi internal dan eksternal dengan keanekaragamannya. Strategi merupakan suatu respon terhadap visi, misi dan tujuan yang akan menjadi rujukan dari seluruh kebijakan dan program kegiatan yang dikeluarkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu strategi yang disusun harus sesuai pula dengan kebijakan dan tujuan pembangunan Kabupaten Paser secara keseluruhan.

Strategi-strategi tersebut dilakukan dengan tabulasi silang terhadap faktor-faktor internal dan eksternal untuk mendapatkan :

1. *Strengths-Opportunities Strategy*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal;
2. *Weakness-Opportunity*, yaitu memperbaiki kelemahan internal dengan mengambil keuntungan dari peluang eksternal;
3. *Strengths-Threats Strategy*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk menghindari
4. *Weakness-Threats Strategy*, yaitu merupakan strategis pertahanan untuk menghindari kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

Berdasarkan Penjabaran faktor internal, faktor eksternal dan penjabaran strategi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1
Penentuan Alternatif Strategis

KAFI : Kesimpulan Analisis Faktor Internal	KAFI : Kesimpulan Analisis Faktor Internal	Strengths 1. Adanya komitmen pimpinan untuk mewujudkan tujuan organisasi 2. Memiliki SOTK yang jelas	Weakness 1. Kualitas dan kuantitas SDM belum memadai; 2. Sarana dan prasarana masih belum memadai; 3. Belum terintegrasi data antarbidang
	OPPORTUNITIES 1. Adanya peraturan perundangan yang	ASUMSI STRATEGI S-O 1. Pelaksanaan Capacity Buiding SDM	ASUMSI STRATEGI W-O

<p>mendukung tugas dan fungsi BKPSDM (UU-PP-Perpres-Permen-PerkaBKN-Perda) yang mendukung tugas dan fungsi urusan kepegawaian</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Adanya teknologi yang dapat mendukung pengelolaan kepegawaian; 3. Adanya unit di masing-masing PD yang mengelola kepegawaian 4. Adanya berbagai kesempatan pengembangan kompetensi aparatur dari K/L dan lembaga lain 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Penyusunan <i>database</i> kepegawaian yang lengkap, akurat dan <i>up to date</i> 3. Penyempurnaan sistem dan prosedur pelayanan 4. Penyusunan pola karir pegawai 5. Peningkatan kesejahteraan pegawai 6. Pemetaan pegawai berdasarkan kompetensi dan kualifikasinya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kompetensi SDM sesuai dengan bidangnya 2. Penataan pegawai sesuai bidang kompetensinya 3. Pengiriman tugas/ijin belajar pegawai 4. Pengembangan karir pegawai berdasarkan kompetensi dan kualifikasi 5. Penyusunan rencana suksesi sebagai langkah lanjut pemetaan talenta pegawai
THREATS <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya koordinasi yang belum optimal dengan instansi vertikal; 2. Masih adanya penyelenggaraan disiplin pegawai; 3. Rendahnya persepsi PD terhadap pengembangan kompetensi untuk mendukung kinerja organisasi 4. Masih tingginya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dan yang tersedia 5. Rendahnya motivasi PNS untuk memangku jabatan fungsional 	ASUMSI STRATEGIS S-T <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan kompetensi internal dan antar PD, yang berkesinambungan 2. Pembinaan disiplin pegawai yang terintegrasi 3. Pelaksanaan evaluasi dan monitoring program secara intensif 	ASUMSI STRATEGI W-T <ol style="list-style-type: none"> 1. Optimalisasi pemanfaatan Sistem Informasi Administrasi Pegawai (SIMPEG) sebagai data base pegawai dan SIMANDIRI sebagai system layanan kepegawaian yang terintegrasi 2. Efisiensi pemanfaatan sarana dan prasarana

5.2. Arah Kebijakan

Arah kebijakan merupakan pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategis untuk mencapai tujuan dan sasaran selama 5 (lima) tahun, yaitu selama periode Renstra BKPSDM tahun 2021-2026. Kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan RPJMD Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 serta peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan aparatur berbasis kompetensi.

Arah kebijakan BKPSDM Kabupaten Paser untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Renstra tahun 2021-2026 adalah :

1. Meningkatkan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi rekruitmen pegawai
Rekruitmen merupakan proses krusial dan kritis, proses ini sangat menentukan dalam memperoleh pegawai yang handal, berkualitas dan relevan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu penentuan susunan atau formasi jabatan yang akan diseleksi terlebih dahulu dilakukan dengan menyusun peta jabatan. Perencanaan kebutuhan pegawai merupakan pertemuan antara rencana organisasi dengan kebutuhan pegawai dan memetakan secara akurat kompetensi yang diperlukan untuk membangun organisasi. Karena keberhasilan organisasi tidak terlepas dari keunggulan aparatur yang bertindak sebagai pemikir, perencana dan pelaksana. Input aparatur yang dapat diperoleh dari perencanaan kebutuhan yang baik melalui penyusunan proyeksi kebutuhan pegawai.

Pelaksanaan seleksi CPNS melalui penilaian secara obyektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan dengan mengedepankan prinsip objektif, transparan, kompetitif, bebas KKN, tidak diskriminatif dan tidak dipungut biaya. Tahapan seleksi meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang dengan berbasis teknologi informasi pada setiap tahapannya.

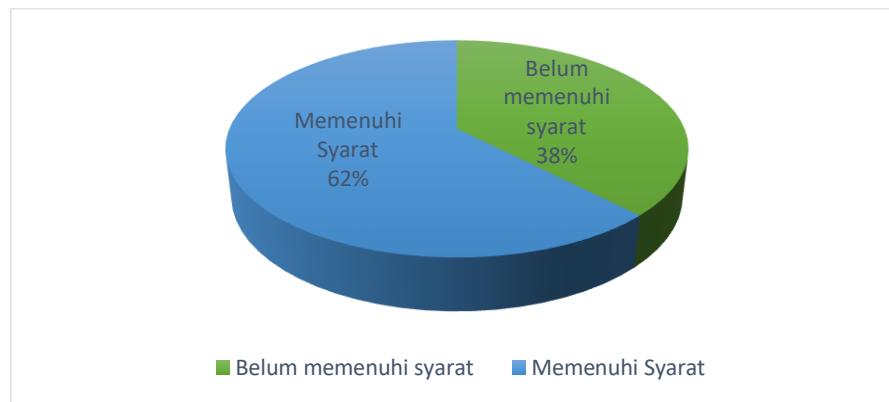
2. Pengembangan kompetensi ASN melalui Pemetaan dna Pengembangan Pola Karir ASN

Pelaksanaan penempatan PNS dalam jabatan berdasarkan prinsip “menempatkan orang yang tepat dalam jabatan yang tepat”. Penempatan dan distribusi PNS mempertimbangkan hasil pemetaan jabatan dan formasi. Sedangkan penataan dan penempatan dalam jabatan struktural mempertimbangkan rekomendasi hasil pengukuran kompetensi tanpa mengabaikan hak-haknya. Rekomendasi mengacu

pada analisis jabatan dan profil kompetensi yang akuntabel terutama menyangkut kualifikasi pendidikan, diklat serta penjaringan minat dan bakar pegawai. Penempatan pegawai sesuai dengan bakat, kemampuan, peminatan pegawai serta kebutuhan instansi.

Sebagai gambaran langsung berikut diagram persentase profil pegawai berdasarkan syarat jabatan.

Gambar 14. Diagram persentase ASN berdasarkan pemenuhan Syarat Jabatan



Sumber : BKPSDM Kabupaten Paser

Syarat jabatan merupakan informasi jabatan turunan yang dirumuskan melalui informasi jabatan yang lain, sebagaimana telah dikemukakan dalam dasar-dasar analisis jabatan. Sekitar 38% pegawai masih belum memenuhi syarat jabatan, perhitungan ini diambil dengan mempertimbangkan pendidikan, pelatihan/diklat, riwayat jabatan, keahlian dan keterampilan.

Berdasarkan hasil analisis kesenjangan maka akan diperoleh peta kompetensi yang dapat digunakan sebagai bahan penyusunan rencana pengembangan karir yang sebagaimana Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 22 tahun 2020 pasal 6 maka pengembangan karir pada prinsipnya mencakup kepastian, profesionalisme, transparansi dan keberlanjutan. Dengan adanya rencana pengembangan karir diharapkan mutasi/penempatan sesuai kualifikasi pendidikan dan kebutuhan organisasi, menjamin kepastian arah pengembangan

- karir, ketepatan pemberian pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi dan memotivasi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja.
3. Menyelenggarakan peningkatan dan pengembangan kapasitas SDM –Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui kegiatan diklat maupun non diklat seperti coaching, mentoring dan conseling, bimbingan teknis maupun pendidikan dan pelatihan lainnya baik formal dan non formal guna meningkatkan kualitas dan kapasitas ASN. Hal ini sesuai dengan tuntutan Reformasi Birokrasi bagi aparatur untuk menuntut peningkatan profesionalisme bagi PNS. Adapun peningkatan profesionalisme melalui kegiatan diklat dapat dilakukan melalui pengiriman PNS dalam diklat manajerial, teknis/fungsional maupun sosio cultural;
 4. Penguatan Jabatan Fungsional
Pengembangan organisasi fungsional berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang diarahkan menjadi sumber daya professional di bidangnya.
 5. Bantuan /fasilitas ijin belajar, ijin penyesuaian dan ujian dinas
Sebagaimana upaya meningkatkan profesionalisme aparatur, selain peningkatan kompetensi, maka peningkatan kualifikasi pegawai juga turut menjadi perhatian. Pemberian fasilitas ini dapat diberikan melalui hasil analisa kebutuhan pengembangan potensi ASN sebagai bagian dari pengembangan karir pegawai.
 6. Pemetaan dan penempatan pegawai yang sesuai berdasarkan syarat jabatan.
Penempatan dan distribusi PNS mempertimbangkan hasil pemetaan jabatan dan formasi. Sedangkan penataan dan penempatan dalam jabatan struktural mempertimbangkan rekomendasi hasil pengukuran kompetensi tanpa mengabaikan hak-haknya. Rekomendasi mengacu pada analisis jabatan dan profil kompetensi yang akuntabel terutama menyangkut kualifikasi pendidikan, diklat serta penjaringan minat dan bakat pegawai. Penempatan pegawai sesuai dengan bakat, kemampuan, permintaan pegawai serta kebutuhan instansi.

7. Pelaksanaan sistem promosi terbuka.

Undang-undang ASN meletakkan dasar kompetisi terbuka di antara PNS dalam proses pengisian jabatan khususnya dalam mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Pengisian jabatan dilakukan secara terbuka di antara PNS yang memenuhi syarat jabatan dan standar kompetensi jabatan. Dengan sistem ini, maka PNS yang memenuhi syarat memiliki kesempatan yang sama untuk duduk dalam jabatan baik di pusat maupun di daerah. Kebijakan penerapan sistem pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka pada masa mendatang mempertimbangkan hasil rekomendasi Komisi Aparatur Sipil Negara mengenai implementasi merit system.

8. Peningkatan disiplin aparatur

Kendala yang dihadapi seorang Pegawai Negeri Sipil dalam Peninggian Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang serta lunturnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Trend penurunan kasus disiplin di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Paser masih menunjukkan angka yang negatif, itu artinya angka kasus disiplin tahun ke tahun justru mengalami peningkatan meskipun tidak signifikan, untuk itu beberapa kebijakan telah dilakukan selain adanya aturan terkait disiplin itu sendiri sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Bupati Paser Nomor 44 Tahun 2018 tentang Disiplin Kerja Pegawai, namun pembinaan disiplin juga dapat dilakukan dengan pemberian reward dan punishment bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), dan disiplin juga merupakan indikator dalam pemberian tunjangan penghasilan bagi ASN.

9. Pemberian *reward* dan *punishment* (sanksi)

Reward dan *punishment* adalah dua bentuk metode dalam memotivasi petugas layanan publik untuk melakukan pemberian pelayanan prima dna meningkatkan

prestasinya. Pemberian *Reward* dan *punishment* sesuai dengan mekanisme reformasi birokrasi di Kementerian/Lembaga Pemerintahan. Pentingnya reformasi birokrasi juga dijelaskan dalam Peraturan Presiden nomor 2 tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) 2015-2019, dengan ditematkannya reformasi birokrasi sebagai agenda pembangunan nasional, untuk membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, demokratis dan terpercaya.

10. Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian

Beberapa manfaat atau peran penting Sistem Informasi Kepegawaian yaitu :

- Mendapatkan informasi tentang keadaan pegawai (Profil Kepegawaian) yang cepat dan akurat
- Mengetahui Pegawai yang akan naik pangkat dan yang akan mendapat kenaikan gaji berkala
- Memudahkan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan kepegawaian seperti angka kredit pegawai
- Dapat merencanakan penyebaran (mutasi) pegawai sesuai pendidikan dan kompetensinya
- Merencanakan Kebutuhan Pegawai (Neraca Kebutuhan Pegawai)
- Memudahkan pemantauan jatah cuti
- Memudahkan dalam pengelolaan beban kerja kepada pegawai
- Memudahkan dalam presensi dan penggajian pegawai
- Serta memudahkan dalam prekrutan pegawai
- Penguatan komitmen manajemen kinerja berbasis sistem merit

11. Peningkatan kualitas perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi dan capaian

Perencanaan merupakan langkah awal untuk memiliki sebuah pedoman kerja yang terarah dan jelas, sehingga efektivitas organisasi dapat diarahkan untuk mencapai tujuan. Adanya perencanaan dan evaluasi kinerja dapat mendorong

instansi pemerintah untuk mewujudkan *good governance* dan sejauh mana capaian kinerja Perangkat Daerah dalam mewujudkan visi misinya.

12. Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian pada BKPSDM

Meningkatkan mutu layanan public dengan menerapkan pelayanan kepegawaian terpadu berdasarkan data kepegawaian terintegrasi berbasis kompetensi. Peningkatan mutu layanan perlu didukung dengan ketersediaan sarana prasarana, sistem, metode dan prosedur serta sumber daya pendukung lainnya.

Secara ringkas, strategi dan arah kebijakan BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 adalah sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 5.2
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

Visi : Menuju Kabupaten Paser Maju, Adil dan Sejahtera Misi : Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang efektif dan Efisien melalui Pemerintahan yang Profesional, Partisipatif dan Transparan			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Mewujudkan Pengembangan Kapasitas SDM yang Professional, Inovatif dan Visioner	Meningkatnya pengelolaan keuangan dan kinerja organisasi yang akuntabel	Meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan dan asset daerah Perangkat Daerah	Penguatan pengawasan pengelolaan keuangan secara berkala Penguatan ketatanan pengelolaan asset barang milik daerah
		Meningkatkan kualitas perencanaan yang akuntabel	Meningkatkan kualitas perencanaan, pengendalian, evaluasi, pelaporan dan pengawasan kinerja Perangkat Daerah
	Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN	Pengadaan ASN secara obyektif dan transparan	Meningkatkan kualitas perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi rekruitmen pegawai melalui :
			Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN
			Seleksi terbuka pengadaan CPNS, PPPK serta JPT pratama secara terbuka Perumusan kebijakan pengadaan dan penmberhentian ASN Optimalisasi pengelolaan data kepegawaian melalui Sistem Informasi Kepegawaian Pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis kompetensi yang terintegrasi Peningkatan fasilitasi lembaga profesi ASN
	Pengembangan kompetensi ASN		Pengembangan Kompetensi ASN melalui pemetaan dan pengembangan pola karir ASN

			<p>Pengembangan karier ASN melalui fasilitasi tugas belajar/ijin belajar, ujian dinas dan pemagangan</p> <p>Pengembangan pendidikan dan pelatihan didasarkan prioritas kebutuhan organisasi dan hasil kebutuhan pelatihan (diklat struktural, fungsional dan teknis)</p> <p>Pengembangan pola peningkatan kompetensi lebih variatif dan efektif (webinar, coaching, magang dll) selain metode klasik</p> <p>Pelaksanaan pengukuran kompetensi dan mendokumentasikan hasil pengukuran ke dalam sistem kepegawaian</p> <p>Penyusunan kebijakan terkait pola karir</p> <p>Penguatan Jabatan Fungsional</p> <p>Membuat rancangan kebijakan terkait pengangkatan, pemberhentian dan penelegasian dalam jabatan fungsional</p> <p>Fasilitasi pengelolaan jabatan fungsional</p> <p>Peninkatan kualitas dan sarana prasarana fasilitas assessment center</p>
		<p>Pelaksanaan promosi dan mutasi ASN sesuai kompetensi, kualifikasi dan kinerja</p>	<p>Pemetaan dan penempatan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan profil kompetensi :</p> <p>Pelaksanaan promosi/suksesi ASN berbasis kinerja</p> <p>Redistribusi ASN</p>
	<p>Meningkatnya Kompetensi SDM di Bidang Manajerial, Tekhnis,</p>	<p>Penyelenggaraan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur</p>	<p>Menyusun kebijakan manajemen kinerja</p> <p>Optimalisasi penilaian kinerja melalui aplikasi kinerja</p> <p>Melaksanakan pengelolaan disiplin ASN</p> <p>Menyelenggarakan peningkatan kesejahteraan ASN melalui penilaian kinerja dan disiplin pegawai</p> <p>Memberikan <i>reward an punishment</i> pada ASN berprestasi</p>

	Sosiokultural dan Pemerintahan	Tekhnologi Informasi	
		Melakukan kerjasama pelaksanaan kegiatan peningkatan kompetensi ASN	Mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana penunjang (gedung dan lainnya)

BAB VI.

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program adalah penjabaran kebijakan Perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi. Kegiatan Perangkat Daerah adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk menghasilkan keluaran (output) dalam rangka mencapai hasil (outcome) suatu program. Indikator kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dana tau kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu program atau kegiatan.

Rencana program prioritas beserta indikator kinerja program dan pagu per PD dalam rancangan Awal RPJMD selanjutnya dijabarkan PD ke dalam rencana kegiatan untuk setiap program prioritas tersebut. Pemilihan kegiatan untuk masing-masing program prioritas ini didasarkan atas strategi dan arah kebijakan jangka menengah Perangkat Daerah.

Pada bab IV telah diuraikan Tujuan, Sasaran dan Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang secara langsung maupun tidak langsung akan mendukung dalam pencapaian visi dan misi Kabupaten Paser tahun 2021-2026. Program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang akan dilaksanakan merupakan bagian dari Program Pembangunan Kabupaten Paser yang berisi program prioritas dalam pencapaian visi dan misi tersebut.

6.1. Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan

Perencanaan pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Paser diarahkan untuk menghasilkan rencana pembangunan dalam jangka menengah dan tahunan yang

dilaksanakan oleh unsur penyelenggara pemerintahan di Kabupaten dengan melibatkan peran masyarakat dan organisasi non Pemerintah yang berkepentingan dengan kegiatan dan hasil pembangunan baik sebagai penanggung biaya, pelaku, penerima manfaat maupun penanggung jawab).

Sebagaimana perencanaan pembangunan lainnya, perencanaan koordinasi pemerintahan dan pembangunan merupakan perpaduan perencanaan yang :

1. Partisipatif
2. Dari atas (*top-down*)
3. Dari bawah (*bottom-up*)

Perencanaan partisipatif dilaksanakan dengan melibatkan semua pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) terhadap pemerintahan dan pembangunan. Pelibatan mereka adalah untuk mendapatkan aspirasi dan menciptakan rasa memiliki.

Perencanaan dari atas merupakan media untuk penyesuaian sumber dana dan penegakan rambu-rambu substansi serta administrasi; sementara perencanaan dari bawah dilaksanakan agar rencana program benar-benar realistik sesuai kondisi, kebutuhan, dan potensi lapangan. Proses dari atas dan dari bawah diselaraskan melalui musyawarah yang dilaksanakan baik di tingkat Nasional, Provinsi, Kabupaten/Kota, Kecamatan dan Desa. Ketiga pendekatan ini harus didasarkan pada data yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan, komitmen dan integritas perencanaan disemua lapisan.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional; pada Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebagai berikut :

1. Menyusun Renstra sebagai acuan rencana program jangka menengah, mengacu pada RPJMD 2019-2023.

2. Menindaklanjuti Renstra dengan penyusunan Rencana Kinerja Tahunan dan Rencana Kerja Anggaran SKPD (RKA-SKPD).
3. Perumusan perencanaan dengan mengakomodasikan filosofi, konsep dan kebutuhan/Kondisi aktual di bidang pelayanan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.
4. Merumuskan Jabaran Rencana Program/Kegiatan Tahunan secara lebih “Holistik Integratif”: sesuai kebutuhan, kemampuan di dalam konteks Pembangunan Daerah dan bidang lain, tidak eksklusif dan konservatif
5. Mencermati proporsi-proporsi antar ruang mata anggaran sehingga pembelanjaan menjadi efisien, tidak ada biaya terbuang, kegiatan optimal mengacu pada rambu-rambu pelayanan kepegawaian. Hal ini sangat perlu disadari, agar karakteristik program-program pelayanan kepegawaian di Kabupaten Paser jelas dan terjaga.
6. Membuka komunikasi, informasi, koordinasi yang lebih luas dan bermanfaat bagi daerah, masyarakat, dunia usaha dan lintas sektor dalam proses perencanaan, untuk mempertegas eksistensi, memperkaya muatan dan menyerap aspirasi; perhatian untuk jajaran legislatif.
7. Sosialisasi, arah, isi, mekanisme rencana program memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal, sehingga pemahaman dan keselarasan provinsi, kabupaten/kota masyarakat menjadi optimal, demikian pula dengan sosialisasi secara reguler dengan jajaran pengawasan sehingga antara fungsi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan benar-benar mengalir, antara lain menghasilkan “*Rolling – Plan*”.
8. Memperhatikan rambu-rambu penganggaran sesuai peruntukan sumber APBN (Dekonsentrasi dan Tugas Pertambuan), sehingga perpaduan APBD-APBN dapat diarahkan untuk :

- a. Meningkatkan jangkauan sasaran organisasi.
- b. Meningkatkan pelayanan kepegawaian di Kabupaten Paser.

6.2. Program dan Kegiatan

Sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan juga selaras dengan RPJMD Pemerintah Kabupaten Paser, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser merubah paradigm manajemen kepegawaian dari administrasi pegawai menuju ke manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN).

Administrasi pegawai merupakan rangkaian aktivitas penyusunan dan pencatatan data serta informasi (*drafting and recording data plus information*) pegawai secara otomatis dengan tujuan untuk menyediakan keterangan pegawai. Manajemen ASN adalah serangkaian aktivitas menilai ASN sebagai sumber daya, aset, faktor determinan dalam sukses atau gagalnya program-program pembangunan pemerintah. Untuk mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan tersebut, maka perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman dalam perumusan dan operasionalisasi program dan kegiatan yang ada. Berikut ini adalah program dan kegiatan yang menjadi jembatan untuk dapat mewujudkan sasaran dan tujuan tersebut, yaitu:

1. Program Kepegawaian Daerah

Indikator dari program ini adalah

1. Persentase kesesuaian jabatan pegawai berdasarkan pendidikan
2. Persentase ASN bekerja sesuai kompetensi dan kualifikasi dalam jabatan
3. Persentase pegawai berkinerja baik

Sasaran dari program ini adalah Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Paser.

Output yang hendak dicapai program ini adalah :

Program ini diimplementasikan dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian

Output kegiatan ini adalah terselenggaranya pengadaan, pemberhentian pegawai.

Target dalam 5 tahun adalah 100%

Terdiri dari sub kegiatan :

- a. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 - b. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - c. Evaluasi Pemberhentian ASN
 - d. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
 - e. Pengelolaan Sistem Informasi Kepagawaian
 - f. Pengelolaan Data Kepegawaian
 - g. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
- Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

Output kegiatan ini adalah terselenggaranya mutase dan promosi ASN

target dalam 5 tahun adalah 100%.

Terdiri dari sub kegiatan :

- a. Pengelolaan mutasi ASN
 - b. Pengelolaan Promosi ASN
 - c. Pengelolaan kenaikan pangkat ASN
- Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

Output kegiatan ini adalah persentase aparatur yang memenuhi kompetensi sesuai standar. Target dalam 5 tahun adalah 70%.

Terdiri dari sub kegiatan :

- a. Pengelolaan assessment center

- b. Pengelolaan administrasi diklat dan sertifikasi ASN
 - c. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 - d. Pembinaan Jabata Fungsional ASN
 - e. Fasilitasi Pengembangan karir dalam Jabatan Fungsional
 - f. Peningkatan Kapasitas ASN
- Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Output kegiatan ini adalah Persnetas pegawai berkinerja baik dengan target capaian akhir tahun ke 5 adalah 90%.

- a. Penyusunan Kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
- b. Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
- c. Evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
- d. Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai
- e. Pengelolaan tanda jasa bagi pegawai
- f. Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN

2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator dari program ini adalah Persentase ASN manajerial dan fungsional memiliki sertifikasi. Target kinerja indikator program ini pada tahun ke 5 adalah 90%.

Sasaran dari program ini adalah Aparatur Sipil Negara Kabupaten Paser.

Program ini diimplementasikan dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- Kegiatan Pengembangan kompetensi teknis
 - a. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan .
 - b. Pembinaan, Pengorganisasian, Fasilitasi Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti danPilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum.

Selain program untuk mendukung sasaran dan tujuan tersebut di atas, terdapat juga program pendukung yang mendukung program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Lainnya

- Kegiatan Perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
Output kegiatan ini adalah Tersusunnya dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah tepat waktu.

Terdiri dari sub kegiatan :

- a. Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah
 - b. Evaluasi kinerja perangkat daerah
 - c. Koordinasi dan Sinkronisasi Perencanaan Perangkat Daerah
- Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Output kegiatan ini adalah Tersusunnya dokumen keuangan perangkat daerah

Sub kegiatan kegiatan ini yaitu :

- a. Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD
 - b. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
- Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

Output kegiatan ini adalah Terselenggaranya administrasi umum perangkat daerah dengan sub kegiatan :

- a. Penyediaan komponen listrik/penerangan bangunan kantor
- b. Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
- c. Penyediaan bahan logistic kantor
- d. Penyediaan bahan cetakan dan penggandaan
- e. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
- f. Penyelenggaraan Rapat koordinasi dan konsultasi SKPD

- g. Penatausahaan arsip dinamis pada SKPD
- Kegiatan pengadaan Barang Miliki Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
Output kegiatan ini adalah tersedianya sarana dan prasarana penunjang urusan Pemerintah Daerah Perangkat Daerah.

Sub kegiatan :

- a. Pengadaan meubelair
- b. Pengadaan peralatan dna mesin lainnya
- Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
Output kegiatan ini adalah tersedianya jasa penunjang urusan Pemerintahan Daerah Perangkat Daerah. Target kegiatan ini adalah 100%.

Sub Kegiatan :

- a. Penyediaan jasa surat menyurat
- b. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
- Kegiatan Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan Pemerintahan Daerah
Output kegiatan ini adalah terpeliharanya sarana dan prasarana penunjang urusan Pemerintahan Daerah. Target 5 tahun kegiatan ini adalah 100%.

Sub kegiatan :

- a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan
- b. Pemeliharaan perakatan dan mesin lainnya
- c. Pemeliharaan /rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya
- d. Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya.

6.3. Pendanaan Indikatif

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam melaksanakan kegiatan pelayanan kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia khususnya dalam hal pendanaan diupayakan dengan pengaturan pola pembelanjaan yang proporsional, efisien dan efektif, melalui belanja langsung dan belanja tidak langsung yang bersumber dari APBD Kabupaten Paser. Adapun rencana program, kegiatan dan pendanaan tersebut dapat dilihat pada tabel 6.3 berikut ini.

Tabel T-C.24
ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PELAYANAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PEMERINTAH KABUPATEN PASER - PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

No.	Uraian*)	Anggaran pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-Rata Pertumbuhan	
		2017 (1)	2018 (2)	2019 (3)	2020 (4)	2021 (5)	1 (7)	2 (8)	3 (9)	4 (10)	5 (11)	1 (12)	2 (13)	3 (14)	4 (15)	5 (16)	Anggaran (17)	Realisasi (18)
Pengembangan Kompetensi ASN																		
1	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan	548,975,150	1,405,255,040	784,234,600	640,784,400	3,800,867,000	530,423,150	1,246,719,227	781,910,300	631,773,977	96.62	88.72	99.70	98.59	-	117.00		
			103,381,600		86,163,400			97,029,000		81,143,600	#DIV/0!	93.86	tdk ada	93.85	#DIV/0!			
Pengembangan Kompetensi ASN																		
2	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	61,250,000	74,575,000	250,450,000	53,195,000	103,732,000	61,132,742	73,640,460	242,280,000	53,179,100	99.81	98.75	96.74	99.97	-	54.77		
3	Pengelolaan Assesment center	-		224,759,800	188,807,060	-			221,512,200		tdk ada	tdk ada	tdk ada	98.56	-	(3.20)		
4	Pengelolaan Administasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1,833,431,200	5,466,115,750	8,559,503,800	2,133,243,210	3,800,867,000	1,688,687,830	5,389,829,660	8,215,763,466	1,240,308,032	92.11	98.60	95.98	58.14	-	51.56		
		352,100,200	3,600,387,000					342,256,259	3,564,823,992		#DIV/0!	97.20	99.01	tdk ada	#DIV/0!			
		3,400,378,950	3,834,141,800	1,041,067,100				3,347,348,092	3,657,699,897	156,499,600	#DIV/0!	98.44	95.40	15.03	#DIV/0!			
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN																		
5	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	-	317,168,800	617,368,400	516,970,700	715,887,840	-	302,814,624	504,652,741	504,984,236	tdk ada	95.47	81.74	97.68	-	23.37		
			57,316,800	121,315,000	27,284,400			51,972,020	112,041,308	20,774,200	#DIV/0!	90.68	92.36	76.14	#DIV/0!			
			30,525,000	196,350,000	26,000,000			26,475,000	193,975,852	25,472,000	#DIV/0!	86.73	98.79	97.97	#DIV/0!			
Mutasi dan Promosi ASN																		
6	Pengelolaan Mutasi ASN	-	34,345,000	171,226,000	34,138,400	52,318,000	-	34,186,200	148,447,200	33,932,400	tdk ada	99.54	86.70	99.40	-	74.35		
7	Pengelolaan Promosi ASN	1,281,690,000	2,438,510,260	1,758,855,200	1,010,041,030	1,253,180,800	1,251,521,260	2,353,077,983	1,647,136,236	867,182,788	97.65	96.50	93.65	85.86	-	8.78		
			1,364,331,300	848,435,000	474,766,000			1,350,591,852	800,347,265	422,073,790	#DIV/0!	98.99	94.33	88.90	#DIV/0!			
			836,994,400	492,770,200	169,900,030			770,702,441	463,887,016	164,992,801	#DIV/0!	92.08	94.14	97.11	#DIV/0!			
Pengembangan Kompetensi ASN																		
8	Evaluasi Pengembangan jabatan Fungsional	270,418,800	183,400,200	457,501,000	172,666,100	73,557,750	259,798,880	182,159,900	441,800,175	163,250,400	96.07	99.32	96.57	94.55	-	(0.48)		
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN																		
9	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	174,723,200	84,976,000	266,024,000	65,660,750	79,926,000	170,883,440	83,444,074	265,379,546	61,218,700	97.80	95.84	99.76	93.23	-	21.62		
10	Pengelolaan Data Kepegawaian	84,947,400	53,879,750	95,262,500	42,659,750	97,528,490	79,025,386	47,465,000	92,217,692	37,187,700	93.03	88.09	96.80	87.17	-	22.73		
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur																		
11	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	10,000,000	10,628,000	58,132,400	81,001,200	107,589,000	10,000,000	-	57,778,428	74,170,800	100.00	-	99.39	91.57	-	105.08		
	Pengelolaan tanda Jasa bagi Pegawai	20,160,000	39,450,000	132,200,000	75,108,550	83,922,000	20,105,843	39,400,000	127,164,419	69,057,600	99.73	99.87	96.19	91.94	-	59.87		
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah																		
12	sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	-	48,040,000	-		27,690,900	-	48,039,698	-		tdk ada	100.00	tdk ada	tdk ada	-	(8.47)		
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN																		
13	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	-			39,645,000	111,830,670	-			39,645,000	tdk ada	tdk ada	tdk ada	100.00	-	36.42		
Administrasi Umum Perangkat Daerah																		

													#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	42,000,000	36,000,000	53,270,000			18,118,074	33,335,998	53,270,000			43.14	92.60	100.00	tdk ada	#DIV/0!	(13.26)	
												#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!		
15	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	69,009,750	50,000,000	50,000,000	25,297,500	39,457,990	68,966,350	49,993,700	49,990,000	25,258,389		99.94	99.99	99.98	99.85	-	11.20	
16	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	25,374,250	20,503,000	17,210,000	5,617,500	7,815,120	25,338,500	17,584,000	17,168,000	5,551,000		99.86	85.76	99.76	98.82	-		
															#DIV/0!			
17	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3,240,000	2,700,000	4,104,000	1,825,000	4,593,600	3,240,000	2,700,000	3,256,000	1,794,000		100.00	100.00	79.34	98.30	-		
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah																	
18	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	50,314,800	95,600,000	226,008,000	14,500,000	20,170,700	50,143,350	90,522,000	209,220,000	14,498,000		99.66	94.69	92.57	99.99	-		
												#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!		
												#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!		
	Administrasi Umum Perangkat Daerah																	
19	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	-	10,000,000		14,500,000		-	9,680,000		14,498,000		tdk ada	96.80	tdk ada	99.99	#DIV/0!		
20	Pengadaan Meubelair	128,990,800	-	49,200,000			128,090,800	-	39,380,000			99.30	tdk ada	80.04	tdk ada	#DIV/0!		
												#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!		
												#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!		
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah																	
21	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	37,080,000	22,000,000	10,000,000	6,687,500	3,050,000	37,053,000	21,880,000	9,920,000	5,170,000		99.93	99.45	99.20	77.31	-		
22	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	42,045,000	43,400,000	17,600,000	2,850,000	14,170,000	42,042,000	42,425,900	17,550,000	2,780,000		99.99	97.76	99.72	97.54	-		
	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah																	
23	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	-	4,432,000	15,263,800	5,438,800	76,149,240	-	4,432,000	15,190,800	4,238,800		tdk ada	100.00	99.52	77.94	-		
24	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perencanaan	9,500,000	5,480,000	37,650,000	4,798,800	21,826,000	6,477,979	4,320,000	37,627,000	2,748,800		68.19	78.83	99.94	57.28	-		
												#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!		
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN																	
25	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	320,339,600	328,547,800	175,555,400	136,395,050	124,532,000	240,789,470	279,164,098	170,679,340	131,929,600		75.17	84.97	97.22	96.73	-		
			272,772,800	153,675,000	73,111,500			225,098,098	149,941,380	72,347,600		#DIV/0!	82.52	97.57	98.96	#DIV/0!		
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur																	
26	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	47,301,600	394,077,600	222,739,600	160,400,500	175,812,600	44,043,956	91,413,068	217,579,544	143,383,750								
		47,301,600	75,411,600	91,560,000	44,290,300		44,043,956	75,406,068	91,410,547	40,290,300		#REF!	99.99	99.84	90.97	-		
27	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	51,446,600	79,354,800	158,194,000	154,232,700	105,404,700	49,748,500	77,542,284	57,778,428	141,145,800		96.70	97.72	36.52	91.51	-		
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN																	
28	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	-	93,300,000	88,015,000	21,618,750	73,557,750	-	92,292,000	86,918,370	21,617,046		tdk ada	98.92	98.75	99.99	-		

	Administrasi Kepegawai	Terkelola ny administrasi kepegawai	1.00	50,000,700.00	1.00	-	1.00	20,000,000.00	1.00	30,000,000.00	1.00	30,000,000.00	1.00	130,000,700.00		
	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah aparat yang mengikuti sosialisasi	150 orang	50,000,700.00	150 orang	-	150 orang	20,000,000.00	150 orang	30,000,000.00	150 orang	30,000,000.00	750 org	130,000,700.00	Sekretariat	TGT
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terselenggaranya administrasi umum perangkat Daerah	1.00	295,585,550.00	1.00	264,679,210.00	1.00	264,579,210.00	1.00	289,434,282.04	1.00	299,570,750.00	1.00	1,413,749,002.04		
	Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Tersedianya komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	12 bulan	1,452,440.00	12 bulan	2,000,000.00	12 bulan	2,000,000.00	12 bulan	1,452,440.00	12 bulan	1,452,440.00	60 bulan	8,357,320.00	Sekretariat	TGT
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor sesuai kebutuhan	10 unit	16,984,000.00	10 unit	16,984,000.00	12 unit	16,984,000.00	12 unit	16,984,000.00	15 unit	16,000,000.00	59 unit	83,936,000.00	Sekretariat	TGT
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Tersedianya kebutuhan Alat Tulis Kantor	12 bulan	40,001,610.00	12 bulan	40,001,610.00	12 bulan	40,001,610.00	12 bulan	40,001,610.00	12 bulan	40,001,610.00	60 bulan	200,008,050.00	Sekretariat	TGT
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Tersedianya bahan cetakan dan penggandaan	12 bulan	10,011,100.00	12 bulan	6,000,000.00	12 bulan	6,000,000.00	12 bulan	10,011,100.00	12 bulan	10,011,100.00	60 bulan	42,033,300.00	Sekretariat	TGT
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang tersedia	12 bulan	4,593,600.00	12 bulan	4,593,600.00	12 bulan	4,593,600.00	12 bulan	4,593,600.00	12 bulan	4,593,600.00	60 bulan	22,968,000.00	Sekretariat	TGT
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Terselenggaranya rapat-rapat koordinasi dan konsultasi	35 kali	155,030,800.00	35 kali	140,000,000.00	35 kali	140,000,000.00	35 kali	156,391,532.04	35 kali	160,000,000.00	175 kali	751,422,332.04	Sekretariat	TGT
	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah jenis arsip dinamis yang terkelola secara efektif dan efisien	10 jenis ars	67,512,000.00	10 jenis ars	55,000,000.00	10 jenis ars	55,000,000.00	10 jenis ars	60,000,000.00	10 jenis ars	67,512,000.00	10 jenis	305,024,000.00	Sekretariat	TGT
	Pengadaan Barang Milik Daerah penunjang Urusan Pemerintah	Tersedianya sarana prasarana penunjang urusan Pemerintah	1.00	60,033,300.00	1.00	48,000,000.00	1.00	80,701,897.50	1.00	60,033,300.00	1.00	80,033,300.00	1.00	288,801,797.50		
	Pengadaan Mebel	Jumlah Mebel yang diadakan	5 unit	8,838,500.00	7 unit	-	5 unit	12,701,897.50	7 unit	8,838,500.00	5 unit	8,838,500.00	29 unit	39,217,397.50	Sekretariat	TGT
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Tersedianya peralatan dan peralatan mesin kantor lainnya sesuai kebutuhan	8 unit	51,194,800.00	8 unit	48,000,000.00	8 unit	48,000,000.00	8 unit	51,194,800.00	8 unit	51,194,800.00	40 unit	249,584,400.00	Sekretariat	TGT
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya jasa penunjang urusan Pemerintahan Daerah Perangkat	1.00	1,545,500.00	1.00	1,545,500.00	1.00	1,545,500.00	1.00	1,545,500.00	1.00	1,545,500.00	1.00	7,727,500.00		
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah jasa surat menyurat yang dikirim	25 dok	456,500.00	25 dok	456,500.00	25 dok	456,500.00	25 dok	456,500.00	25 dok	456,500.00	125 dok	2,282,500.00	Sekretariat	TGT
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah jasa komunikasi, jaringan informasi dan website BKPSDM yang terbayarkan	12 bulan	1,089,000.00	12 bulan	1,089,000.00	12 bulan	1,089,000.00	12 bulan	1,089,000.00	12 bulan	1,089,000.00	60 bulan	5,445,000.00	Sekretariat	TGT
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpelihara ny sarana prasarana penunjang urusan Pemerintahan Daerah	1.00	125,198,990.00	1.00	115,883,990.00	1.00	126,270,000.00	1.00	125,198,990.00	1.00	125,198,990.00	1.00	617,724,960.00		
	Pemeliharaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Terpelihara ny Kendaraan Dinas/Operasional dan terbayarnya pajak kendaraan	12 bulan	44,491,000.00	12 bulan	42,000,000.00	12 bulan	42,000,000.00	12 bulan	44,491,000.00	12 bulan	44,491,000.00	60 bulan	217,473,000.00	Sekretariat	TGT
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Terpelihara ny Peralatan Gedung Kantor	12 bulan	17,572,000.00	12 bulan	15,000,000.00	12 bulan	20,000,000.00	12 bulan	17,572,000.00	12 bulan	17,572,000.00	60 bulan	87,716,000.00	Sekretariat	TGT
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Terpelihara ny gedung kantor	12 bulan	58,863,990.00	12 bulan	58,863,990.00	12 bulan	60,000,000.00	12 bulan	58,863,990.00	12 bulan	58,863,990.00	60 bulan	295,455,960.00	Sekretariat	TGT
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Terpelihara ny perlengkapan gedung kantor	12 bulan	4,270,000.00	12 bulan	-	12 bulan	4,270,000.00	12 bulan	4,270,000.00	12 bulan	4,270,000.00	60 bulan	17,080,000.00	Sekretariat	TGT
	JUMLAH		17,092,774,030.00	16,931,240,556.00		18,058,653,479.25		18,780,998,618.30		19,532,239,603.39		80,395,907,286.04				

BAB VII.

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Kebijakan umum dan program pembangunan secara nyata harus bisa terukur dan dirasakan keberhasilannya oleh masyarakat dan seluruh pelaku pembangunan. Tolok ukur tersebut berupa indikator-indikator kinerja pembangunan. Indikator yang ingin dicapai ditetapkan target-target capaiannya. Penetapan indikator kinerja daerah bertujuan untuk memberi gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati dari sisi keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah, khususnya dalam memenuhi kinerja pada aspek kesejahteraan, layanan, dan daya saing. Hal ini ditunjukan dari akumulasi pencapaian indikator *outcome* program pembangunan daerah setiap tahun atau indikator capaian yang bersifat mandiri setiap tahun sehingga kondisi kinerja yang diinginkan pada akhir periode RPJMD dapat dicapai.

Indikator kinerja daerah secara teknis pada dasarnya dirumuskan dengan mengambil indikator dari program prioritas yang telah ditetapkan (*outcomes*) atau kompositnya (*impact*). Indikator kinerja lembaga atau unit kerja, perlu dirancang metode atau teknik dan tata cara yang jelas dan sistematis sebagai instrument penilaian keberhasilan atau kegagalan pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Pengukuran kinerja didasarkan kepada penetapan indikator kinerja, bobot masing-masing indikator dari capaian indicator dimaksud. Sedangkan pencapaian indicator kinerja melalui sistem pengumpulan dan pengolahan data (informasi) untuk menentukan kinerja kegiatan yang didasarkan pada masukan (input), keluaran (output), hasil (outcome), indikator manfaat (benefit) dan indikator dampak (impact).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki indicator kinerja yang akan dicapai dalam periode 5 tahun mendatang sebagai komitmen

untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran dalam RPJMD indikator Kabupaten Paser. Indikator pembangunan merupakan tolak ukur pencapaian pembangunan dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang tertuang pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Paser Tahun 2021-2026, Indikator Kinerja tersebut merupakan implemtasi dari target penca[ain misi Kabupaten Paser.

Sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya bahwa Renstra BKPSDM Kabupaten Paser tahun 2021-2026 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kabupaten Paser Tahun 2021-2026, karena BKPSDM merupakan salah satu Perangkat Daerah yang mengelola aparatur sehingga ada keterkaitan dengan Misi-2 Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Efisien melalui Pemerintahan yang Profesional, Partisipatif dan Transfaran. Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang mendukung visi, misi, tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Paser tahun 2021-2026 adalah seperti tertuang dalam tabel 7.1 berikut ini.

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

Tujuan : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Responsif dan Tangkas (RPJMD)

Sasaran : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (RPJMD)

No.	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
			Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Tujuan : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang responsive dan Tangkas (RPJMD)								
Indikator : Indeks Reformasi Birokrasi								
Sasaran : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (RPJMD)								
Indikator : Nilai SAKIP		CC	B	B	BB	A	A	A
A	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota							
A.1	Indikator program : Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat	NA	NA	72	74	76	80	80
B Program Kepegawaian Daerah								
B.1	Indikator Program : - Persentase pegawai berkinerja baik - Persentase kesesuaian jabatan pegawai berdasarkan pendidikan - Persentase ASN bekerja sesuai kompetensi dan kualifikasi dalam jabatan	NA NA NA	100% 70%	100% 75%	100% 80%	100% 85%	100% 90%	100% 90%
C	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia							
C.1	Indikator Program : - Persentase ASN manajerial dan fungsional memiliki sertifikasi	NA	70%	75%	80%	85%	90%	90%

Tabel 7.2
 Penetapan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kabupaten Paser Tahun 2021-2026

No.	Indikator	Kondisi Kinerja Awal Periode TPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Akhir Kinerja Periode RPJMD
			2022	2023	2024	2025	2026	
1	Jumlah temuan penyimpangan pengelolaan BMD dan Keuangan yang material dari BPK RI dan APIP eksternal	1	0	0	0	0	0	0
2	Nilai SAKIP dan APIP	C	B	B	BB	A	A	A
3	Indeks Profesionalitas ASN	34.50%	40.00%	45.00%	50.00%	55.00%	60.00%	60.00%

BAB VIII. PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 merupakan dokumen perencanaan yang disusun berdasarkan penjabaran dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Paser Tahun 2021-2026, yang merupakan rangkaian rencana tindakan dan kegiatan yang mendasar dan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu sampai 5 (lima) tahun ke depan.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser 2021-2026 mengandung tujuan, sasaran, dan kebijakan serta program yang harus diimplementasikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam rangka pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi badan.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 merupakan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Tahunan, yang juga digunakan sebagai dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan (LKIP) dan lima tahunan. Dengan mengintegrasikan dokumen perencanaan dan penganggaran yang dimiliki oleh badan, maka dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) diharapkan dapat mampu mengantisipasi sekaligus menjawab tuntutan dan perkembangan lingkungan strategis baik di internal badan maupun di lingkup Kabupaten.

Akhirnya dengan tersusunnya Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 semoga dapat memberikan manfaat yang berguna bagi kemajuan pembangunan di Kabupaten Paser, dan mampu mendorong

dalam pencapaian visi Pemerintah Kabupaten Paser Tahun 2021–2026 untuk mewujudkan Menuju Kabupaten Paser Maju, Adil dan Sejahtera.



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

Jln. R.M.Noto Sunardi Telp. (0543) 21072 - 22696 E-mail:bkdpaser@gmail.com/bkpp.paserkab@gmail.com
TANAH GROGOT (Kode Pos 76211)

KEPUTUSAN

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASER
NOMOR : 015 Tahun 2021**

TENTANG

**PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS (RENTRA)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASER TAHUN 2021-2026**

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mempertajam visi dan misi serta menyelaraskan tujuan, strategi, kebijakan, program dari kegiatan pembangunan daerah dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka perlu disusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026;

b. bahwan berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a maka perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tentang pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan;

2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;

5. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI 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 Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;

6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Numenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah yang dimutakhirkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020;

7. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 27 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2019-2023
8. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 4 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Paser Tahun 2005 - 2025;
9. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 4 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Paser Tahun 2005 - 2025;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 12 tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2016-2021;
12. Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser.

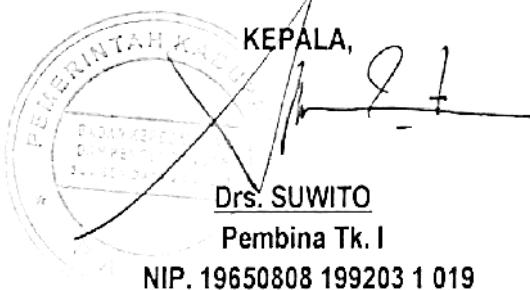
MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, dengan susunan Personalia sebagaimana tersebut dalam lampiran keputusan ini;
- KESATU : Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 mempunyai tugas :
- a. Menyajikan data target dan hasil capaian indikator kinerja utama (IKU), indikator program, kegiatan periode sebelumnya;
 - b. Mengidentifikasi permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam mencapai target indikator periode lalu;
 - c. Menyajikan data time series selama 5 tahun terakhir atas aspek-aspek dan urusan yang ditangani Perangkat Daerah;
 - d. Melakukan telaahan atas relevansi indikator kinerja utama terhadap urusan yang ditangani Perangkat Daerah;
 - e. Melakukan pembahasan identifikasi isu strategis yang berkembang di masyarakat;
 - f. Melakukan pembahasan pengolahan data dan informasi, analisis gambaran pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;
 - g. Melaksanakan telaahan rancangan awal dan perumusan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah;

- h. Melaksanakan penajaman terhadap indikator dan target kinerja program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;
- i. Melaksanakan sinkronisasi program dan kegiatan dalam rangka optimalisasi pencapaian sasaran sesuai dengan kewenangan dan sinergitas pelaksanaan atas pelimpahan kewenangan Bupati kepada Kepala Badan;
- j. Melaksanakan penentuan sasaran dan kegiatan Perangkat Daerah disusun berdasarkan pendekatan kinerja, perencanaan dan penganggaran terpadu;
- k. Menyusun dan mengkompilasi data dalam rancangan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tahun 2021-2026.

- KEDUA : Dalam melaksanakan tugasnya tim sebagaimana dimaksud KESATU bertanggungjawab kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Tana Paser
Pada tanggal : 27 Januari 2021



Tembusan Keputusan ini disampaikan kepada Yth :

1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser
2. Kepala Badan Perencanaan, Pengembangan dan Penelitian Kabupaten Paser
3. Yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Lampiran I : Keputusan Kepala BKPSDM Kabupaten Paser
Nomor : 015 Tahun 2021
Tanggal : 27 Januari 2021

**KOMPOSISI DAN PERSONALIA TIM PENYUSUN REVISI RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASER TAHUN 2021-2026**

Ketua : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

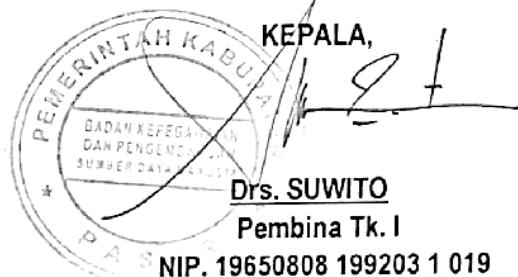
Manusia Kabupaten Paser

Sekretaris : Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kabupaten Paser

Anggota :

1. Kepala Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN
2. Kepala Bidang Pengembangan dan Mutasi
3. Kepala Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian
4. Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian
5. kepala Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian
6. Kepala Sub Bidang Pengembangan dan Diklat
7. Kepala Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan
8. Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
9. Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan
10. Kepala Sub Bidang Kesejahteraan dna Fasilitasi Profesi ASN
11. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
12. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
13. Staf Perencanaan dan Keuangan (M. Ihlasul Amal. S.Kom)
14. Staf Perencanaan dan Keuangan (Fazat Rofiqah, SE)
15. Staf Perencanaan dan Keuangan (Iis Hidayati, SE)





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

Jln. R.M.Noto Sunardi Telp. (0543) 21072 - 22696 E-mail:bkdpaser@gmail.com/bkpp.paserkab@gmail.com
TANAH GROGOT (Kode Pos 76211)

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PASER
NOMOR : 184/09.3/BKPSDM/2021**

**TENTANG
PENETAPAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASER TAHUN 2021-2026**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASER,**

Menimbang : a. bahwa sebagai penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 sebagaimana telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2021, perlu disusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sesuai dengan tugas dan fungsi;

b. bahwa Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disusun untuk memberikan kepastian kebijakan dalam melaksanakan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Perangkat Daerah tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan;

2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;

5. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI 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 Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Numenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah yang dimutakhirkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020;
 7. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 27 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2019-2023
 8. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah;
 9. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 04 tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2021-2026;
 10. Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Paser.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
KESATU : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021 tentang Penetapan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026;
- KEDUA : Rencana Strategis sebagaimana dictum Kesatu disusun dengan sistematika sebagai berikut :
Bab I : Pendahuluan
Bab II : Gambaran Umum Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser
Bab III : Permasalahan dan Isu-Isu Perangkat Daerah
Bab IV : Tujuan dan Sasaran
Bab V : Strategi dan Arah Kebijakan
Bab VI : Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan
Bab VII : Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan
Bab VIII : Penutup

KETIGA : Renstra sebagaimana dimaksud dalam diktum Kesatu menjadi pedoman dalam :

- a. Pelaksanaan tugas dan fungsi bagi seluruh unit kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser untuk periode Tahun 2021-2026;
- b. Penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser setiap tahun.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Tana Paser
Pada tanggal : 21 September 2021



Tembusan Keputusan ini disampaikan kepada Yth :

1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser
2. Kepala Badan Perencanaan, Pengembangan dan Penelitian Kabupaten Paser
3. Yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.