Revisi

Rencana Strategis (2016-2021)

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAH KABUPATEN PASER

Jl. Noto Sunardi, Tana Paser (76251)
E-Mail : bkdpaser@gmail.com/bkpsdm.paserkab@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas berkah dan rahmat-Nya, penyusunan revisi Rencana Strategis (Renstra) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016-2021 telah di[illegible] sebagai implementasi dari tahapan kegiatan dalam Perencanaan sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Peraturan Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017. Di dalam perubahan ini berisi penyesuaian indikator kinerja mengacu pada kondisi sekarang dan prediksi yang akan datang dan beberapa perubahan yang mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019, oleh karena itu Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser perlu direviu untuk menyesuaikan dengan adanya beberapa perubahan.

Demikianlah Renstra ini disusun semoga dapat digunakan sebagai mana mestinya dan dapat menjadi pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya untuk perencanaan dan peningkatan kinerja di masa mendatang.

Tana Paser , 20 Januari 2021

Kepala Badan,

PEMERINTAH KABUPATEN PASER
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Drs. Suwito
Pembina Tk. I
NIP. 19650808 199203 1 019

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ii
DAFTAR ISI iii
DAFTAR TABEL iv
BAB I. PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Landasan Hukum 3
1.3. Maksud dan Tujuan 4
1.4. Sistematika Penulisan 4

BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPAGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM Kab. Paser 7
2.2. Sumber Daya BKPSDM Kabupaten Paser 17
2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser 21
2.4. Tantangan dan Peluang BKPSDM Kabupaten Paser 27

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi BKPSDM Kabupaten Paser 32
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah 33
3.3. Tealaahan Renstra Badan kepegawaian Negara dan Renstra
3.4. Penentuan Isu-Isu Strategis 45

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah..... 47

Sambungan..

BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

6.1. Program BKPSDM Kabupaten Paser tahun 2016-2021..... 56

6.2. Indikator Kinerja 60

6.3. Kelompok Sasaran..... 61

6.4. Pendanaan Indikatif..... 61

BAB VII.KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII. PENUTUP

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1.	Komposisi Pegawai Berdasarkan Eselon dan Gender	18
Tabel 2.2.	Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenjang Kepangkatan dan Gender	18
Tabel 2.3.	Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan dan Gender	18
Tabel 2.4.	Komposisi Pegawai Berdasarkan Diklat Struktural yang Diikuti dan gender.....	19
Tabel 2.5.	Aset Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	19
Tabel 2.6.	PNS berdasarkan Golongan dan Gender	22
Tabel 2.7.	Kegiatan Pelayanan Kepegawaian Tahun 2011 s.d 2015	23
Tabel T-C.23	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser	25
Tabel T-C.24	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Paser.....	26
Tabel 2.9.	Kekuatan dan Kelemahan.....	30
Tabel 2.10.	Peluang dan Tantangan	31
Tabel 4.1.	Tujuan, Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama BKPP Kabupaten Paser Tahun 2016-2021.....	50
Tabel T-C25	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPP Kab. Paser	52
Tabel T-C.26	Tujuan, Sasaran dan Arah Kebijakan BKPP Kab. Paser.....	53
Tabel T-C.27	Matrik (Cascading) Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.....	54
Tabel 6.4.	Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Smber Daya Manusia Kabupaten Paser	62
Tabel 7.1.	Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD.....	65

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

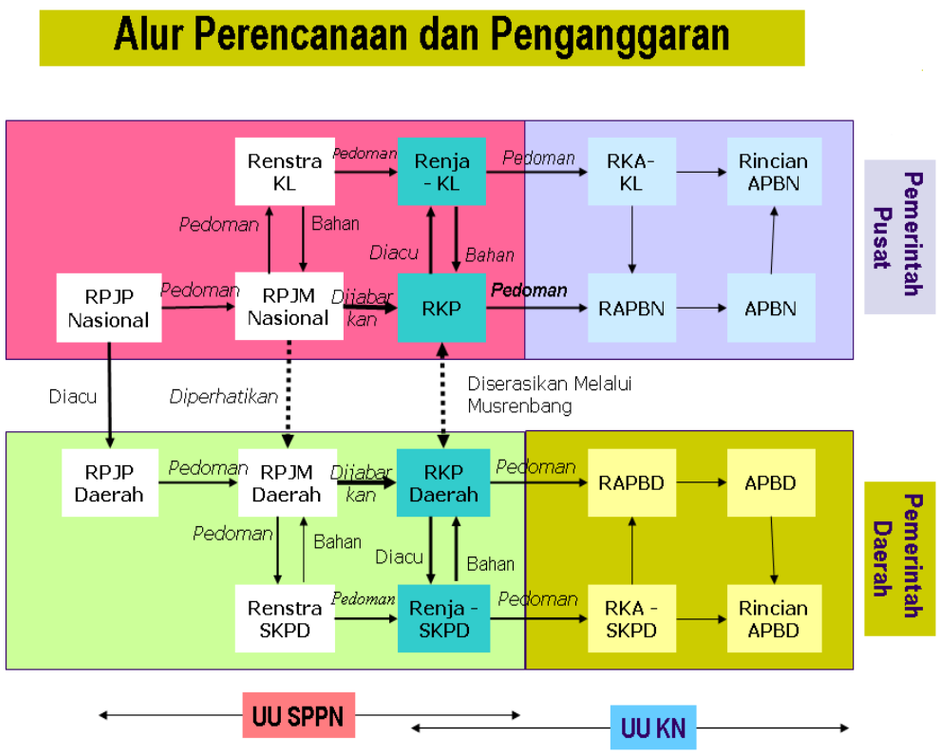
Dalam Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Nasional, mengamanatkan bahwa pembangunan diselenggarakan berdasarkan demokrasi, dengan prinsip – prinsip kebersamaan, berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, serta kemandirian dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan nasional. Oleh sebab itu, perencanaan pembangunan harus disusun secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan dalam suatu Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Rencana Srategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016-2021 ini merupakan hasil review atas dokumen Renstra sebelumnya yang telah disusun. Hal ini didasarkan pertimbangan perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Repubik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasiifkasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keunagan Daerah dengan memperhatikan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sebagimana ditetapkan melalui Peraturan Bupati Paser Nomor 29 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser. Salah satu tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah membantu Bupati dalam melaksanakan manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Faktor pertama yang mempengaruhi berhasil tidaknya penyelenggaraan aparatur pemerintahan di Kabupaten Paser adalah implementasi manajemen kepegawaian.

Pembinaan Kepegawaian ditujukan untuk mewujudkan sistem kepegawaian yang mantap, dengan pengembangan pegawai yang dilaksanakan secara terus menerus, berencana melalui upaya pendidikan dan pelatihan, pendidikan kedinasan, pembinaan Pegawai Negeri Sipil dengan disertai bimbingan dan konsultasi serta pengembangan

motivasi, kode etik, disiplin serta pemberian penghargaan yang sesuai dengan kredibilitas pribadi dan organisasi dengan tetap mengacu serta memperhatikan kode etik dan disiplin Aparatur Sipil Negara.

Revisi Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser memuat gambaran keadaan yang ingin dicapai dalam melaksanakan tugas yang diformulasikan dalam bentuk pernyataan visi, misi hingga strategis. Penyusunan revisi renstra BKPSDM merupakan kelanjutan untuk menyelesaikan program dan kegiatan yang belum sepenuhnya tertangani pada periode sebelumnya yang diperkirakan timbul pada periode 2016-2021 yang kemudian dijabarkan dalam Rencana Kerja (Renja) tahunan sesuai dengan prioritas yang akan dicapai.



Gambar 1
Hubungan Renstra dan Dokumen Perencanaan Lainnya

1.2. Landasan Hukum

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 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan;
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah ;
6. Undang-Undang Nomor : 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025 ;
7. Peraturan Pemerintah Nomor : 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Raperda Tentang RPJPD dan RPJMD, Serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD, dan RKPD;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
11. Peraturan Presiden Nomor : 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010 – 2014;
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
13. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah;

14. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Paser;
15. Peraturan Bupati Paser Nomor 29 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;

1.3. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

   Penyusunan perubahan Rencana Strategis ini dimaksudkan untuk menyediakan tolak ukur dan alat bantu bagi unit-unit kerja yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser untuk secara konsekuen dan konsisten menyelenggarakan kegiatan sesuai dengan posisi dan peran yang diemban.

2. Tujuan

   Penyusunan Renstra BKPSDM dimaksudkan untuk memantapkan terselenggaranya kegiatan prioritas BKPSDM dalam turut mendukung suksesnya pencapaian sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Paser tahun 2016-2021.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika yang terkandung dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016 - 2021 sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada Latar Belakang mengemukakan secara ringkas pengertian Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SUmber Daya Manusia Kabupaten Paser , Fungsi Rencana Strategis dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan rencana strategis, keterkaitan rencana strategis dengan RPJMD, Renstra Badan

Kepegawaian Negara, Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan dengan renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bagian ini juga memuat landasan hukum serta maksud dan tujuan dari penyusunan rencana strategis.

BAB 2 GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan rencana strategis periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Rencana Strategis ini.

BAB 3 PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Memuat identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, Telaahan Visi, Misi dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih, Telaahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dan isu-isu strategis.

BAB 4 TUJUAN DAN SASARAN

Memuat tujuan, sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

BAB 5 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bagian ini dikemukakan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

BAB 6 RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bagian ini dikemukakan renacana program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB 7 KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB 8 PENUTUP

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser merupakan Perangkat Daerah atau unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Paser yang bertanggung jawab kepada Bupati Paser sebagai penyelenggara pembangunan di bidang kepegawaian khususnya dalam wilayah Kabupaten Paser. Hal ini tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Bupati Paser Nomor 29 Tahun 2020 adalah membantu Bupati Paser untuk melaksanakan fungsi oenunjang Urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan Daerah.

Dalam melaksanakan tugas tersebut di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser menyelenggarakan fungsi :

a. Penyusunan perencanaan program di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan rencana strategis Pemerintah Daerah;
b. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
c. Pelaksanaan pembinaan dan pengendalian fungsi penunjang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
d. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan fungsi penunjang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
e. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia;
f. Penyelenggaraan kegiatan kesekretariatan BKPSDM; dan

g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mempunyai struktur organisasi sebagai berikut :

- Kepala

  Mempunyai tugas mempinpin, melakukan koordinasi dan pengendalian dalam penyelenggaraan kegiatan di bidang kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

- Sekretaris

  Mempunyai tugas menyelenggarakan urusan perencanaan program, kepegawaian, keuangan dan rumah tangga dan memberikan pelayanan administrative kepada satuan kerja di lingkungan BKPSDM.

  Dalam melaksanakan tugasnya, Sekretaris menyelenggarakan fungsi :

  a. Pengorganisasin penyusunan perencanaan program pendapatan, pengelolaan belanja daerah, perbendaharaan dan akuntansi keuangan pada BKPSDM;
  b. Penyusunan anggaran berbasis kinerja dan penetapan indikator kinerja untuk setiap program/kegiatan;
  c. Pelaksanaan pembantuan pengelolaan dan penatausahaan keuangan;
  d. Pelaksanaan pengelolaan barang milik daearah pada BKPSDM, yang meiputi perencanaan dan analisis kebutuhan, standardisasi, pemanfaatan dan pendayagunaan;
  e. Pengendalian, evaluasi, pelaporan pelaksanaaan 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.

  - Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Subbagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana program, melakukan pengumpulan penyiapan bahan koordinasi dan melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan serta pengelola administrasi keuangan yang meliputi penganggaran, perbendaharaan, verifikasi, pembukuan, dokumentasi dan pertanggung jawaban terhadap pelaporan keuangan kegiatan BKPSDM.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana di atas, Subbagian Perencanaan dan keuangan menyelenggarakan fungsi :

a. pelaksanaan penyusunan rencana program dan keuangan kegiatan badan sesuai dengan rencana strategis Pemerintah Daerah;
b. pelaksanaan penyusunan rencana kegiatan anggaran (RKA) BKPSDM;
c. pelaksanaan penyusunan dan penetapan indikator kinerja untuk setiap program dan kegiatan;
d. pelaksanaan penyusunan pelaksanaan program kegiatan, mengevaluasi dan melaksanakan pelaporan realisasi program dan kegiatan secara periodik (bulan, triwulanan,semester dan tahunan);
e. pelaksanaan penyusunan laporan pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP);
f. pelaksanaan penyusunan anggaran belanja yang meliputi belanja langsung dan tidak langsung termasuk perubahannya;
g. pelaksanaan penyusunan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) dan dokumen pelaksanaan perubahan anggaran (DPPA);
h. pelaksanaan penyiapan dokumen surat perintah membayar (SPM);
i. pelaksanaan penelitian kelengkapan surat perintah pembayaran langsung (SPP-LS), surat perintah pembayaran uang persediaan (SPP-UP), surat perintah pembayaran ganti uang (SPP-GU) dan surat perintah pembayaran tambah uang (SPP-TU);
j. pelaksanaan verifikasi surat perintah pembayaran (SPP);
k. pelaksanaan akuntansi dan penyusunan laporan keuangan;
l. pelaksanaan pembinaan, fasilitasi dan penatausahaan keuangan;
m. pelaksanaan pembinaan, penilaian dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan sebagai bahan pertimbangan atasan;dan

n. pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi Subbagian Perencanaan dan Keuangan.

- Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan urusan rumah tangga, mengelola barang milik daerah dan administrasi kepegawaian.

Unruk menjalankan tugasnya, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi :

a. Pelaksanaan perencanaan kebutuhan barang dan kebutuhan pemeliharaan barang milik Daerah pada BKPSDM;
b. Pelaksanaan pengadaan, penerimaan, penyimpanan, penyaluran, dan pemanfaatan, penatausahaan (pembukuan, inventarisasi dan pelaporan) pengamanan dan pemeliharaan barang milik Daerah;
c. Pelaksanaan analisis jabatan (ANJAB), pengusulan formasi jabatan fungsional angka kredit dan jabatan fungsional umum, penerapan kualifikasi jabatan, evaluasi pelaksanaan tugas jabatan struktural, dan peningkatan kompetensi PNSD;
d. Pelaksanaan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) badan;
e. Pelaksanaan penempatan dan pemindahan, kepangkatan, penggajian, usulan pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, dan pembinaan disiplin, serta peningkatan kesejahteraan PNS;
f. Pelaksanaan penyusunan uraian tugas jabatan fungsional umum/fasilitatif;
g. Pelaksanaan pemantauan dan mengevaluasi pelaksanaan tugas satuan kerja;
h. Pelaksanaan penerapan ketentuan tata naskah dinas, tata kearsipan, pakaian dinas, jam kerja dan perjalanan dinas pegawai; dan
i. Pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi Subbagian Umum dan Kepegawaian.

❖ Bidang Pengadaaan dan Informasi Kepegawaian

Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan urusan pengadaan dan pemberhentian, serta data dan informasi kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugasnya, Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian menyelenggarakan fungsi :

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

- Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian

  Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian mempunyai tugas melaksanakan urusan pengadaan dan pemberhentian ASN.

  Untuk melaksanakan tugasnya, Subbidnag Pengadaan dan Pemberhentian menyelenggarakan fungsi :

  a. Pelaksanaan penyusunan perencanaan kegiatan Subbidang Pengadaan dan Pemberhentian sesuai dengan program bidang;
  b. Pelaksanaan perencanaan teknis operasional kegiatan Subbidang Pengadaan dan Pemberhentian sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
  c. Penyusunan rencana dan pelaksanaan pengadaan;
  d. Pelaksanaan proses pemberhentian dengan hormat;
  e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan dan pemberhentian;dan
  f. Pelaksanaan tugas lain tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi S ubbidang Pengadaan dan Pemberhentian.

- Sub Bidang Data dan Informasi

Sub bidang data dan informasi kepegawaian mempunyai tuga smelaksanakan urusan data dan informasi kepegawaian, dalam dalam pelaksanaaannya menyelenggarakan fungsi :

a. Pelaksanaan penyusunan perencanaan kegiatan Subbidang Data dan Informasi Kepegawaian sesuai dengan program bidang;
b. Pelaksanaan perencanaan teknis operasional kegiatan Subbidang Data dan Informasi Kepegawaian sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
c. Penyusunan rencana pengembangan sistem informasi kepegawaian;
d. Pelaksanaan pengelolaan data dan sistem informasi kepegawaian;
e. Pelaksanaan penyusunan data kepegawaian;
f. Pengelolaan laboratorium komputer;
g. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengelolaan data dan sistem informasi kepegawaian;dan
h. pelaksanaan tugas lain tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi.

❖ Bidang Pengembangan dan Mutasi terdiri dari :

Bidang Pengembangan dan Mutasi mempunyai tugas melaksanakna urusan pengembangan dan diklat, yang dalam tugasnya menyelenggarakan fungsi ;

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.

- Sub Bidang Pengembangan dan Diklat

Sub bidang pengembangan dan diklat mempunyai tugas melaksanakan urusan pengembnagan dan diklat sesuai kewenangan daerah yang duatur dalam peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakna tugasnya, menyelenggarakan fungsi :

a. Pelaksanaan penyusunan perencanaan kegiatan Subbidang Pengembangan dan Diklat sesuai dengan program bidang;
b. Pelaksanaan perencanaan teknis operasional program Subbidang Pengembangan dan Diklat sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
c. Pelaksanaan penyusunan pedoman pola pengembangan karier;
d. Pelaksanaan proses pengembangan karier dan promosi jabatan;
e. Pelaksanaan diklat kompetensi, teknis fungsional dan penjenjangan;
f. Pelaksanaan fasilitasi pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan sosial;
g. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengembangan dan diklat;dan
h. Pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi Subbidang Pengembangan dan Diklat.

- Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan

Sub bidang mutasi dan kepangkatan mempunyai tugas melaksanakan urusan mutasi dan kepangkatan sesuai kewenangan daerah yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugasnya, mempunyai fungsi :

a. Pelaksanaan penyusunan perencanaan kegiatan Subbidang Mutasi dan Kepangkatan sesuai dengan program bidang;
b. Pelaksanaan perencanaan teknis operasional kegiatan Subbidang Mutasi dan Kepangkatan sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
c. Penyusunan rencana dan pelaksanaan mutasi;
d. pelaksanaan administrasi penempatan dari dan dalam jabatan pegawai berdasarkan klasifikasi jabatan;
e. Pelaksanaan proses administrasi kepangkatan;
f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan mutasi dan kepangkatan;dan
g. Pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi Subbidang Mutasi dan Kepangkatan.

❖ 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.

Dalam melaksanakan tugasnya, mnyelenggarakan fungsi :

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;
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.

- Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;

  Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur mempunyai tugas melaksanakan urusan penilaian dan kinerja aparatur sesuai kewenangan daerah yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

  Dalam melaksanakan tugasnya, menyelenggarakan fungsi :

  a. Pelaksanaan penyusunan perencanaan kegiatan sesuai dengan program bidang;
  b. Pelaksanaan perencanaan teknis operasional kegiatan Subbidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
  c. Pelaksanaan pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara;
  d. Pelaksanaan pengelolaan sistem penilaian kinerja dan evaluasi kinerja aparatur;
  e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan Subbidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
  f. Pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi Subbidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

- Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan; dan

  Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan mempunyai tugas melaksanakan urusan disiplin dan penghargaan aparatur, dalam tugasnya menyelenggarakan fungsi :

  a. Pelaksanaan penyusunan perencanaan kegiatan sesuai dengan program bidang;

b. Pelaksanaan perencanaan teknis operasional kegiatan Subbidang Disiplin dan Penghargaan sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
c. Pelaksanaan pembinaan aparatur;
d. Pelaksanaan pengkajian hukuman disiplin aparatur;
e. Pelaksanaan penyusunan pemrosesan usulan pemberian penghargaan
f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan Subbidang Disiplin dan Penghargaan;dan
g. Pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi Subbidang Disiplin dan Penghargaan.

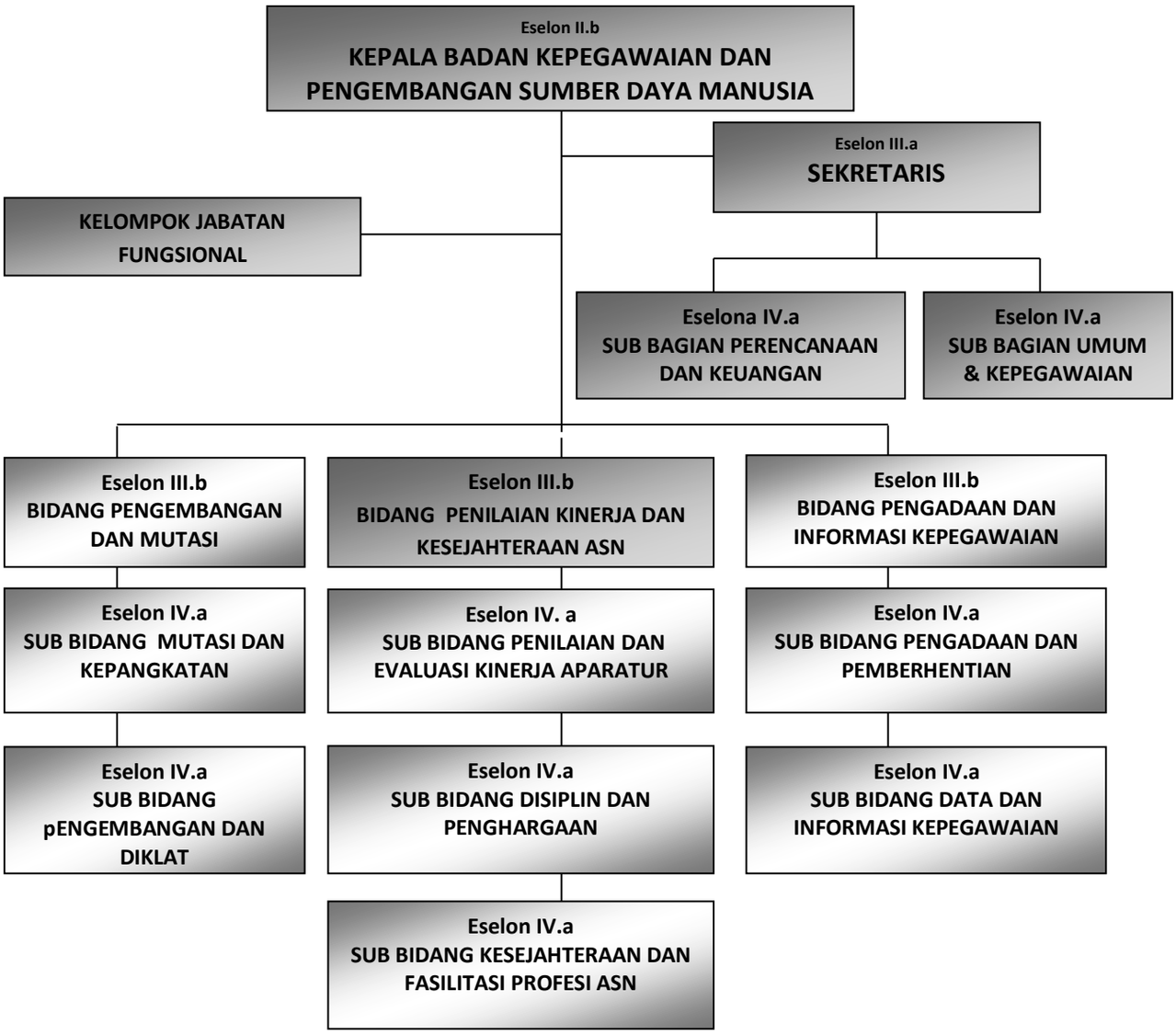
- Sub Bidang Kesejahteraan dan Fasilitasi Profesi ASN

Sub Bidang Kesejahteraaan dan Fasilitasi Prosesi ASN mempunyai tugas melaksanakan urusan disiplin dan penghargaan aparatur.

Dalam melaksanakan tugasnya, menyelenggarakan fungsi :

a. Pelaksanaan penyusunan perencanaan kegiatan sesuai dengan program bidang;
b. Pelaksanaan perencanaan teknis operasional kegiatan Subbidang Disiplin dan Penghargaan sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
c. Pelaksanaan pembinaan aparatur;
d. Pelaksanaan pengkajian hukuman disiplin aparatur;
e. Pelaksanaan penyusunan pemrosesan usulan pemberian penghargaan
f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan Subbidang Disiplin dan Penghargaan;dan
g. Pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi Subbidang Disiplin dan Penghargaan.

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER



Sumber : BKPSDM Kab.Paser Januari 2020

2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Dalam rangka memberikan pelayanan kepegawaian kepada seluruh Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Kabupaten Paser sesuai dengan pola dan manajemen kepegawaian dibutuhkan sumber daya yang memadai. Untuk memberikan pelayanan tersebut diperlukan aparatur pelayanan dan sarana pelayanan yang memadai pula. Upaya pelayanan dapat berdaya guna dan berhasil guna apabila kebutuhan sumber daya manusia, biaya dan sarana terpenuhi.

1. Sumber Daya Manusia (Pegawai)

Jumlah Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebanyak 45 (empat puluh empat) orang terdiri dari 34 (tiga puluh empat) orang Pegawai Negeri Sipil dan 11 (sebelas) orang Pegawai Tidak Tetap (PTT). Adapun komposisi Sumber Daya Manusia berdasarkan Eselonisasi dan Jenjang Kepangkatan, Pendidikan, Diklat Struktural dan Gender dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Komposisi Pegawai berdasarkan Eselon dan Gender

ESELON	GENDER		JUMLAH
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
II	1	0	1
III	4	0	4
IV	5	3	8
Jumlah Esselon	10	3	13
Non Esselon	11	10	21
JUMLAH	**21**	**13**	**34**

Sumber : BKPP Kab.Paser Januari 2018

Tabel 2.2
Komposisi Pegawai berdasarkan Jenjang Kepangkatan dan Gender

PANGKAT/GOLONGAN RUANG	GENDER		JUMLAH
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
IV	3	0	3
III	18	12	30
II	-	1	1
I	-	-	-
JUMLAH	**21**	**13**	**34**

Sumber : BKPP Kab.Paser Januari 2018

Tabel 2.3
Komposisi Pegawai berdasarkan Pendidikan dan Gender

PENDIDIKAN	GENDER		JUMLAH
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
S2	3	1	4
S1/DIV	15	10	25
D III	1	1	2
SLTA	2	1	3
SLTP	-	-	-
SD	-	-	-
JUMLAH	**21**	**13**	**34**

Sumber : BKPP Kab.Paser Januari 2018

Tabel 2.4
Komposisi Pegawai Berdasarkan Diklat Struktural yang diikuti dan Gender

DIKLAT STRUKTURAL	GENDER		JUMLAH
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
PIM II	2	-	2
PIM III	3	-	3
PIM IV	4	2	6
JUMLAH	**9**	**2**	**11**

Sumber : BKD Kab.Paser Januari 2018

2. Sarana dan prasarana (Peralatan dan perlengkapan)

Dalam penyelenggaraan pelayanan kepegawaian juga dipengaruhi oleh sarana dan prasarana berupa peralatan dan perlengkapan yang menunjang berlangsungnya proses pelayanan tersebut. Berkaitan hal tersebut, hingga saat ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser masih belum memiliki gedung/kantor, sehingga dalam menjalankan aktifitas pelayanan kepegawaian masih bertempat di gedung Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. Sedangkan sarana penunjang yang berupa peralatan (asset) yang dimiliki dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.5
Asset Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser

Jenis / Nama Barang	Jumlah Barang	Keterangan		
		Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
Tanah	0			
Gedung	1			
Konstruksi dalam Pengerjaan	1			
Peralatan dan Mesin	648			
Alat - Alat Angkutan :	7			
- Staion Wagon	2	2		
- Kendaraan Dinas Bermotor lain-ain	3	2	1	
- Sepeda Motor	2	2		
Alat Bengkel dan Alat Ukur	1			
- Perkakas bengkel servise lain-lain	1	1		
Alat Kantor dan Rumah Tangga	570			
- Mesin ketik Manual Standar (14-16)	2		2	
- Lemari besi	41	41		
- Rak kayu	5	5		
- Filling besi/metal	3	3		

- Filling kayu	10	6	4	
- Lemari kaca	8	4	4	
- Papan nama instansi	1		1	
- Papan pengumuman	1	1		
- White board	2	2		
- Alat kantor lainnya (lain-lain)	2	2		
- Meja tambahan				
- Kursi tamu	11	11		
- Kursi putar	2	2		
- Kursi biasa	105	105		
- Kursi lipat	28	24	4	
- Meja komputer	45	45		
- Sofa	71	71		
- Kursi plastic	6	6		
- AC split	9		9	
- Televisi	18	18		
- Wireless	1		1	
- Camera Video	1	1		
- Camera Film	1	1		
- PC unit3	5	5		
- Note book	85	83	2	
- Hard Disk	23	21	2	
- Monitor	1	1		
- Printer	3	3		
- Scanner	26	26		
- Server	2	2		
- Peralatan Jaringan lain-lain	1	1		
- Meja kerja pejabat eselon II	3	3		
- Meja kerja pejabat eselon III	1	1		
- Kursi kerja pejabat eselon II	4	4		
- Kursi kerja pejabat eselon III	2	2		
- Kursi hadap depan meja kerja pejabat eselon II	3	3		
- Kursi hadap depan meja kerja pejabat eselon III	2	2		
- Kursi tamu di ruangan pejabat eselon II	3	3		
- Kursin Tamu di Ruangan Pejabat Eselon III	1	1		
- Lemari arsip untuk arsip dinamis	4	4		
- Buffet kayu	26	26		
	2	2		
Alat Studio dan Alat Komunikasi	19			
- Proyektor + Attachment	3	3		
- Microphone/wireless Mic	1	1		
- Unintemuptible Power Supply (UPS)	9	9		
- Sound System	2	2		
- Pesawat telephone	1	1		
- Faximile	2	2		
- Wireless Amplifier	1			
Alat Laboratorium	43			

- Dial Gauge LC : 13 - Meja kerja	1 42	1 38	 4	
Alat-alat Persenjataan/Keamanan - Penyembur api	1 1		 1	
Instalasi Pusat Pengatur Listrik lain-lain	2	2		
Buku Umum lain-lain - Ekonomi - Hukum - Administrasi, Pertahanan dan Keamanan - Buku Ilmu Sosial lain-lain	13 3 6 3 1	 3 6 3 1		

Sumber : BKPP Kab. Paser Januari 2018

3. Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

Dalam melaksanakan upaya pelayanan kepegawaian diperlukan pembiayaan yang memadai. Alokasi Anggaran Murni Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2017 termasuk Gaji PNS adalah sebesar Rp.6.156.695.723,00 atau sebesar 1,23 % dari total APBD Kabupaten Paser. Kemudian mendapat tambahan Dana Anggaran Biaya Tambahan (ABT) sebesar Rp.10.123.635.873,00 Untuk itu diharapkan pada tahun – tahun berikutnya alokasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser agar lebih ditingkatkan dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kepegawaian.

2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

Dalam Undang – Undang Nomor 4 Tahun 2014, Manajemen Aparatur Sipil Negara dengan unsur utamanya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan lokomotif bergeraknya reformasi birokrasi. Untuk itu prasyarat reformasi birokrasi adalah adanya pengelolaan PNS yang efektif dan efisien, satu diantaranya dengan menciptakan pengelolaan PNS yang berbasis merit. Dengan adanya reformasi birokrasi maka diharapkan akan mampu menciptakan tata pemerintahan yang efektif dan efisien.

Karena pada dasarnya mengelola Pegawai Negeri Sipil merupakan tugas dan tanggungjawab pimpinan dari semua satuan organisasi negara, sehingga setiap unsur pimpinan perlu memahami dan menguasai dengan baik seluk beluk manajemen kepegawaian. Dalam hal ini perlu diketahui permasalahan utama manajemen kepegawaian, yaitu masih rendahnya kompetensi dan belum sesuainya dengan kebutuhan / penempatan dalam jabatan; kinerja / produktifitas belum optimal; dan integritas PNS yang masih rendah, serta belum dilaksanakannya sistem remunerasi yang berbasis kinerja.

Melalui Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Paser pada Tahun 2017 PNS berjumlah 4.873 dan CPNS berjumlah 26, menyebabkan kebijakan yang berlaku masih kurang diketahui dan dimengerti oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Secara lebih rinci PNS Kabupaten Paser berdasarkan Golongan & Gender adalah sebagai berikut :

Tabel 2.6
PNS Berdasarkan Golongan dan Gender

Golongan	Gender		
	Laki-laki	**Perempuan**	**Jumlah**
IV	676	432	1.108
III	1.305	1.434	2.739
II	606	309	915
I	68	1	69
Jumlah	2.655	2.176	4.831

Sumber : BKPP Kab.Paser Januari 2018

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah berupaya agar setiap kebijakan baru dibidang kepegawaian 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.

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. Secara rinci beberapa kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dari tahun 2011 sampai dengan 2015 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.7
Kegiatan Pelayanan Kepegawaian tahun 2011 sampai dengan 2015

Jenis Layanan	Sub Jenis Layanan	Satuan	Tahun				
			2011	2012	2013	2014	2015
Pendidikan bagi PNS							
Latihan Prajabatan		Org	155	43	31	0	304
Diklat Struktural		Org	33	60	35	59	105
Pendidikan & Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi (Non Fungisional)		Org	0	24	177	43	84
Pendidikan S2	Tugas Belajar	Org	0	144	32	65	0
	Ijin Belajar	Org	-	-	-	-	-
-Pendidikan S1	Tugas Belajar	Org	-	-	-	-	-
	Ijin Belajar	Org	-	-	-	-	-
Pendidikan D IV	Pendidikan Praja IPDN	Org		3	3	3	3
Penerimaan Pegawai		Org	0	0	103	0	0
	Penerimaan CPNS	Org	0	0	31	190	0
	Pengangkatan Tenaga Honor/PTT	Org	589	633	536	167	304
Pemberian Penghargaan		Org	89	0	0	0	0
	SLKS	Org	-	-	-	-	-
	Tali Asih	Org	-	-	-	-	-
Administrasi Kepegawaian							
	Penetapan Cuti Pegawai	berkas			339		

	Perceraian	berkas	-	-	4	-	-
	Hukuman Disiplin	berkas	3	3	3	3	3
	Karpeg	berkas	1045	552	153	81	7
	Karis/Karsu	berkas	266	266	84	50	58
	Taspen	berkas	71	73	198	67	216
	Kartu PNS Elektronik	Kartu	5264	344	758	173	37
	SK Konversi NIP PNS	SK	15	10	8	7	7
	Kartu Identitas PNS	Buah	826	910	1002	1104	1216
Sumpah Janji Pegawai							
	Sumpah Janji PNS	Orang	300	100	100	100	100
	Sumpah dan Pelantikan Jabatan	Kali	5	5	5	5	5
Kepangkatan							
	Ujian Dinas	Org	0	0	52	38	0
	Ujian Penyesuaian Ijasah	Org	0	0	54	181	0
	SK kenaikan pangkat	Org	1231	1267	974	1526	846
	Penetapan PLT	Org	3	5	5	5	5
Mutasi, Pemindahan & Pensiun							
	Mutasi Pegawai	SK	231	328	563	1065	268
	Pensiun	SK	84	93	92	54	62
	SK Kenaikan Gaji Berkala	SK		2410	2890	2319	2664
Penyediaan Data Pegawai							
Pemutakhiran Data	Data Pegawai yang di up to date	Org	5535	5535	5535	5535	5535
	Pembuatan DUK per unit kerja	Buku	5	5	5	5	5
	Pembuatan Buku Daftar Nominatif JFT	Buku	5	5	5	5	5
	Info data pokok kepegawaian	Buku	5	5	5	5	5
	Penjagaan KGB	Eksp	5	5	5	5	5
	Penjagaan Kenaikan Pangkat	Eksp	5	5	5	5	5
Pengelolaan Data Fisik dan Eleketronik PNS	Penataan SK CPNS & Pangkat	SK	561	376	750	562	563
	Penataan Berkas KGB	Berkas	1374	1204	1442	1205	1442
	Penataan Berkas BUP/Pensiun	Berkas	71	73	85	67	104

Sumber : BKD Kab. Paser Desember 2015

Selama periode 2016-2021, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser telah menyelenggarakan beberapa program kegiatan guna menunjang pencapaian Tujuan dan Sasaran BKPSDM. Capaian pelayanan kinerja BKPP berdasarkan realisasi capaian indikator sasaran selama kurun waktu 2011 – 2015 dapat dilihat selengkapnya pada tabel Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM sebagaimana tabel berikut.

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

N0	Indikator Kinerja sesuai dengan Tugas Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra PD Tahun ke -					Realisasi Capaian Tahun Ke -					Rasio Capaian Tahun ke -				
					2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	-	-	-	NA	NA	NA	2	5	NA	NA	NA	1.09	1.12	NA	NA	NA	54.50	22.40
2	Persentase Jumlah CPNS/aparatur sesuai kebutuhan	-	-	-	0	0	150	0	0	0	0	103	0	0	0	0	68.67	0	0
3	Jumlah penilaian kinerja melalui e-SKP	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Persentase penurunan pelangaran hukuman disiplin dan etika pegawai	-	-	-	NA	NA	20	20	50	NA	NA	-200	NA	NA	NA	NA	-1000	NA	NA
5	Persentase penyelesaian pelayanan kepegawaian tepat waktu	-	-	-	100	100	100	100	100	80	80	85	85	85	80	85	85	85	85
6	Persentase SKPD yang melaporkan data Kepegawaian	-	-	-	100	100	100	100	100	85	80	75	80	75	85	75	80	75	75

Tabel T-C2.4

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendiidkan dan Pelatihan Kab. Paser

Uraian	Anggaran pada Tahun ke -					Realisasi Anggaran Pada Tahun ke -					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke -					Rata - Rata Pertumbuhan	
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Belanja Langsung + ABT	9,689,261,480	10,142,545,511	13,310,722,331	9,513,940,790	12,318,489,007	6,910,028,475	7,682,882,403	9,357,029,988	8,540,426,881	11,439,094,787	71	76	70	90	93	10,994,991,824	8,785,892,507
Belanja Tidak Langsung	3,590,997,582	3,103,782,790	3,687,918,815	3,730,083,723	4,828,682,723	2,172,560,424	2,493,890,216	2,668,485,535	2,668,485,535	3,864,973,344	61	80	72	72	80	3,788,293,127	2,773,679,011

2.4. Tantangan dan Peluang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

Berdasarkan isu-isu yang berkembang di masyarakat dan pengamatan terhadap lingkungan strategis, dapat diidentifikasi kondisi internal (kekuatan dan kelemahan) dan eksternal (peluang dan ancaman).

Identifikasi atas keempat aspek positif dan negatif organisasi tersebut akan membantu pemerintah khususnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam menentukan tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan yang akan di ambil dalam pencapaian Misi dan Visi organisasi.

Analisis lingkungan internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser memperhatikan unsur-unsur kekuatan dan kelemahan dan analisis lingkungan eksternal serta memperhatikan unsur-unsur peluang dan ancaman sebagai berikut:

KEKUATAN (STRENGTH)

- Memiliki perencanaan strategis sebagai acuan dalam pelaksanaan program dan kegiatan
- Memiliki struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- Adanya skala prioritas dalam penyusunan program dan kegiatan.
- Adanya kejelasan pembagian kewenangan, kedudukan, tugas dan fungsi berupa peraturan, pedoman, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis operasional pelaksanaan setiap kegiatan.
- Kebijakan kepegawaian didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Tersedianya sumber daya manusia yang memadai.
- Adanya dukungan strategis dan politis ditingkat legislatif maupun eksekutif.
- Komitmen pimpinan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian.

KELEMAHAN (WEAKNESS)

- Belum optimalnya kualitas pelayanan kepegawaian kepada *costumer* (pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Paser).
- Belum adanya pola pengembangan karier pegawai berdasarkan sistem merit.
- Kurangnya perencanaan kepegawaian, evaluasi dan monitoring terhadap pembinaan kepegawaian.
- Belum optimalnya pemenuhan kebutuhan diklat pegawai baik diklat struktural, fungsional maupun teknis yang disebabkan oleh keterbatasan anggaran.
- Belum optimalnya pelaksanaan pembinaan kepegawaian dalam penerapan perundang-undangan dan peraturan kepegawaian.
- Belum optimalnya pemenuhan kebutuhan kesejahteraan pegawai melalui sistem remunerasi yang adil, layak dan kompetitif.
- Belum terpenuhinya proporsionalitas, kuantitas, kualitas, distribusi dan komposisi SDM.
- Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang pelayanan kepegawaian khususnya peralatan,sistem dan jaringan/aplikasi pelayanan kepegawaian.
- Belum optimalnya sistem manajemen kepegawaian melalui penerapan Teknologi Informasi (IT).
- Terbatasnya anggaran untuk menunjang pelayanan dibidang kepegawaian.
- Belum memiliki Standar Pelayanan .

PELUANG (OPPORTUNITIES)

- Terbukanya kesempatan untuk pengembangan pendidikan dan pelatihan kepegawaian.
- Terbukanya kerjasama dengan pihak ketiga untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia.
- Adanya rencana pengembangan jabatan fungsional.
- Tersedianya jaringan sistem informasi manajemen kepegawaian yang memadai.

- Adanya peningkatan kesejahteraan pegawai.
- Adanya kebijakan pemerintah daerah untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia.
- Adanya kebijakan nasional yang mendukung program pelayanan kepegawaian khususnya dan pelayanan birokrasi pada umumnya.
- Terbangunnya fasilitas laboratorium asesmen dalam rangka pelaksanaan tes seleksi dan rekrutmen berbasis komputer.

TANTANGAN/ANCAMAN (THREAT)

- Adanya tuntutan terhadap peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian (lebih cepat, lebih baik dan lebih akurat) sebagai perwujudan *good governance*.
- Kesiapan aparatur daerah dalam mengantisipasi proses demokratisasi agar mampu memberikan pelayanan yang memenuhi aspek tranparansi, akuntabilitas dan kualitas prima dari kinerja instansi public.
- Tuntutan masyarakat terhadap aparatur yang memiliki etos kerja yang tinggi dan bebas dari KKN.
- Intervensi atau adanya *vested interest* dalam bidang kepegawaian yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.
- Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi .
- Tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja aparatur dan profesionalisme aparatur.
- Perubahan paradigma dari *paper based test* (LJK) menjadi *computer based test* (paperless) dalam pelaksanaan tes seleksi dan rekrutmen melalui aplikasi seperti CAT dalam seleksi CPNS.

Gambaran tentang kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan tersebut diatas, dapat digambarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2.9
Kekuatan dan Kelemahan

NO	KEKUATAN	NO	KELEMAHAN
1	Memiliki perencanaan strategis sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi	1	Belum optimalnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang diberikan kepada *customer* (pegawai dilingkungan Kabupaten Paser).
2	Memiliki struktur organisasi dan tupoksi yang jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.	2	Belum adanya system pengembangan karier pegawai berdasarkan system merit
3	Adanya skala prioritas dalam penyusunan program dan kegiatan	3	Kurangnya perencanaan, evaluasi /monitoring terhadap pelaksanaan pembinaan kepegawaian
4	Adanya kejelasan pembagian kewenangan, kedudukan, tugas dan fungsi berupa peraturan, pedoman, petunjuk pelaksanaan, petunjuk teknis pada setiap operasional kegiatan.	4	Belum optimalnya pemenuhan kebutuhan pendidikan dan pela latihan pegawai baik struktural, fungsional maupun teknis yang disebabkan oleh keterbatasan anggaran
5	Kebijakan kepegawaian didasarkan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku	5	Belum optimalnya pelaksanaan pembinaan pegawai dalam penerapan perundang-undangan dan peraturan kepegawaian
6	Tersedianya sumber daya manusia yang memadai	6	Belum optimalnya pemenuhan kebutuhan kesejahteraan pegawai melalui sistem renumerasi yang adil,layak dan kompetitif
7	Adanya dukungan strategis dan politis ditingkat eksekutif dan legislatif	7	Belum terpenuhinya proporsionalitas, kuantitas, kualitas, distribusi,dan komposisi SDM aparatur sesuai kebutuhan organisasi
8	Adanya komitmen pimpinan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian	8	Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang pelayanan kepegawaian khususnya peralatan, system dan jaringan/aplikasi pelayanan kepegawaian
		9	Belum optimalnya Sistem Manajemen Kepegawaian melalui penerapan teknologi informasi
		10	Terbatasnya anggaran untuk menunjang pelayanan dibidang kepegawaian
		12	Belum memiliki Standart Pelayanan dalam pelayanan kepegawaian

Tabel 2.10
Peluang dan Tantangan

NO.	PELUANG	NO.	TANTANGAN
1	Terbukanya kesempatan untuk pengembangan lembaga pendidikan dan pelatihan pegawai	1	Kebutuhan akan pelayanan publik yang lebih cepat, lebih baik dan lebih murah sebagai perwujudan *good governance*
2	Terbukanya kerjasama dengan pihak ketiga untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia	2	Kesiapan aparatur daerah dalam mengantisipasi proses demokratisasi agar mampu memberikan pelayanan yang dapat memenuhi aspek transparansi, akuntabilitas dan kualitas prima dari kinerja organisasi publik.
3	Tersedianya dana dari APBD Kabupaten Paser yang memadai	3	Tuntutan masyarakat terhadap aparatur yang bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
4	Adanya rencana pengembangan jabatan fungsional	4	*Intervensi* berlebihan atau adanya *vested interest* dalam bidang kepegawaian yangbertentangan dengan ketentuan yangberlaku.
5	Tersedianya jaringan system informasi manajemen kepegawaian	5	Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi
6	Adanya peningkatan kesejahteraan pegawai	6	Adanya tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja pegawai dan profesionalisme pegawai
7	Adanya kebijakan pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia	7	Adanya tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja pegawai dan profesionalisme pegawai.
8	Adanya kebijakan nasional yang mendukung program playanan kepegawaian khususnya dan pelayanan birokrasi pada umumnya		
9	Terbangunnya fasilitas laboratorium asesmen dalam rangka pelaksanaan tes seleksi dan rekrutmen berbasis komputer	8	Adanya perubahan paradigma pelaksanaan tes dari *paper based test* (LJK) menjadi *computer based test* (paperless) melalui aplikasi seperti CAT

BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

Dinamika perubahan lingkungan strategis berpengaruh terhadap program dan kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser. Berikut ini beberapa permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, yaitu :

1. Masih belum optimalnya kualitas pelayanan kepegawaian kepada *costumer* (pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser).
2. Kurangnya perencanaan kepegawaian, evaluasi dan monitoring terhadap pembinaan kepegawaian.
3. Belum optimalnya pemenuhan kebutuhan diklat pegawai baik diklat struktural, fungsional maupun teknis yang disebabkan oleh keterbatasan anggaran.
4. Belum optimalnya pelaksanaan pembinaan kepegawaian dalam penerapan perundang-undangan dan peraturan kepegawaian.
5. Belum optimalnya pemenuhan kebutuhan kesejahteraan pegawai melalui sistem remunerasi yang adil, layak dan kompetitif.
6. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang pelayanan kepegawaian khususnya peralatan, sistem dan jaringan/aplikasi pelayanan kepegawaian.
7. Belum terpenuhinya proporsionalitas, kuantitas, kualitas, distribusi dan komposisi SDM.
8. Sarana dan prasarana pelayanan yang belum memenuhi syarat baik dari segi kualitas maupun kuantitas.
9. Belum optimalnya sistem manajemen kepegawaian melalui penerapan Teknologi Informasi (IT).
10. Terbatasnya dana operasional.

11. Pergeseran paradigma sistem Rekrutmen dan Seleksi dari *Paper Based Test* (Tes dengan LJK) ke *Computer Based Test* (Tes dengan aplikasi komputer).
12. Belum memiliki Standar Pelayanan dalam pelayanan kepegawaian.

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

Dengan mempertimbangkan kemajuan yang telah dicapai pada periode 2011-2015; memperhatikan hasil analisis isu strategis; mengacu visi dan misi Bupati/Wakil Bupati Paser yang terpilih untuk masa bakti 2016-2020; berpedoman pada RPJPD Kabupaten Paser 2006-2025; memperhatikan prioritas pembangunan Provinsi Kalimantan Timur dalam RPJMD Kalimantan Timur Tahun 2014-2018 dan prioritas pembangunan nasional yang tercantum dalam RPJMN 2015 - 2019; serta merujuk pada tujuan nasional yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, maka visi pembangunan Kabupaten Paser Tahun 2016–2021 adalah:

"Terwujudnya Kabupaten Paser yang Maju, Mandiri, Sejahtera dan Berkeadilan"

Ketika memiliki modalitas dari hasil pembangunan yang ada, lantas fokus pembangunan beberapa tahun mendatang terwakili oleh kata kunci di dalam visi ini, yaitu:

Maju

Mempunyai makna menjadikan Kabupaten Paser sebagai daerah yang maju dan mampu sejajar dan bersaing dengan daerah-daerah lain yang telah maju

Mandiri

Kondisi masyarakat Paser yang mampu memenuhi kebutuhannya sendiri untuk lebih maju, dengan mengandalkan kemampuan dan kekuatan sendiri.

Sejahtera

Sejahtera merupakan sebuah kondisi derajat kehidupan masyarakat Paser yang semakin membaik pada berbagai bidang pembangunan terutama pada sektor ekonomi, pendidikan, dan kesehatan. Masyarakat membutuhkan dua prasyarat utama yakni pendidikan dan kesehatan. Dua prasyarat tersebut sebagai modal untuk mengoptimalkan

potensi masyarakat agar lebih berdaya, mandiri, produktif dan berbudaya. Semakin membaiknya tingkat kesejahteraan tersebut antara lain ditandai dengan meningkatnya produktivitas ekonomi masyarakat, meningkatnya pendapatan perkapita masyarakat, hingga meningkatnya kualitas sumber daya manusia dan kesehatan masyarakat. Kesejahteraan bermakna pula secara sosial dan budaya, yakni ketika masyarakat memiliki kohesivitas sosial yang menjadikannya sebagai modal untuk berpartisipasi aktif, serta budaya yang menjadikan setiap komponen merasa memiliki daerah dan bertanggung jawab atas berjalannya pembangunan daerah. Kondisi tersebut akan menciptakan situasi yang kondusif untuk menjalankan roda pembangunan. Namun untuk mencapainya dibutuhkan syarat berupa tata kelola pemerintahan yang baik, yakni adanya sinergi antara pemerintah daerah, masyarakat serta sektor privat dan organisasi masyarakat sipil.

Berkeadilan

Perwujudan kesamaan hak dan kewajiban dalam segala aspek kehidupan tanpa membedakan latar belakang suku, agama, ras dan golongan. Adil juga bermakna pertumbuhan ekonomi harus merata.

Rumusan visi di atas terbangun dalam satu kesatuan dan saling melengkapi. Secara substantif rangkaian visi tersebut bertujuan meningkatkan pemenuhan infrastruktur, peningkatan perekonomian masyarakat dan daerah, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik serta tidak kalah penting untuk mewujudkan kohesi sosial di tengah masyarakat Paser.

Berdasarkan visi pembangunan tersebut ditetapkan **MISI** pembangunan Kabupaten Paser tahun 2016 - 2021 sebagai berikut :

1. Meningkatkan pembangunan infrastruktur transportasi, energi dan pemukiman
2. Meningkatkan pelayanan dasar di bidang pendidikan dan kesehatan
3. Memperkuat fondasi perekonomian yang berbasis potensi lokal dan berkelanjutan
4. Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan
5. Memperkuat kohesivitas sosial, budaya dan adat istiadat lokal

Tujuan dan sasaran pembangunan Kabupaten Paser yang akan dicapai dalam beberapa tahun mendatang dirumuskan berdasarkan visi dan misi pembangunan Kabupaten Paser tahun 2016 – 2021 yang berhubungan dengan bidang pelayanan kepegawaian dan peningkatan kualitas aparatur adalah tujuan dan sasaran yang terkait dengan misi ke empat yaitu meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan.

Pelaksanaan urusan pemerintahan dalam rangka pembangunan daerah membutuhkan mesin dan sumber daya manusia yang berkualitas. Mesin tersebut berupa institusi pemerintah sedangkan sumber daya manusianya adalah aparatur birokrasi.

Keduanya menjalankan peran penting pemerintah sebagai pembuat kebijakan bersama legislatif daerah, sekaligus pelaksana kebijakan beserta alokasi anggaran.

Tujuan dan Sasaran Misi ke 1

Tujuan		Sasaran	
1.	Meningkatkan akses dan kualitas pelayanan transportasi publik	1.1.	Meningkatnya kualitas jalan dan jembatan
		1.2.	Meningkatnya pelayanan transportasi publik
		1.3	Meningkatnya keamanan dan kenyamanan pengguna jalan
2.	Meningkatkan akses jaringan komunikasi	1.1.	Meningkatnya jangkauan jaringan komunikasi
		1.2.	Meningkatnya jangkauan jaringan internet
3.	Meningkatkan akses air bersih	1.1.	Meningkatnya akses air bersih
4.	Mengembangkan infrastruktur pemukiman rakyat	1.1.	Meningkatnya kawasan pemukiman rakyat yang berwawasan lingkungan dan antisipatif bencana
		1.2.	Meningkatnya kualitas pemukiman masyarakat

Tujuan dan Sasaran Misi ke 2

Tujuan		Sasaran	
1.	Meningkatkan akses pelayanan pendidikan	1.1.	Meningkatnya angka partisipasi siswa usia sekolah
		1.2.	Meningkatnya angka partisipasi anak usia dini
		1.3	Meningkatnya Angka Melek Huruf
2.	Meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan	2.1.	Meningkatnya kualitas pendidik dan tenaga kependidikan
3.	Memperkuat pelayanan pendidikan yang berdaya saing	3.1.	Berkembangnya pelayanan pendidikan yang berdaya saing
4.	Meningkatkan akses pelayanan kesehatan	4.1.	Meningkatnya pelayanan kesehatan primer
		4.2.	Meningkatnya cakupan jaminan kesehatan masyarakat
5.	Meningkatkan derajat kesehatan	5.1.	Meningkatnya kualitas pelayanan kesehatan
		5.2	Meningkatnya kualitas kesehatan keluarga
6.	Memperkuat pelayanan Kesehatan yang berdaya saing	6.1.	Berkembagnya pelayanan kesehatan yang berdaya saing

Tujuan dan Sasaran Misi ke 3

Tujuan		Sasaran	
1.	Meningkatkan produksi dan produktivitas pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan	1.1.	Meningkatnya produksi dan produktivitas pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan
		1.2.	Meningkatnya kualitas produk pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan
2.	Mengembangkan pariwisata berbasis masyarakat yang berkelanjutan	2.1.	Berkembangnya sektor pariwisata
3.	Meningkatkan kinerja pasar	3.1.	Meningkatnya kinerja UMKM

	tradisional, koperasi dan UMKM	3.2.	Meningkatnya akses masyarakat terhadap pasar tradisional
		3.3.	Meningkatnya koperasi aktif
		3.4.	Meningkatnya kinerja Industri Kecil Menengah
		3.5.	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja
		3.6.	Meningkatnya Kinerja BUMDes
4.	Meningkatkan iklim investasi	4.1.	Meningkatnya investasi
5.	Meningkatkan kualitas lingkungan hidup	5.1.	Meningkatnya indeks kualitas lingkungan hidup
		5.2.	Meningkatnya kualitas kawasan konservasi

Tujuan dan Sasaran Misi ke 4

Tujuan		Sasaran	
1.	Meningkatkan akuntabilitas dan transparasi pemerintah daerah	1.1.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan daerah
		1.2.	Meningkatnya kemandirian kauangan daerah
		1.3.	Meningkatnya akses terhadap pelayanan publik
2.	Meningkatkan sinergi perencanaan pembangunan daerah	2.1.	Meningkatnya konsistensi antara dokumen perencanaan dan antara perencanaan dengan penganggaran
		2.2.	Meningkatnya sinergi antara dokumen perencanaan lainnya
3.	Meningkatkan kinerja pelayanan pemerintah daerah	3.1.	Meningkatnya kinerja UMKM
		3.2.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik
		3.3.	Terciptanya birokrasi yang bersih dan dipercaya masyarakat
4.	Meningkatkan partisipasi publik dalam proses pembangunan	4.1.	Meningkatnya partisipasi publik

Tujuan dan Sasaran Misi ke 5

Tujuan		Sasaran	
1.	Meningkatkan rekognisi dan promosi	1.1.	Meningkatnya akses masyarakat lokal untuk berpartisipasi dalam berbagai proses pembangunan
		1.2.	Meningkatnya akses perempuan untuk berpartisipasi dalam berbagai proses pembangunan
		1.3.	Meningkatnya peran serta pemuda dalam pembangunan
		1.4	Meningkatnya promosi nilai-nilai kearifan lokal dalam pembangunan
2.	Meningkatkan stabilitas sosial	2.1.	Meningkatnya kerukunan, keamanan dan ketertiban masyarakat
		2.2.	Meningkatnya akses bantuan bagi masyarakat yang terkena bencana sosial
		2.3.	Meningkatnya kesiapsiagaan terhadap bencana alam
		2.4.	Meningkatnya perlindungan social bagi masyarakat
		2.5.	Meningkatnya perlindungan bagi perempuan
		2.6.	Meningkatnya pemenuhan hak anak
3.	Meningkatkan pengelolaan kependudukan	3.1.	Meningkatnya ketersediaan data kependudukan yang selalu diperbaharui
		3.2.	Meningkatnya pengendalian dan pengelolaan migrasi

3.3. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara dan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur

3.3.1. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara

Komitmen Badan Kepegawaian Negara untuk membangun sistem manajemen PNS dituangkan dalam Renstra BKN Tahun 2015 - 2019, yaitu dengan **visi** :

“ Menjadi Pembina dan penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan bermartabat Tahun 2025 ”

Dari Visi tersebut dirumuskan Misi sebagai berikut :

1. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian.
2. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian.
3. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang – undangan, Kinerja, dan Kesejahteraan Pegawai.
4. Mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN

Tujuan Badan Kepegawaian Negara adalah:

1. Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang Modern dengan Melakukan Pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara Nasional.
2. Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian.
3. Mewujudkan Manajemen Internal yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel.

Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara adalah :

Terselenggaranya Manajemen Pegawai ASN yang Profesional dan Bermartabat melalui terpenuhinya sasaran pada :

a. Program Pengelolaan Manajemen Kepegawaian ASN

   Sasaran : Terwujudnya pelayanan kepegawaian dan pengembangan kebijakan manajemen kepegawaian ASN.

b. Program Dukungan Manajemen dan penyelenggaraan Tugas teknis Lainnya.

   Sasaran : Meningkatnya efektifitas koordinasi perencanaan program dan kegiatan, sumber daya serta pengelolaaan administrasi di lingkungan BKN.

c. Program Dukungan Sarana dan prasarana Pengelolaan Kepegawaian.

Sasaran : Terlaksananya pembangunan, pengadaan dan peningkatan sarana dan prasarana di BKN.

3.3.2. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Adapun strategi yang tertuang dalam Rencana Strategi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur 2014 – 2018 adalah :

" Mewujudkan Kalimantan Timur Sejahtera yang Merata dan Berkeadilan Berbasis Agroindustri dan Energi Ramah Lingkungan "

Berdasarkan visi tersebut dirumuskan misi Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur sebagai berikut :

a. Mewujudkan Kualitas Sumber Daya Manusia Kaltim yang Mandiri dan Berdaya Saing Tinggi.
b. Mewujudkan Daya Saing Ekonomi yang Berkerakyatan Berbasis Sumber Daya Alam dan Energi Terbaharukan.
c. Mewujudkan Infrastruktur Dasar yang Berkualitas bagi Masyarakat secara Merata.
d. Mewujudkan Tata kelola Pemerintahan yang Profesional, Transparan dan Berorientasi pada Pelayanan Publik.
e. Mewujudkan Kualitas Lingkungan yang Baik dan Sehat serta Berperspektif Perubahan Iklim.

Misi yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Badan kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah misi ke – 4 yaitu : **" Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional, transparan, dan berorientasi pada pelayanan publik".** Yang bertujuan pada terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang baik, dengan sasaran :

a. Mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN
b. Meningkatnya kualitas pelayanan publik
c. Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja

Misi, tujuan dan sasaran tersebut akan coba dicapai melalui beberapa langkah tindakan antara lain :

a. Penerapan Standar Pelayanan Minimal (SPM) pada layanan masyarakat;
b. Pengawasan terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah;
c. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur;
d. Peningkatan kinerja aparatur;
e. Peningkatan kualitas demokrasi.

Sesuai dengan Surat Plt. Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 050/4620/B.P3D-Bapp/2013 Tanggal 6 Mei 2013 Perihal Penyusunan Draft Rancangan Rencana Strategis (Renstra) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) bahwa visi dan misi setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah dilingkup Provinsi Kalimantan Timur berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2013-2018 sesuai tugas dan fungsinya. Sehingga sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 46 Tahun 2008 maka visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah

“ Terwujudnya Penyelenggaraan Sumber Daya Aparatur Kalimantan Timur yang Profesional “

Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, diperlukan tindakan nyata yang digambarkan dalam bentuk 6 (enam) misi sesuai dengan peran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur :

1. Melaksanakan kebijakan teknis manajemen sumber daya aparatur daerah;
2. Menyelenggarakan perencanaan dan distribusi sumber daya aparatur daerah;
3. Menyelenggarakan fasilitasi pengembangan karir dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur daerah;
4. Menyelenggarakan pembinaan kinerja dan fasilitasi peningkatan kesejahteraan sumber daya aparatur;
5. Menyelenggarakan pengelolaan data dan informasi sumber daya aparatur daerah;
6. Menyelenggarakan pengelolaan sumber daya internal organisasi.

Adapun strategi yang tertuang dalam Rencana Strategi Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Kalimantan Timur adalah:

a. Memaksimalkan fasilitas yang ada secara optimal dan meningkatkan sumber daya aparatur secara professional dengan prinsip good governance atau Strategi SO (memaksimalkan kekuatan untuk menangkap peluang). Strategi ini dilakukan dengan cara :
    1. Melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan Struktur Organisasi sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 09 Tahun 2008;
    2. Memanfaatkan dan mengoptimalkan ketersediaan jumlah personil dan kapasitas kemampuan yang ada.
    3. Cakupan tupoksi yang luas antara bidang dan fungsi yang ditangani dari perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi;
    4. Memanfaatkan fasilitas yang dimiliki;
    5. Melaksanakan kegiatan dengan ketersediaan anggaran yang dikelola secara efektif dan efisien.
b. Mengembangkan sistem perencanaan dan penganggaran yang handal, operasional, fokus, berkelanjutan dan tuntas, partisipatif, dan akuntabel atau Strategi ST (memaksimalkan kekuatan untuk menghindari ancaman). Strategi ini dapat dilakukan melalui upaya :
    1. Dokumen perencanaan dan kajian stratejik pembangunan yang telah dihasilkan dan dimanfaatkan;
    2. Meningkatkan keterpaduan / interaksi dengan pemangku kepentingan dan menjamin konsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan pembangunan;
    3. Meningkatkan kualitas dokumen perencanaan yang dihasilkan sesuai dengan potensi sumber daya alam di Kalimantan Timur;
    4. Meningkatkan system penganggaran secara efektif, efisien, partisipatif, dan transparan berbasis teknologi.

c. Meningkatkan sosialisasi produk-produk perencanaan dan kajian strategis pembangunan serta keterlibatan stakeholders dan masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan atau Strategi WO (meminimalkan kelemahan untuk menangkap peluang). Strategi ini dapat dilakukan melalui upaya :

1. Memanfaatkan secara optimal hasil – hasil kajian strategis pembangunan dalam perencanaan pembangunan;
2. Mengisi jabatan fungsional tenaga perencanaan guna peningkatan kualitas dan peran Badan kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur;
3. Mengoptimalkan pengelolaan data statistic dan informasi pembangunan yang akurat dan terkini;
4. Mewujudkan pelayanan prima kepada pemangku kepentingan dan masyarakat;
5. Menjaga kepercayaan gubernur terhadap keberadaan Badan kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur tidak saja dalam merencanakan tetapi juga mengkoordinasikan pembangunan.

d. Meningkatkan pengelolaan data statistik serta memperkuat koordinasi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengendalian, serta evaluasi pembangunan atau Strategi WT (meminimalkan kelemahan untuk menghindari ancaman).

Strategi ini dilakukan melalui upaya :

1. Melakukan konsolidasi dan penyesuaian mandate perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengendalian serta evaluasi pembangunan;
2. Meningkatkan kuantitas basis statistik dan kajian pembangunan;
3. Menjaga konsistensi dan perencanaan sampai pelaksanaan pembangunan.

Dalam mendukung strategi tersebut maka kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur diarahkan pada :

1. Memantapkan koordinasi perencanaan pembangunan ekonomi, pengembangan SDM, pemerintahan, dan aparatur, serta prasarana dan pengembangan wilayah, baik pusat, kabupaten / kota dan SKPD;

2. Meningkatkan kualitas dokumen perencanaan pembangunan daerah yang memuat RPJPD, RPJMD, dan RKPD ;
3. Meningkatkan kapasitas kelembagaan perencanaan pembangunan daerah dengan meningkatan kualitas aparatur perencanaan pembangunan dengan prinsip good governance;
4. Mengembangkan sistem perencanaan, pembiayaan, dan penganggaran yang efektif, efisien, handal, operasional, focus, berkelanjutan, dan tuntas, partisipatif, dan akuntabel;
5. Optimalisasi pengendalian dan evaluasi dalam meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan;
6. Peningkatan kerjasama pembangunan daerah baik horizontal maupun vetikal.

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

Wilayah adalah ruang yang merupakan kesatuan geografis beserta segenap unsur terkait yang batas dan sistemnya ditentukan berdasarkan aspek administratif dan/atau asoek fungisional. Sedangkan kawasan adalah wilayah yang memiliki fungsi utama lindung dan budidaya.

Telaahan rencana tata ruang wilayah ditujukan untuk mengidentifikasi implikasi rencana struktur dan pola ruang terhadap kebutuhan pelayanan Perangkat Daerah. Dibandingkan dengan struktur dan pola ruang eksisting, maka Perangkat Daerah dapat mengidentifikasi arah (Geografis) pengembangan pelayanan, perkiraan kebutuhan pelayanan, dan proritas wilayah pelayanan dalam beberapa tahun mendatang. Dikaitkan dengan indikasi program pemanfaatan ruang jangka menengah dalam RTRW, Perangkat Daerah dapat menyusun rancangan program beserta targetnya yang sesuai dengan RTRW tersebut.

Kajian lingkungan hidup strategis yang selanjutnya disingkat KLHS adalah rangkaian analisis yang sistematis menyeluruh dan partisipatif untuk memastikan bahwa

prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan rencana dan/atau program memberikan kajian kedepan adalah :

1. Meningkatkan dan memanfaatkan pelayanan terminal angkutan darat terpadu yang dilakukan dengan cara memperluas sehingga menampung jumlah kendaraan yang lebih besar
2. Meningkatkan jaringan jalan antar Kecamatan ke Ibukota Kabupaten Paser serta Akses jalan antar Kecamatan dan Desa
3. Meningkatkan akses jaringan energy seperti fasilitas pembangkit listrik dan tata kelola pelayanan kelistrikan yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat
4. Meningkatkan jaringan komunikasi nirkabel untuk mendorong komunikasi, konektivitas dan hubungan antar wilayah yang lebih intens
5. Meningkatkan akses dan kualitas sarana air bersih
6. Mengembangkan infrastruktur pemukiman rakyat untuk mencegah kepadatan penduduk dengan mengedepankan kualitas sanitasi, ramah lingkungan dan jauh dari resiko bencana serta mempertimbangkan kualitas ruang dengan memperluas ruang hijau dan ruang terbuka

3.4. Penentuan Isu-isu Strategis

Dengan memperhatikan analisa lingkungan eksternal dan internal, isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam sisa periode tahun Renstra (2016-2021) mendatang adalah sebagai berikut:

a. Perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia Aparatur khususnya kemampuan teknis aparatur sehingga mampu memberikan pelayanan secara maksimal.
b. Perlunya peningkatan jumlah Sumber Daya Manusia Aparatur pada bidang-bidang tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.
c. Peningkatan sumber daya manusia aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai

dengan tugas pokok dan fungsi.

d. Perlunya menempatkan sumber daya manusia aparatur sesuai dengan bidang keahliannya sehingga kinerja pelayanan dapat dilaksanakan secara maksimal.

e. Perlunya memberikan reward kepada aparatur pemerintahan yang dinilai memiliki prestasi dan punishment bagi aparatur yang memiliki kinerja kurang baik.

f. Pengalokasian anggaran yang memadai sehingga tugas pokok dan fungsi dapat tercapai secara maksimal.

g. Pemanfaatan Aplikasi Seleksi ASN Berbasis Komputer yang baru terbangun

h. Perlunya peningkatan standar pelayanan kepegawaian.

i. Perlunya optimalisasi Sistem Informasi Kepegawaian dan SAPK yang masih kurang memadai karena jaringan internet sering terganggu, dan belum terkoneksinya database yang ada di SAPK dan SIMPEG.

j. Perlu adanya pengembangan sistem aplikasi SIMPEG.

k. Peningkatan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian.

BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang lebih berorientasi pada pembangunan kesejahteraan pegawai melalui perencanaan mencerminkan prinsip pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara merupakan tantangan dan tuntutan yang memerlukan penanganan pelayanan prima. Hal ini mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser untuk selalu berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.

Kebijakan dan strategi yang ditetapkan diharapkan agar perencanaan pembangunan kepegawaian dan pelaksanaannya mampu mempertimbangkan dampak terhadap Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara. Upaya-upaya di bidang manajemen kepegawaian sendiri harus mengutamakan upaya pembinaan dan pengembangan karier aparatur. Untuk menghadapi hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai pelaku pembangunan dibidang kepegawaian harus mempunyai perencanaan strategik sebagai dasar tindakan dan kegiatan.

Sejalan dengan itu, berubahnya penyelenggaraan negara dengan sistem otonomi daerah juga memberi perubahan alur perencanaan dari top down menjadi bottom up dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta UU No. 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dimana program pembangunan nasional mengharuskan setiap lembaga pemerintah untuk menyusun Rencana Strategi sebagai dasar pembangunan lima tahun.

Rencana strategi ini dirumuskan dengan fleksibel dengan maksud dapat beradaptasi untuk menghadapi perubahan-perubahan sisa beberapa tahun ke depan dan disusun dengan mempertimbangkan semua aspek yang terkait.

Tujuan Jangka Menengah

Tujuan Strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan untuk meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah program dan kegiatan dalam melaksanakan misi yang dicanangkan untuk kurun waktu beberapa tahun ke depan lagi.

Sesuai tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta untuk mendukung pencapaian pembangunan pemerintah di Kabupaten Paser khususnya di bidang pembangunan kepegawaian maka tujuan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang akan dicapai, yaitu Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016 – 2021 bertujuan sebagai berikut:

1. **Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang Memiliki Pengetahuan dan Keterampilan sesuai dengan Kompetensinya.**

   Untuk membentuk manusia yang berkualitas atau bermutu khususnya Pegawai Negeri Sipil PNS/ASN dan Kompeten dalam tugasnya sesuai amanat Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang pengambangan kompetensi pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan. Pada pasal 70 disebutkan bahwa setiap PNS (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, pengembangan kompetensi tersebut melalui Pendidikan dan Pelatihan pada masa orientesi/ Calon Pegawai Negeri Sipil proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integrasi moral serta kejujuran, semangat dan motivasi Nasionalisme dan Kebangsaan secara, karakter keperibadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme serta kopetensi bidang. Dalam hal ini Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam mewujudkan cita – cita serta amanat dalam undang – undang tersebut dapat menuangkan dengan program – program yang disusun yang terencana dalam rencana stategis ini BKPSDM Kabupaten Paser dapat membentuk mencetak PNS (ASN) yang profesional sebagai ASN yang bertugas pelayanan secara profesional, jujur, adil dan

merata dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintah dan pembangunan yaitu dalam artian :

a. Penguasaan Kompetensi untuk melaksanakan Tugas;
b. Komitmen untuk Pengembangan Kompetensi;
c. Komitmen terhadap pelayanan untuk menunjang Etika Profesi.

2. Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah

Meningkatkan tata kelola organiasi atau lebih dikenal *Good Governance* bearti pengelolaan organisasi Pemerintahan yang baik dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme (BPKP, 2000). Setidaknya terdapat 3 (tiga) aspek utama yang dinilai sangat mendukung pelaksanaan *good governance* yaitu pengawasan, pengendalian dan pemeriksaan dimana keseluruhan aspek tersebut merujuk pada kondisi sistem pengendalian intern dalam manajemen organisasi tersebut.

Sasaran Strategis

Sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser disusun berdasarkan hasil identifikasi potensi dan permasalahan internal. Sasaran strategis merupakan ukuran kinerja dari tujuan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser. Sasaran strategis yang dirumuskan untuk beberapa tahun mendatang adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya kualitas dan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN)

   Dalam sasaran strategis ini ditetapkan Indikator Kinerja Utama yaitu :

   a. Persentase Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal.

      Dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meluputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana tertuang dalam UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pada Pasal 31 ayat 1 dan 2.

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

Penilaian atas kemampuan atau hasil kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menyelesaikan tugas-tugas dan fungsinya secara kesleuruhan selama periode tertentu sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dengan menggunakan pengukuran kinerja.

c. Persentase Jumlah Aparatur Sipil Negara sesuai Kebutuhan

Pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) ini sesuai dengan perencanaan kebutuhan ASNnya sesuai dengan kebutuhan perangkat daerah masing-masing.

d. Persentase Data Kepegawaian yang terbarukan.

Pengelolaan sumber daya manusia dan keakuratan informasi data kepegawaian sangat penting dalam mendukung sistem merit dalam manajemen sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara.

2. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah

Dalam sasaran strategis ini ditetapkan indikator keberhasilan atau indikator kinerja utama yakni :

a. Nilai SAKIP Perangkat Daerah.

Merupakan penilaian atas fakta objektif pemerintah dalam mengimplementasikan sistem akuntabilitas kinerja. Dengan adanya penilaian SAKIP diharapkan terdapat perbaikan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi Pemerinta, serta memonitor tindka lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode berikutnya.

Tabel 4.1
Tujuan, Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Paser Tahun 2016 – 2021

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator
1	2	3	4
1	Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan	Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal
			Persentase Aparatur Sipil negara yang Berkinerja Baik
			Persentase Jumlah Aparatur Sipil Negara sesuai Kebutuhan

	kompetensinya		Persentase Data Kepegawaian yang Terbarukan
2	Meningkatkan tata kelola organisasi Perangkat Daerah	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola (akuntabilitas) Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP (sistem akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah) Perangkat Daerah

Tabel T-C.25
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016-2021

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun Ke -				
				1	2	3	4	5
				2017	2018	2019	2020	2021
1.	Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kompetensinya	Meningkatkan kualitas pengetahuan, keterampilan dan pembinaan ASN	Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	10	11	12	13	14
			Persentase Aparatur SIpil Negara yang Berkinerja Baik	100%	100%	100%	90%	90%
			Persentase jumlah PNS/aparatur sesuai kebutuhan	90%	90%	90%	90%	90%
			Persentase Data Kepegawaian yang Terbarukan	100%	100%	100%	100%	100%
2.	Meningkatnya Kualitas Tata kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola (akuntabilitas) Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	B (60)	B (60)	B (61)	B (61)	B (62)

BAB V. STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN

Selaras dengan arah kebijakan RPJMD Kabupaten Paser Tahun 2016 – 2021, khususnya dalam mewujudkan misi ke empat Pemerintah Kabupaten Paser yaitu meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan, maka diperlukan strategi dan arah kebijakan yang terencana, terpadu dan terukur.

Strategi dan kebijakan ini disusun berdasarkan hasil analisis terhadap faktor – faktor lingkungan strategis, yaitu :

1. Menyusun Standar Pelayanan Kepegawaian.
2. Penyedian Sarana dan Prasarana Pelayanan Kepegawaian sesuai kebutuhan.
3. Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Pelayanan Kepegawaian.
4. Penerapan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas.
5. Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian Berbasis IT.
6. Pengelolaan Tata Naskah dan Dokumentasi Data Kepegawaian Berbasis IT.
7. Formasi dan Rekrutmen sesuai Kebutuhan.
8. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur.
9. Pengisian Mutasi dan Promosi Jabatan sesuai dengan standar Kompetensi, Latar Belakang, Pendidikan dan Kebutuhan Instansi.

Berikut tabel relevansi dan konsistensi antar pernyataan visi dan misi RPJMD periode berkenaan dengan tujuan, sasaran, strategis dan Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016-2021 :

Tabel T-C26
Tujuan, Sasaran Strategis, dan Arah Kebijakan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016 - 2021

Visi : Terwujudnya Kabupaten Paser yang Maju, Mandiri, Sejahtera dan Berkeadilan (RPJMD Kabupaten Paser)			
Misi ke -4 : Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang	Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi	Pelaksanaan peningkatan dan pengembangan	- Melaksanakan penyelenggaraan/pengiriman guna peningkatan dan

memiliki pengatahuan dan keterampilan sesuai dnegan kompetensinya	Aparatur Sipil Negara (ASN)	kapasitas Sumber Daya Manusia-Pegawai ASN yang berkelanjutan guna mengoptimalkan produktivitas kinerja layanan pegawai ASN yang professional	pengembangan kapasitas SDM-pegawai ASN - Melaksanakan koordinasi peningkatan dan pengembnagan SMD-Pegawai ASN ke lembaga terkait - Melaksanakan rapat pertimbangan jabatan dan kepangkatan, seleksi peserta Diklat Instansi, Pengiriman Tugas Belajar dan Ikatan Dinas - Meningkatkan kualitas SDM aparatur dengan melaksanakan pembinaan kepegawaian yang berkelnajutan - Melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas kesejahteraan hidup pegawai ASN - Melaksanakan peningkatan disiplin ASN dengan menerapkan pemberian *reward* dan *punishment*

Tabel T-C27
Matrik (Cascading) Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016-2021

No.	Sasaran	Indikator Sasaran	Program	Penanggung Jawab
1.	Meningkatnya Kulitas dan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Bidang Pengembangan dan Mutasi Kepegawaian
		Persentase Aparatur Sipil Negara yang Berkinerja baik	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN
			Program Peningkatan Disiplin Aparatur	
		Persentase Jumlah Aparatur Sipil Negara sesuai kebutuhan	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian

		Persentase Data Kepagawaian yang Terbarukan	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	
2	Meningkatnya Kualitas Tata kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Program Perencanaan Pembangunan Daerah	Sekretariat
			Program Peningkatan Pengembangan Sistem pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	
			Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	
			Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	

BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan dalam sasaran strategis dan arah kebijakan, maka BKPSDM Kabupaten Paser telah menyusun program dan kegiatan yang akan dilaksanakan tahun 2016 – 2021. Adapun program dan kegiatan tersebut meliputi :

6.1. Program BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2016 – 2021

Program merupakan kumpulan kegiatan nyata, sistematis dan terpadu yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah dalam rangka kerjasama dengan masyarakat guna mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Agar tujuan dan sasaran dapat tercapai sebagaimana yang diinginkan, maka ditetapkan program dan kegiatan.

1. Program Pengembangan Data/Informasi
2. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
3. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
4. Program Perencanaan Pembangunan Daerah
5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
6. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
7. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
8. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Untuk merealisasikan program kerja maka diimplementasikan kedalam kegiatan atau aktifitas yang merupakan penjabaran kebijakan, sebagai arah dari pencapaian tujuan dan sasaran yang memberikan kontribusi bagi pencapaian visi dan misi :

1. Penyusunan Data Statistik Sektoral BKPP Kab. Paser
2. Penyusunan Standar Pelayanan Publik BKPP Kab.Paser
3. Penyediaan jasa surat menyurat, sumber daya air dan listrik
4. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional

5. Penyediaan jasa administrasi keuangan
6. Penyediaan alat tulis kantor
7. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
8. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
9. Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
10. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
11. Penyediaan makanan dan minuman
12. Rapat – rapat koordinasi dan konsultasi
13. Rapat – rapat koordinasi bidang kepegawaian
14. Penataan Arsip
15. Pengadaan mobil jabatan
16. Pengadaan dinas/operasional
17. Pengadaan perlengkapan gedung kantor
18. Pengadaan meubeleur
19. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
20. Pemeliharaan rutin/berkala mobl jabatan
21. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
22. Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor
23. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor
24. Fasilitasi pengelolaan assessment center BKPP Kab.Paser
25. Monitoring evaluasi dan pelaporan perencanaan BKPP Kab.Paser
26. Review dan revisi renstra
27. Penyusunan renstra SKPD
28. Penyusunan renja SKPD
29. Evaluasi renja SKPD
30. Penyusunan laporan kinerja instansi pemerintah (LKJiP)
31. Penyediaan pakaian dinas dan perlengkapannya
32. Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu

33. Pendidikan dan pelatiham prajabatan
34. Pendidikan dan pelatihan structural bagi PNS daerah
35. Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi PNS daerah
36. Sosialisasi peraturan perundang – undangan
37. Pembekalan bagi PNS yang akan memasuki purna tugas
38. Pelaksanaan ujian dinas
39. Pelaksanaan ujian penyesuaian
40. Pengambilan sumpah janji dan pelantikan PNS
41. Pembinaan jabatn dan oleh kepangkatan oleh tim penilai kinerja ASN
42. Pembinaan jabatan dan kepangkatan oleh tim baperjakat
43. Seleksi jabatan pimpinan tinggi
44. Lelang jabatan ASN
45. Assessment PNS
46. Pengambilan sumpah & pelantikan pejabat struktural
47. Pengembangan sistem administrasi kenaikan gaji berkala
48. Pengelolaan laporan harta kekayaan penyelenggaraan Negara
49. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
50. Pemberian penghargaan bagi PNS yang memenuhi masa kerja yang telah ditentukan
51. Penilaian Kierja PNS
52. Pembinaan PNS
53. Monitoring evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penilaian kinerja dan disiplin ASN
54. Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas
55. Penyelesaian SK Pensiun/Nota usul persetujuan BKN
56. Peninjauan dan atau perbaikan masa kerja PNS
57. Pembuatan kartu tanda pengenal PNS di lingkungan Kab.Paser
58. Penyelesaian administrasi identitas kepegawaian
59. Penetapan sistem satu atap kenaikan pangkat
60. Penyelesaian penerbitan SK jabatan fungsional

61. Pengembangan sistem administrasi pelayanan kepegawaian elektronik
62. Penyusunan rencana pembinaan karir PNS
63. Penataan administrasi dan evaluasi kenaikan pangkat
64. Pembuatan kartu identitas PNS dilingkungan Pemerintah Kab.Paser
65. Penyelesian administrasi pengangkatan CPNS menjadi PNS
66. Pemetaan dan pengukuran kompetensi
67. Pengambilan sumpah janji PNS
68. Seleksi penerimaan calon PNS
69. Pengangkatan tenaga honorer database tahun 2010 menjadi CPNS
70. Pengelolaan dan pemanfaatan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG)
71. Pengelolaan, pemanfaatan dan pemeliharaan SAPK
72. Rekonsiliasi data kepegawaian database gaji
73. Rekonsiliasi data kepegawaian
74. Pengelolaan tatanaskah/roll O Pack PNS
75. Pendataan ulang PNS berbasis elektronik (e-PUPNS)
76. Pelaksanaan adminstrasi pindah tugas/mutasi pegawai dan status ASN (pindah tugas antar kab/kota/provinsi dan lembaga).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, berikut perubahan nomenklatur Program dan Kegiatan :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
2. Program Kepegawaian Daerah
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kegiatan :

1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
3. Kegiatan Administrasi Keuangan
4. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
5. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
6. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
7. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
8. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
9. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
10. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
11. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
12. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Tekhnis
13. Pengembangan Kompetensi Tekhnis

Sub Kegiatan :

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

6.2. Indikator Kinerja

Pengukuran indikator kinerja sangat berguna sebagai pedoman untuk memantau keberhasilan dan kinerja kegiatan pembangunan. Dengan berpedoman indikator kinerja, maka pegelolaan dan pengendalian kegiatan akan lebih terarah dan jika ditemui permasalahan akan lebih mudah pemecahan masalahnya.

Pengukuran indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser berdasarkan pada pedoman pengukuran kinerja utama sesuai Kepmenpan No. 009 tahun 2007, pada unit kerja setingkat eselon

III/SKPD/Unit kerja mandiri sekurang-kurangnya menggunakan indikator keluaran. Dengan hal tersebut, indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser disusun dan dibatasi dengan menggunakan indikator keluaran.

6.3. Kelompok Sasaran

Kelompok sasaran dari kegiatan yang dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser meliputi 2 (dua) kelompok sasaran, yaitu :

a. Aparatur PD di Lingkungan Kabupaten Paser

Berkaitan dengan penyelenggaraan pelayanan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kelompok sasaran adalah aparatur Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.

b. Publik/Masyarakat

Kelompok sasaran pelayanan kepegawaian lainnya adalah masyarakat Kabupaten Paser.

6.4. Pendanaan Indikatif

Badan Kepagawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam melaksanakan kegiatan pelayanan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan 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. Secara lengkap mengenai rencana program, kegiatan dan indikator kinerja serta pendanaan indikatif Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dituangkan dalam format matriks Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sebagaimana yang tertuang dalam tabel T-C.27 berikut.

Program dan Kegiatan Prioritas Renstra SKPD BKPSDM berdasarkan Hasil Review
Tahun Anggaran 2016 / 2021
Kabupaten Paser

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	Kondisi Awal	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Unit Kerja SKPD Penanggung Jawab	Lokasi
							Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Kondisi Akhir			
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang Memiliki Pengetahuan dan Keterampilan sesuai dengan Kompetensi	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah					B (60)	879,688,750.00	B (62)	510,625,633.00	B (62)	931,864,000.00	B (62)	947,768,000.00	B (62)	909,675,000.00	B (62)	4,179,621,383.00		
				Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**Persentase kesesuaian dokumen perencanaan penganggaran**		**100%**	**94,608,600.00**	**100%**	**59,856,160.00**	**100%**	**165,708,000.00**	**100%**	**165,708,000.00**	**100%**	**212,019,000.00**	**100%**	**697,899,760.00**		Tanah Grogot
					Persentase data sektoral yang tersusun		**100%**	**10,317,000.00**	**100%**	**10,000,000.00**	**100%**	**15,000,000.00**	**100%**	**15,000,000.00**	**100%**	**10,000,000.00**	**100%**	**60,317,000.00**		
				Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	**Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan keuangan yang tersusun tepat waktu**		**100%**	**104,925,600.00**	**100%**	**69,856,160.00**	**100%**	**130,708,000.00**	**100%**	**130,708,000.00**	**100%**	**172,019,000.00**	**100%**	**608,216,760.00**		
				Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan yang tersusun (renstra dan renja)	NA	4 dok	19,950,000.00	4 dok	5,480,000.00	3 dok	27,500,000.00	3 dok	27,500,000.00	4 dok	73,811,000.00	18 dok	154,241,000.00		
				Koordinasi dan Penyusunan RKA	Jumlah dokumen RKA yang tersusun	NA	1 dok	37,329,300.00	1 dok	27,188,080.00	1 dok	44,104,000.00	1 dok	44,104,000.00	1 dok	44,104,000.00	5 dok	196,829,380.00		
				Koordinasi dan Penyusunan Perubahan RKA	Jumlah dokumen peurbahan RKA yang tersusun	NA	1 dok	37,329,300.00	1 dok	27,188,080.00	1 dok	44,104,000.00	1 dok	44,104,000.00	1 dok	44,104,000.00	5 dok	196,829,380.00		
				Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (termasuk sektoral dan CaLK)	NA	10 dok	10,317,000.00	10 dok	10,000,000.00	10 dok	15,000,000.00	10 dok	15,000,000.00	10 dok	10,000,000.00	50 dok	60,317,000.00		
				Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	**Indeks Kepuasan Pelayanan Kesekretariatan**		**B (60)**	**-**	**B (62)**	**-**	**B (62)**	**50,000,000.00**	**B (62)**	**50,000,000.00**	**B (62)**	**50,000,000.00**	**B (62)**	**150,000,000.00**		
				Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah aparatur yang mengikuti sosialisasi perundang-undangan	0	-	-	-		60 org	50,000,000.00	60 org	50,000,000.00	60 org	50,000,000.00	180 org	150,000,000.00		
				Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**Persentase PD yang menyusun LKj tepat waktu**		**100%**	**182,844,200.00**	**100%**	**118,156,000.00**	**100%**	**118,156,000.00**	**100%**	**118,560,000.00**	**100%**	**119,156,000.00**	**100%**	**656,872,200.00**		
				Kegiatan Administrasi Keuangan PD	**Indeks Kepuasan Pelayanan Kesekretariatan**		**B (60)**	**182,844,200.00**	**B (62)**	**118,156,000.00**	**B (62)**	**118,156,000.00**	**B (62)**	**118,560,000.00**	**B (62)**	**119,156,000.00**	**B (62)**	**656,872,200.00**		
				Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah gaji dan tunjangan kinerja ASN yang terbayarkan		0	-	0	-	0	-	0	-	14 bln	5,000,000,000.00	14 bln	5,000,000,000.00		
				Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah dokumen keuangan Perangkat Daerah yang tersusun		200 dok	182,844,200.00	200 dok	118,156,000.00	200 dok	118,156,000.00	200 dok	118,560,000.00	200 dok	119,156,000.00	1000 dok	656,872,200.00		
				Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**Persentase PD yang terlayani**		**100%**	**462,928,150.00**	**100%**	**293,613,473.00**	**100%**	**540,000,000.00**	**100%**	**545,500,000.00**	**100%**	**465,500,000.00**	**100%**	**2,307,541,623.00**		

	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	**Indeks Kepuasan Pelayanan Kesekretariatan**		**B (60)**	**462,928,150.00**	**B (62)**	**293,613,473.00**	**B (62)**	**540,000,000.00**	**B (62)**	**545,500,000.00**	**B (62)**	**465,500,000.00**	**B (62)**	**2,307,541,623.00**
	Penyediaan komponen listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan		12 bln	12,990,800.00	12 bln	4,000,000.00	12 bln	18,000,000.00	12 bln	18,000,000.00	12 bln	18,000,000.00	60 bln	70,990,800.00
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan		2 unit	50,314,800.00	16 unit	35,864,800.00	10 unit	100,000,000.00	18 unit	100,000,000.00	15 unit	20,000,000.00	61 unit	306,179,600.00
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah ATK dan makan minum yang tersedia		12 bln	73,999,750.00	12 bln	55,700,000.00	12 bln	70,000,000.00	12 bln	75,500,000.00	12 bln	75,500,000.00	60 bln	350,699,750.00
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan		12 bln	30,000,000.00	12 bln	30,000,000.00	12 bln	30,000,000.00	12 bln	30,000,000.00	12 bln	30,000,000.00	60 bln	150,000,000.00
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan		12 bln	4,000,000.00	12 bln	4,000,000.00	12 bln	4,000,000.00	12 bln	4,000,000.00	12 bln	4,000,000.00	60 bln	20,000,000.00
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		12 bln	188,155,000.00	12 bln	117,642,273.00	12 bln	240,000,000.00	12 bln	240,000,000.00	12 bln	240,000,000.00	60 bln	1,025,797,273.00
	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD		12 bln	103,467,800.00	12 bln	46,406,400.00	12 bln	78,000,000.00	12 bln	78,000,000.00	12 bln	78,000,000.00	60 bln	383,874,200.00
	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**Persentase PD yang tercukupi sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja**		**100%**	**342,558,800.00**	**100%**	**187,900,000.00**	**100%**	**401,500,000.00**	**100%**	**416,500,000.00**	**100%**	**416,500,000.00**	**100%**	**1,764,958,800.00**
	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**Indeks Kepuasan Pelayanan Kesekretariatan**		**B (60)**	**128,990,800.00**	**B (62)**	**29,000,000.00**	**B (62)**	**93,000,000.00**	**B (62)**	**103,000,000.00**	**B (62)**	**103,000,000.00**	**B (62)**	**456,990,800.00**
	Pengadaan Meubel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan		2 unit	128,990,800.00	1 unit	9,000,000.00	15 unit	50,000,000.00	2 unit	60,000,000.00	20 unit	60,000,000.00	42 unit	307,990,800.00
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin yang disediakan		-	-	1 unit	20,000,000.00	6 unit	43,000,000.00	6 unit	43,000,000.00	6 unit	43,000,000.00	19 unit	149,000,000.00
	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**Indeks Kepuasan Pelayanan Kesekretariatan**		**B (60)**	**48,500,000.00**	**B (62)**	**48,500,000.00**	**B (62)**	**48,500,000.00**	**B (62)**	**48,500,000.00**	**B (62)**	**48,500,000.00**	**B (62)**	**242,500,000.00**
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah jasa surat menyurat yang tersedia		12 bln	500,000.00	12 bln	500,000.00	12 bln	500,000.00	12 bln	500,000.00	12 bln	500,000.00	60 bln	2,500,000.00
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah jasa komunikasi, jaringan informasi dan website BKD terbayarkan		12 bln	48,000,000.00	12 bln	48,000,000.00	12 bln	48,000,000.00	12 bln	48,000,000.00	12 bln	48,000,000.00	60 bln	240,000,000.00
	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**Indeks Kepuasan Pelayanan Kesekretariatan**		**B (60)**	**165,068,000.00**	**B (62)**	**110,400,000.00**	**B (62)**	**260,000,000.00**	**B (62)**	**265,000,000.00**	**B (62)**	**265,000,000.00**	**B (62)**	**1,065,468,000.00**
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah jasa pemeliharaan kendaraan Dinas/Operasional		3 unit	13,000,000.00	3 unit	11,000,000.00	3 unit	50,000,000.00	3 unit	50,000,000.00	3 unit	50,000,000.00	3 unit	174,000,000.00

			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah jasa pemeliharaan mobil jabatan		1 unit	10,000,000.00	1 unit	11,000,000.00	1 unit	15,000,000.00	1 unit	15,000,000.00	1 unit	15,000,000.00	1 unit	66,000,000.00
			Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin yang terpelihara		12 bln	37,080,000.00	12 bln	22,000,000.00	12 bln	35,000,000.00	12 bln	100,000,000.00	12 bln	100,000,000.00	60 bln	294,080,000.00
			Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor yang terpelihara		1 unit	63,840,000.00	1 unit	39,000,000.00	1 unit	100,000,000.00	1 unit	40,000,000.00	1 unit	40,000,000.00	1 unit	282,840,000.00
			Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor yang terpelihara		12 bll	41,148,000.00	12 bll	27,400,000.00	12 bll	60,000,000.00	12 bll	60,000,000.00	12 bll	60,000,000.00	60 bln	248,548,000.00
Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN	**Persentase Jumlah Aparatur Sipil Negara sesuai Kebutuhan**					**90%**	**200,000,000.00**	**90%**	**142,292,800.00**	**90%**	**233,733,600.00**	**87%**	**230,478,460.00**	**90%**	**235,244,210.00**	**90%**	**1,041,749,070.00**
	Persentase Data Kepegawaian yang Terbarukan					**100%**	**297,383,200.00**	**100%**	**192,757,000.00**	**100%**	**164,000,000.00**	**100%**	**171,655,508.00**	**100%**	**275,821,059.00**	**100%**	**1,101,616,767.00**
			Program Kepegawaian Daerah	**Cakupan penerimaan seleksi ASN berbasis komputer**		**0%**	**909,290,783.30**	**0%**	**2,112,141,430.00**	**100%**	**1,500,000,000.00**	**100%**	**1,500,000,000.00**	**100%**	**1,533,333,333.00**	**100%**	**7,554,765,546.30**
				Cakupan pegawai yang mendapatkan layanan administrasi kepegawaian tepat waktu		**100%**		**100%**		**100%**		**100%**		**100%**		**100%**	
			Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	**Persentase kebutuhan pegawai yang terpenuhi berdasarkan jumlah bezzeting yang diusulkan**		**90%**	**200,000,000.00**	**90%**	**142,292,800.00**	**90%**	**233,733,600.00**	**87%**	**230,478,460.00**	**90%**	**235,244,210.00**	**90%**	**1,041,749,070.00**
				Persentase Data Kepegawaian yang legkap dan akurat		**100%**	**297,383,200.00**	**100%**	**192,757,000.00**	**100%**	**164,000,000.00**	**100%**	**171,655,508.00**	**100%**	**275,821,059.00**	**100%**	**1,101,616,767.00**
			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah peserta yang lulus seleksi CPNS dan PPPK		50 org	50,000,000.00	-	-	150 org	40,000,000.00	150 org	40,000,000.00	150 org	40,000,000.00	500 org	170,000,000.00
				Jumlah ASN yang mengikuti pengambilan sumpah		100 org	50,000,000.00	310 org	57,316,800.00	150 org	60,260,000.00	150 org	47,657,500.00	167 org	52,423,250.00	877 org	267,657,550.00
			Evaluasi pemberhentian pegawai	Jumlah ASN yang mengiikuti pembekalan		50 org	50,000,000.00	-	-	50 org	40,000,000.00	50 org	40,000,000.00	50 org	40,000,000.00	150 org	170,000,000.00
			Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	umlah Penerbitan SK Pensiun PNS yang tepat waktu		100 dok	50,000,000.00	100 dok	84,976,000.00	100 dok	93,473,600.00	100 dok	102,820,960.00	160 dok	102,820,960.00	560 dok	434,091,520.00
			Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah lembaga profesi yang difasilitasi		-	-	-	-	-	-	-	-	1 lembaga	100,000,000.00	1 lembaga	100,000,000.00
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Persentase data kepegawaian yang diperbaharui		100%	236,086,800.00	100%	159,989,000.00	100%	100,000,000.00	100%	100,000,000.00	100%	100,000,000.00	100%	696,075,800.00
			Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah kartu tanda pengenal PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Paser yang terbit		600 buah	31,296,400.00	600 buah	32,768,000.00	600 buah	34,000,000.00	600 buah	41,655,508.00	600 buah	45,821,059.00	3000 buah	185,540,967.00
			Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah kartu identitas kepegawaian yang terbit (Taspen, Karpeg, Karis, Karsu, KPE dan Konversi NIP)		150 dok	30,000,000.00	150 dok	-	150 dok	30,000,000.00	150 dok	30,000,000.00	100 dok	30,000,000.00	750 dok	120,000,000.00

																-
Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal				NA	10	3,800,065,043	11	6,828,085,374	12	5,456,123,499	13	5,649,907,810	14	5,611,445,551	14	27,345,627,277
		Program Kepegawaian Daerah	**Cakupan pejabat fungsional yang telah mengikuti diklat fungsional**	**NA**	**100%**	**2,100,000,000.00**	**100%**	**6,000,000,000.00**	**100%**	**8,000,000,000.00**	**100%**	**8,000,000,000.00**	**100%**	**8,500,000,000.00**	**100%**	**24741703277**
			Jumlah tenaga pengaas bersertifikat	**NA**	**4.00**		**4.00**		**4.00**		**4.00**		**4.00**		**4.00**	
			Persentase ASN yang telah lulus diklat PIM	**NA**	**100%**		**100%**		**100%**		**100%**		**100%**		**100%**	
		Pengembangan Kompetensi ASN	**Persentase ASN yang telah mendapatkan diklat dan uji kompetensi sesuai syarat jabatan**	**NA**	**70%**	**3,342,965,043.00**	**70%**	**5,937,711,374.00**	**70%**	**5,146,148,499.00**	**75%**	**5,153,432,810.00**	**75%**	**5,161,445,551.00**	**75%**	**24,741,703,277.00**
		Pengelolaan Assessment Center	Terkelolanya sarana dan pra sarana lab. Komputer BKPSDM Kab.Paser	NA	-	-	12 bln	87,557,000.00	12 bln	100,000,000.00	12 bln	100,000,000.00	12 bln	100,000,000.00	48 bln	387,557,000.00
		Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Asn yang mendapatkan pendidikan dna pelatihan formal (diklat/kursus/pelatihan)	NA	105 org	1,473,163,643.00	79 org	3,845,400,374.00	200 org	3,138,153,999.00	200 org	3,138,154,000.00	364 org	3,138,154,000.00	948 dok	14,733,026,016.00
		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah PNS yang mendapatkan ijin belajar dan tugas belajar	84 org	100 org	1,835,151,400.00	100 org	1,938,533,000.00	100 org	1,835,151,400.00	100 org	1,835,151,400.00	70 org	1,835,151,400.00	470 dok	9,279,138,600.00
		Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Terbitnya Surat Keputusan Jabatan Fungsional	375 dok	186 dok	20,350,000.00	110 dok	48,771,000.00	110 dok	53,648,100.00	200 dok	59,012,910.00	341 dok	64,914,201.00	947 dok	246,696,211.00
		Evaluasi Pengembangan Jafung	Terbitnya Surat Keputusan Kenaikan Pangkat PNS dilingkungan Pemerintah kab. Paser	NA	7 dok	14,300,000.00	7 dok	17,450,000.00	7 dok	19,195,000.00	7 dok	21,114,500.00	7 dok	23,225,950.00	35 dok	95,285,450.00
																-
		Program Kepegawaian Daerah	**Cakupan Pegawai yang memenuhi kompetensi sesuai standar**	**NA**	**224.00**	**1,921,505,500.00**	**100.00**	**3,852,497,500.00**	**244.00**	**2,526,970,900.00**	**100.00**	**3,244,237,332.00**	**100.00**	**3,620,416,698.00**	**100.00**	**2,603,924,000.00**
			Persentase penetapan pejabat struktural berdasarkan hasil seleksi	**NA**	**100%**		**100%**		**100%**		**100%**		**100%**		**100%**	
			Cakupan jabatan struktural yang diisi berdasarkan seleksi terbuka	**NA**	**100%**		**100%**		**100%**		**100%**		**100%**		**100%**	
		Mutasi dan Promosi ASN	**Persentase ASN yang dimutasi dan dipromosian sesuai dengan syarat jabatan**	**NA**	**80%**	**457,100,000.00**	**80%**	**890,374,000.00**	**80%**	**309,975,000.00**	**85%**	**496,475,000.00**	**85%**	**450,000,000.00**	**85%**	**2,603,924,000.00**
		Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah rekomendasi dan SK dari BKPSDM Paser, BKD Provinsi dan BKN	NA	100 dok	79,475,000.00	100 dok	43,325,000.00	200 dok	44,975,000.00	300 dok	94,975,000.00	400 dok	50,000,000.00	500 dok	312,750,000.00
		Pengelolaan Promosi ASN	Terseleksinya jumlah ASN yang mengikuti seleksi calon Pimpinan Tinggi (Lelang Jabatan)	NA	4 jbt	350,000,000.00	4 jbt	843,099,000.00	5 jbt	250,000,000.00	5 jbt	250,000,000.00	5 jbt	250,000,000.00	23 jbt	1,943,099,000.00

				Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah rekomendasJumlah penerbitan SK Kenaikan Pangkat PNS yang tepat waktu dan SK dari BKPSDM Paser, BKD Provinsi dan BKN	5.844 dok	500 dok	27,625,000.00	500 dok	3,950,000.00	500 dok	15,000,000.00	500 dok	151,500,000.00	479 dok	150,000,000.00	2479 dok	348,075,000.00		
																		-		
		Persentase Aparatur Sipil Negara yang berkinerja baik				**NA**	**100%**	**133,166,800.00**	**100%**	**168,804,800.00**	**100%**	**406,988,800.00**	**90%**	**415,000,000.00**	**90%**	**420,000,000.00**	**90%**	**1,543,960,400.00**		
				Program Kepegawaian Daerah	**Penilaian kinerja pegawai berdasarkan sistem informasi**	**NA**	**0%**	**1,818,581,566.66**	**0%**	**4,224,282,860.00**	**100%**	**3,000,000,000.00**	**100%**	**3,000,000,000.00**	**100%**	**3,066,666,666.00**	**100%**	**786,988,800.00**		
					Fasilitasi lembaga profesi ASN yang terlaksana	**NA**	**-**		**-**		**-**		**-**		**1 lembaga**		**1 lembaga**			
					Persentase penurunan tingkat pelangaran disiplin PNS	**NA**	**30%**		**30%**		**30%**		**30%**		**30%**		**30%**			
				Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	**Persentase ASN dengan nilai Kinerja baik**	**0%**	**0%**	**50,000,000.00**	**0%**	**50,000,000.00**	**0%**	**226,988,800.00**	**80%**	**230,000,000.00**	**90%**	**230,000,000.00**	**90%**	**786,988,800.00**		
					Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin ASN	**NA**	**30%**	**83,166,800.00**	**30%**	**118,804,800.00**	**30%**	**180,000,000.00**	**30%**	**185,000,000.00**	**30%**	**190,000,000.00**	**30%**	**756,971,600.00**		
				Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah PNS yang mengumpulkan target dan hasil penilaian kinerja tepat waktu	NA	-	-	-	-	4831 org	100,000,000.00	4831 org	100,000,000.00	4634 org	100,000,000.00	14.296 org	300,000,000.00		
				Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah SKP yang terkumpul dan dievaluasi	NA	-	-	-	-	1 dok	76,988,800.00	1 dok	80,000,000.00	1 dok	80,000,000.00	3 dok	236,988,800.00		
				Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah SK kenaikan gaji berkala yang diterbitkan	326 dok	1000 dok	50,000,000.00	1000 dok	50,000,000.00	1000 dok	50,000,000.00	1000 dok	50,000,000.00	1600 dok	50,000,000.00	5600 dok	250,000,000.00		
				Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah PNS yang memperoleh penghargaan SLKS	2.229 org	400 org	41,932,800.00	100 org	39,450,000.00	500 org	50,000,000.00	500 org	55,000,000.00	400 org	60,000,000.00	1900 org	246,382,800.00		
				Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah kegiatan fasilitasi lembaga profesi yang terlaksana	0	-		-		-		-		3 krgiatan	100,000,000.00	3 krgiatan	100,000,000.00		
				Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Kasus kasus pelanggaran disiplin PNS yang diselesaikan	20 kasus	3 kasus	41,234,000.00	4 kasus	79,354,800.00	7 kasus	130,000,000.00	7 kasus	130,000,000.00	5 kasus	130,000,000.00	26 kasus	510,588,800.00		

BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator Kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Biasanya indikator kinerja akan memberikan rambu atau sinyal mengenai apakah kegiatan atau sasaran yang diukurnya telah berhasil dilaksanakan atau dicapai sesuai dengan yang direncanakan.

Penetapan Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser diharapkan dapat mendukung misi ke 4 (empat) Pemerintah Daerah Kabupaten Paser tahun 2016 – 2021 yakni Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintah.

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

No.	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian (Tahun)					Kondisi Kinerja pada akhir tahun RPJMD
			2017	2018	2019	2020	2021	
Misi ke 4 RPJMD : Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan								
1	Persentase Pegawai fungisional terhadap seluruh jumlah Pegawai Pemerintah Daerah (PNS tidka termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	Na	4.51	5.01	5.51	6.01	6.51	7.01
2	Persentase Jabatan Fungisional bersertifikat konpetensi (tidka termasuk guru dan tenaga kesehatan)	na	13.02	13.52	14.02	14.52	15.02	15.02
3	Jumlah database PNS dan CPNS di Kabupaten Paser s.d tahun 2019	Na	4.851	4.685	4.708	5.008	5.358	5.358

BAB VIII. PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016 - 2021 merupakan komitmen perencanaan yang sekaligus memberikan arah kepada pemangku kepentingan (stakeholder) untuk berperan aktif dalam pembangunan dibidang kepegawaian.

Sasaran Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016 - 2021 adalah fleksibel dan dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan kondisi objektif yang berkembang dan selalu berkaitan dengan keperluan strategis yang mendesak.

Target dan sasaran pada Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016 - 2021 meliputi sasaran Pemerintah Kabupaten Paser dan juga merupakan sasaran kerja seluruh unit kerja lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser. Untuk itu, setiap unit kerja harus menjabarkan sasaran-sasaran tersebut menjadi kegiatan yang layak dan dapat diterapkan sesuai dengan tugas masing-masing menjadi Rencana Kinerja (Renja) Tahunan.

Sasaran Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016 - 2021 diarahkan dan dikendalikan langsung oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dan dalam pelaksanaan sehari-hari dibantu oleh seluruh jajaran dilingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

Pencapaian sasaran-sasaran tahun 2016 - 2021 ditetapkan berdasarkan program-program yang tercantum dalam Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 sebagai pengganti dari Permendagri Nomor 13 Tahun 2006. Rencana Strategis Tahun 2016 - 2021 tidak terlepas kaitannya dengan pengukuran kinerja bidang-bidang dilingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, yang

menunjukkan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan sasaran yang telah dirumuskan, serta hasilnya disampaikan dalam bentuk laporan tertulis dengan memperhatikan prinsip-prinsip Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dalam bentuk Laporan Kinerja (LKj) Instansi Pemerintah.

Evaluasi umum pelaksanaan Rencana Strategis Tahun 2016 - 2021 dilaksanakan pada akhir periode dan dibuat sebagai evaluasi resmi kinerja dalam melaksanakan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016 - 2021 sekaligus sebagai pertimbangan dalam penyiapan Rencana Strategis periode berikutnya.

Rencana Strategis Tahun 2016 - 2021 hendaknya dijalankan dengan penuh tanggung jawab, moral dan dedikasi yang tinggi dalam mendukung kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser secara keseluruhan sebagai wujud pengabdian kepada nusa dan bangsa. Demikian Rencana Strategis ini dibuat sebagai dasar penyusunan perencanaan pembangunan dibidang kepegawaian tahun 2016 - 2021. Disadari bahwa dalam penyusunan rencana strategis ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang memungkinkan dilakukannya perbaikan, sebagaimana dokumen pembangunan lainnya.

Namun demikian dokumen ini telah disusun dengan memperhatikan dan mempertimbangkan semua aspek dan potensi yang ada antara lain masukan dari setiap program dan kegiatan bidang - bidang dilingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, oleh karena itu Rencana Strategis ini masih memungkinkan adanya perbaikan-perbaikan sesuai situasi dan kondisi serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Disamping itu juga agar pelaksanaan pembangunan di bidang kepegawaian di Kabupaten Paser dapat berjalan selaras maka Rencana Strategis telah beradaptasi dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Paser 2016 - 2021, Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2015 - 2019, dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2014 - 2018.

Akhirnya, semoga dokumen ini dapat menjadi dasar untuk penyusunan perencanaan kerja pada umumnya dan penyusunan perencanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser pada khususnya, sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi dalam kurun waktu sisa rencana strategis kedepan sehingga lebih memiliki arah dan tujuan yang jelas.

PEMERINTAH KABUPATEN PASER
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER
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 : 184.4./03/Sek. II/BKPSDM

TENTANG
PENETAPAN Revisi RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASER TAHUN 2016-2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,

Menimbang :

a. bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dna Keuangan Daerah, maka perlu ditetapkan Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sesuai tugas dan fungsi;

b. bahwa Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser 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 Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun Anggaran 2016-2021.

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;
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah ;
9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah tahun 2015-2019;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dna Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;

12. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 23 tahun 2017 tentang Perubahan Perubahan atas perda Kabupaten Paser Nomor 12 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2016-2021;
13. Peraturan Bupati Paser Nomor 29 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021 tentang Revisi Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016-2021;

KEDUA : Renstra sebagaimana dimaksud dalam dictum Kesatu disusun dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan
Bab II : Gambaran Umum Pelayanan BKPSDM
Bab III : Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah
Bab IV : Tujuan dan Sasaran
Bab V : Strategis dan Arah Kebijakan
Bab VI : Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan
Bab VII : Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan
Bab VII : Penutup

KETIGA : Rencana Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016-2021 sebagaimana tercantum dalam lampiran Surat Keputusan ini merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan ini;

KEEMPAT : Keputusan ini berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari tedapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan diadakan perubahan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Tana Paser
Pada tanggal : 20 Januari 2021

KEPALA,

Drs. SUWITO
Pembina Tk. I
NIP. 19650808 199203 1 019