LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) TAHUN 2021

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER

Jl. R.M.Noto Sunardi Tanah Grogot Kabupaten Paser 76251
www.kepegawaian.paserkab.go.id

Kata Pengantar

Laporan Kinerja Perangkat Daerah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2021. LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Laporan ini sebagai media informasi publik atas capaian kinerja yang terukur. Capaian kinerja disajikan melalui pengukuran dan evaluasi kinerja serta pengungkapan secara memadai atas hasil analisis pengukuran kinerja.

Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan. Diharapkan penyajian LKjIP ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif, efisien dan berkelanjutan di masa mendatang.

Tana Paser , Januari 2022

Kepala,

Drs. Suwito

NIP. 19650808 199203 1 019

Ikhtisar Eksekutif

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser Tahun 2016-2021. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan seperti telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Ringkasan prestasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang dihasilkan di tahun 2021, dapat digambarkan dengan rata-rata capaian indikator kinersa sasaran strategis sebesar 124.13 % dengan nilai efisiensi penggunaan sumber daya 1.62.

Evaluasi atas pencapaian kinerja dan permasalahan yang ditemui pada sasaran menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser ke depan, sebagai berikut :

1. Pengelolaan SDM ASN harus sesuai dengan Reformasi Birokasi.

Dengan ketersediaan pegawai yang dari beberapa tahun menunjukkan trend penurunan dibandingkan dengan kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja serta penambahan ASN baru sangat sulit dan kalaupun ada jumlahnya sangat sedikit dan tidak sebanding dengan yang pensiun, dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara beban kerja dengan jumlah pegawai yang ditempatkan pada tiap OPD dimana pemenuhan SDM pada tiap OPD mengalami kekurangan baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

2. Pengelolaan dan pengembangan Manajemen ASN.

Undang-undang Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), dalam Undang-Undang tersebut sistem merit didefiniskan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Pengembangan manajemen ASN harus didukung oleh penerapan sistem merit yang optimal guna menghadirkan sumber daya manusia yang memiliki potensi yang sesuai jabatan yang akan diduduki. Dengan adanya manajemen talenta, ketentuan mengenai pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif dapat dikecualikan pada instansi pemerintah yang telah menerapkan sistem merit dalam pembinaan pegawai ASN. Dengan penerapan manajemen talenta pada pengisian JPT Pratama, dapat meminimalisir rumitnya proses dan besarnya anggaran karena untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama masih harus melalui proses seleksi JPT dengan tahapan panjang, rumit, berbiaya besar dan harus melibatkan pihak luar Pemerintah Kabupaten Paser.

3. Pengelolaan peningkatan kompetensi SDM

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentag Aparatur Sipil Negara, dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, mengamatkan mengembangkan kompetensi yang menjadi hak bagi setiap ASN minimal dua puluh (20) jam pelatihan (JP) dalam setahun. Pengembangan kompetensi menjadi permasalahan yang pelik, jika dikaitkan dengan jumlah ASN yang terus berkurang dalam jumlah banyak, penambahan ASN baru sangat sulit serta jumlah ASN baru tidak sebanding dengan yang pensiun, sehingga kualitas ASN masih jauh dari yang diharapkan, dapat mengakibatkan kesenjangan antara kompetensi dan kinerja, dikarenakan belum semua ASN memiliki semangat untuk mengembangkan diri, sementara itu tuntutan pelayanan publik terus meningkat, tuntutan proses aktivitas pekerjaan harus cepat, tepat, transparan,

dan aparatur terus dituntut untuk meningkatkan kinerja.

Hasil evaluasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini penting dipergunakan sebagai pijakan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.

Daftar Isi

KATA PENGANTAR ii

IKHTISAR EKSEKUTIF iii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL vi

DAFTAR GAMBAR vii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Landasan Hukum 4

1.3 Maksud dan Tujuan 6

1.4 Gambaran Umum Organisasi 6

1.5 Sistematika Penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah 16

BAB II PERENCANAAN N KINERJA **18**

2.1 Perencanaan Strategis 18

2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2021 24

2.3 RencanaAnggaranTahun 2021 26

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA 28

3.1 Capaian Kinerja Tahun 2021 31

3.2. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis 33

3.3. Realisasi Anggaran 69

3.4. Inovasi 73

3.5. Penghargaan 76

BAB IV PENUTUP 77

LAMPIRAN- LAMPIRAN **79**

Daftar Tabel

Tabel 1. Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan 9

Tabel 2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan 10

Tabel 3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan 11

Tabel 4. Jumlah Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja 12

Tabel 5. Keadaan Sarana dan Prasarana BKPSDM 13

Tabel 6. Pagu Anggaran Program, Kegiatan dan Sub kegiatan Tahun Anggaran 2021 15

Tabel 7. Ringkasan Visi Misi RPJMD Kabupaten Paser 2017-2022 19

Tabel 8. Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2016-2021 22

Tabel 9. Sasaran Strategis, Program dan Kegiatan Pendukungnya 22

Tabel 10. Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2016-2021 23

Tabel 11. Perjanjian Kinerja Tahun 2021 24

Tabel I2. Target Belanja BKPSDM terhadap APBD Perubahan Tahun 2021 26

Tabel I3. Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis 26

Tabel 14. Skala Nilai Peringkat Kinerja 32

Tabel 15. Capaian Kinerja Tahun 2021 32

Tabel 16. Perbandingan Capaian Indikator Sasaran Strategis 34

Tabel 17. Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan 36

Tabel 18. Pengukuran Kineja Indikator Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal 37

Tabel 19. Perbandingan Anggaran Kediklatan pada BKPSDM 38

Tabel 20. Realisasi Peserta Diklat Tahun 2020 sampai dengan 2021 39

Tabel 21. Pengukuran Kinerja Indikator Persentase ASN yang Berkinerja Baik 42

Tabel 22. Perkembangan ASN di Kabupaten paser Tahun 2017 s.d 2021 45

Tabel 23. Pengukuran Kinerja Indikator Persentase ASN sesuai Kebutuhan..... 48

Tabel 24. Pengukuran Kinerja Indikator Persentase Data Kepegawaian yang Terbarukan..... 50

Tabel 25. Pengukuran Indikator Sasaran Nilai SAKIP Perangkat Daerah 52

Tabel 26. Target Indikator Program Kepegawaian Daerah Tahun 2021 54

Tabel 27. Target dan Realisasi Indikator Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2021 55

Tabel 28. Jumlah Layanan Administrasi Kepegawaian Tahun 2021 59

Tabel 29. Rekapitulasi Penghitungan Survei Kepuasan ASN Tahun 2021 60

Tabel 30. Target Indikator Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2021..... 62

Tabel 31. Target dan Realisasi Indikator Program Pneunjang Urusan Pemerintahan Daerah, Kegiatan dan Sub Kegiatan tahun 2021..... 69

Tabel 32. Anggaran dan Realiasi Belanja Langsung per Sasaran Tahun 2021..... 65

Tabel 33. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Anggaran Belanja terhadap Kinerja..... 66

Tabel 34. Program, Kegiatan dan Sub kegiatan Penunjang Keberhasilan Pencapaian Kinerja 67

Tabel 35. Realiasi Anggaran Program/Kegiatan/Sub kegiatan BKPSDM 67

Daftar Gambar

Gambar 1. Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Paser 7

Gambar 2. Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan 10

Gambar 3. Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan 11

Gambar 4. Perbandingan Beseting dengan Kebutuhan..... 12

Gambar 5. Keadaan Sarana dan Prasarana..... 13

Gambar 6. Alokasi Anggaran per Sasaran Strategis 27

Gambar 7. Rapat Tindak Lanjut Evaluasi Capaian SAKIP dan Renstra BKSPD 31

Gambar 8. Pelaksanaan Pendidikan Kediklatan yang dilaksanakan secara Virtual 39

Gambar 9. Jumlah Peserta Diklat dalam 5 (lima) Tahun terakhir 40

Gambar 10. Sosialisasi SKP berdasarkan Permendagri Nomor 8 Tahun 2021 45

Gambar 11. Jumlah Pengadaan CASN Tahun 2017-2021 44

Gambar 12. Peta Pergerakan Pendidikan Aparatur Sipil Negara Tahun 2017 Sampai dengan 2021 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser..... 46

Gambar 13. Persiapan Pelaksanaan test Seleksi CPNS 64

Gambar 14. Tingkat Kepuasan Hasil Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian..... 61

Gambar 15. Website Layanan Kepegawaian dan Informasi BKPSDM 61

BAB 1
Pendahuluan

Bab 1 Berisi :

1. *Latar Belakang*
2. *Landasan Hukum*
3. *Maksud dan Tujuan*
4. *Gambaran Umum Organisasi*
5. *Sistematika Penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah*

1.1. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan Menter PAN da RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan WaliKabupaten Paser Nomor 61 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.

Isu-isu Strategis

Pemberian otonomi pada daerah bertujuan untuk memungkinkan daerah yang bersangkutan mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Selain itu, pemberian otonomi daerah dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan di daerah dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat. Dalam struktur kepegawaian bagi PNS di Indonesia yang membedakan antara PNS pusat dengan PNS daerah menunjukkan asas desentralisasi. Dengan desentralisasi, daerah mempunyai wewenang untuk menentukan kebutuhan dan mengatur administrasi kepegawaiannya melalui peraturan daerah dan keputusan kepala daerah.

Kewenangan Pemerintah Kabupaten/Kota dibidang kepegawaian antara lain berkaitan dengan penyusunan formasi, pengangkatan calon pegawai negeri sipil, pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil, penetapan kenaikan pangkat, pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri dalam dan dari jabatan pimpinan tinggi pratama ke bawah dan jabatan fungsional jenjang madya ke bawah serta pemberhentian pegawai.

Berkaitan dengan pengidentifikasian isu-isu strategis dalam hal kepegawaian, analisis atas isu-isu strategis merupakan bagian penting dan menentukan dalam proses penyusunan rencana strategis BKPSDM untuk melengkapi tahapan-tahapan yang telah dilakukan sebelumnya.

Dalam melaksanakan manajemen Aparatur Sipil Negara, BKPSDM membutuhkan informasi-informasi yang menjadi petunjuk bagi organisasi dalam melaksanakan program dan kegiatannya. Agar mendapatkan informasi yang akurat, organisasi melakukan identifikasi atas isu-isu strategis. Dengan mengetahui isu strategis organisasi dapat menganalisis poin apa yang harus dimaksimalkan secara optimal, penerapan strategi yang relevan serta menentukan arah pengembangan organisasi. Pengidentifikasian isu-isu strategis juga dapat dijadikan sebagai dasar dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Beberapa permasalahan yang mengiringi proses manajemen kepegawaian antara lain :

i. Penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional sebagai pertimbangan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan professional sebagai upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik, sesuai dengan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional

ii. Peningkatan Indeks Profesionalisme ASN, guna mengetahui sejauh mana seorang ASN telah memenuhi kewajibannya berdasarkan tugas dan jabatannya. Pengukuran ini bermanfaat dilihat dari beberapa sudut pandang. Bagi Pemerintah Daerah, dijadikan sebagai bahan perumusan kebijakan dalam rangka pengembangan Aparatus Sipil Negara secara organisasi dengan melihat pada capaian kinerjanya.

iii. Pemetaan pegawai dengan manajemen talenta untuk mewujudkan manajemen suksesi dalam implementasi merit system sesuai amanah Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

iv. Pengembangan aplikasi pelayanan kepegawaian yang terintegrasi dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian yang mudah, tepat waktu, dan akuntabel.

Hal ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah kepemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia. Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021 diharapkan dapat :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

2. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser didalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat

dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser untuk meningkatkan kinerjanya.

4. Memberikan kepercayaan kepada masyarakatterhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

1.2. Landasan Hukum

1. Penyusunan Laporan kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Paser Tahun 2019 didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain : Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti Undang-undang Nomor 32 tahun 2004.
2. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan PeLaporan kinerja Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578).
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia

Nomor 4614).

6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tatacara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4689).
7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petujuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPP 2019
   3 Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
8. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2013 tentang Perubahan nama Ibukota Kabupaten paser Provinsi Kalimantan Timur dari Tanah Grogot menjadi Tana Paser;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan jangka panjang daerah dan Rencana Pembangunan jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah ;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Paser;
12. Peraturan Bupati Paser Nomor 29 Tahun 2020 tentang Kedudukan,Susunan

Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

13. Peraturan Bupati Paser Nomor 84 Tahun 2020 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2021;
14. Peraturan Bupati Paser Nomor 30 Tahun 2021 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2021;

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun Anggaran 2021 adalah memberikan pertanggungjawaban keberhasilan ataupun kegagalan pelaksanaan kegiatan Tahun 2021 kepada Bupati Paser.

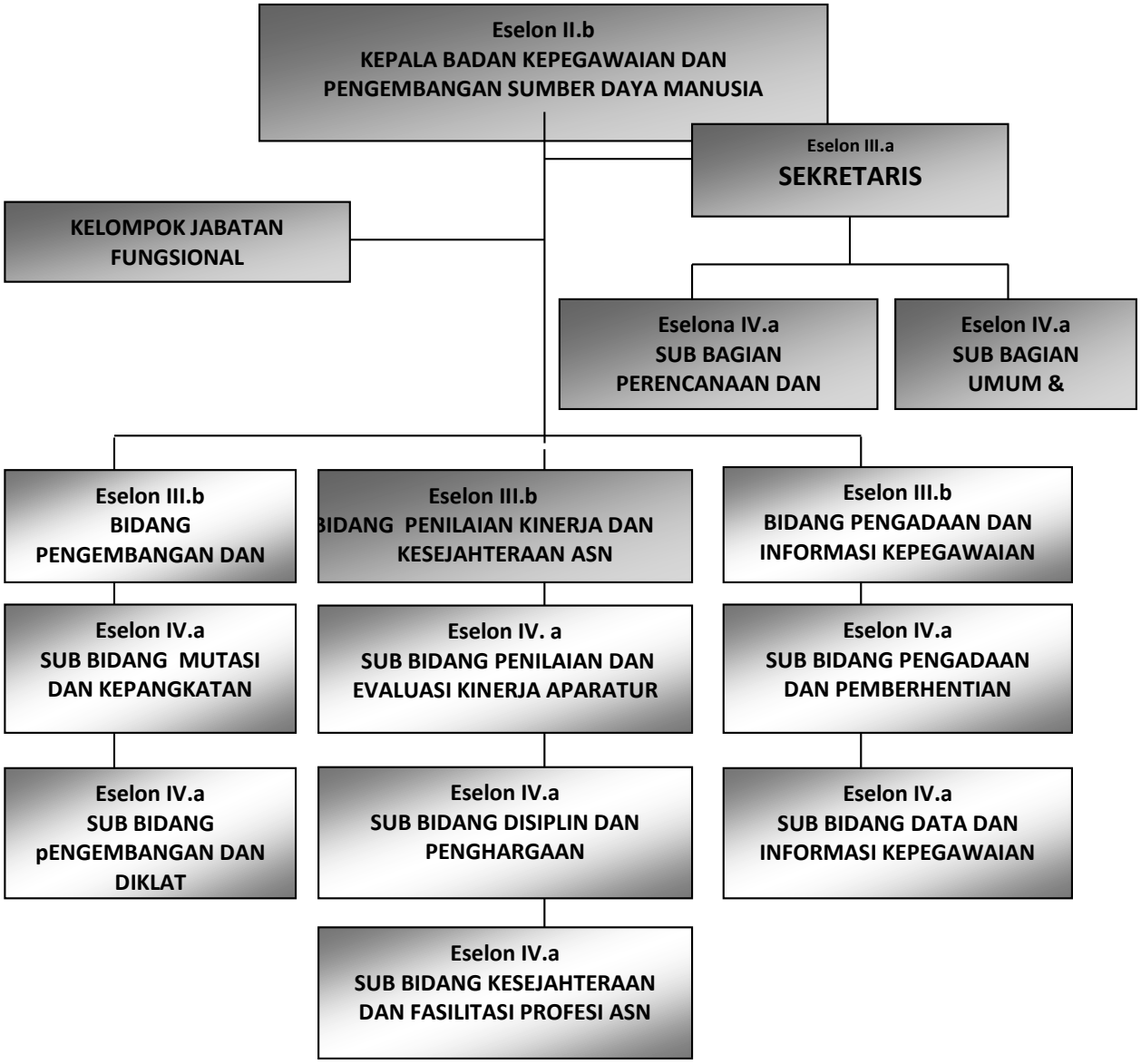
Tujuan penyusunan Laporan Kinerja ini yaitu mewujudkan akuntabilitas kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

1.4. Gambaran Umum Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Paser.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser merupakan unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan susunan organisasi sebagai berikut:

a. Struktur Organsiasi



Gambar 1. Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Paser

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen) PANRB Nomor 28 tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional, sehingga akan terdapat perubahan numenklatur atau penyebutan terhadap jabatan pengawas khususnya untuk di daerah dengan nama pada pajabatan fungsionalnya dengan penambahan tugsa sebagai sub koordinator pada bidangnya.

b. Tugas dan Fungsi

Peraturan Bupati Paser Nomor 29 Tahun 2020 Tanggal 01 Juni 2020 menetapkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mempunyai tugas membantu Bupati untuk untuk melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan Daerah.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mempunyai fungsi :

a. Penyusunan perencanaan program di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan rencara 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 perlaksanaan fungsi penunjangn 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

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

c. Sumber Daya Manusia

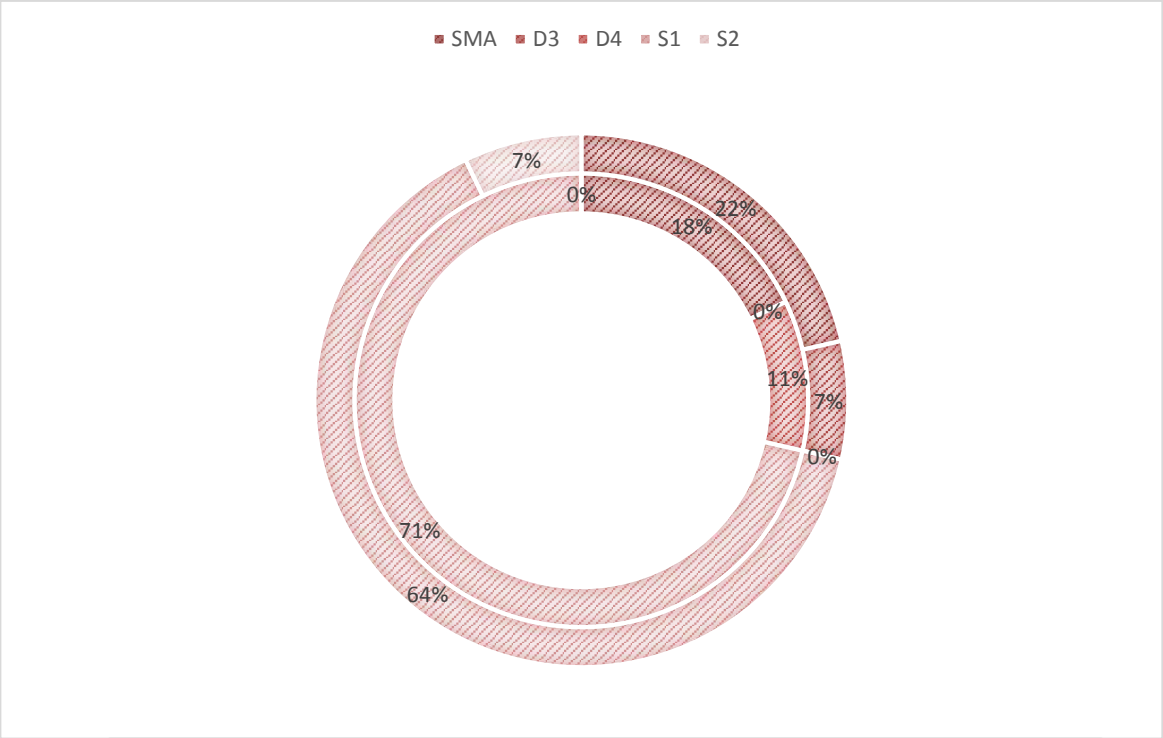
Jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser per 31 Desember 2021 sebanyak 42 Orang, dengan rincian sebagai berikut :

- **Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tabel 1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	SMA	5 orang	3 orang	8 orang
2.	D3	0 orang	1 orang	1 orang
3.	D4	3 orang	0 orang	3 orang
4.	S1	20 orang	9 orang	28 orang
5.	S2	0 orang	1 orang	16 orang
			Jumlah	42 orang

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2021



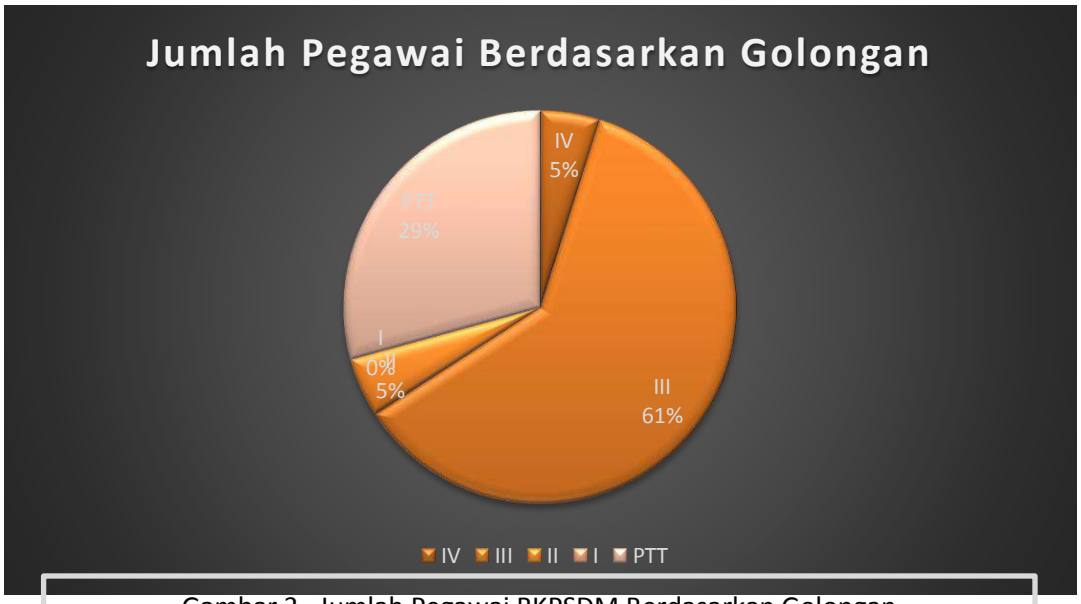
Gambar 2. Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Tingkat Pendidikan

- **Berdasarkan Golongan**

Tabel 2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Golongan IV	1 orang	1 orang	2 orang
2.	Golongan III	16 orang	9 orang	39 orang
3.	Golongan II	1 orang	1 orang	7 orang
4.	Golongan I	-	-	1 orang
5.	PTT	3 orang	9 orang	12 orang
	Jumlah			**42 orang**

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2021



Gambar 3. Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan

- **Berdasarkan Jabatan**

Tabel 3. Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Kepala Badan	1 orang	-	1 orang
2.	Sekretaris	- orang	1 orang	1 orang
3.	Kepala Bidang	3 orang	0 orang	3 orang
4.	Kepala Subbid/ Kepala Subbag	0 orang	2 orang	2 orang
5.	Jabatan Fungsional Tertentu	7 orang	0 orang	7 orang
6.	Jabatan Fungsional Umum	9 orang	7 orang	16 orang
7.	Non ASN	9 orang	3 orang	12 orang
Jumlah				42 orang

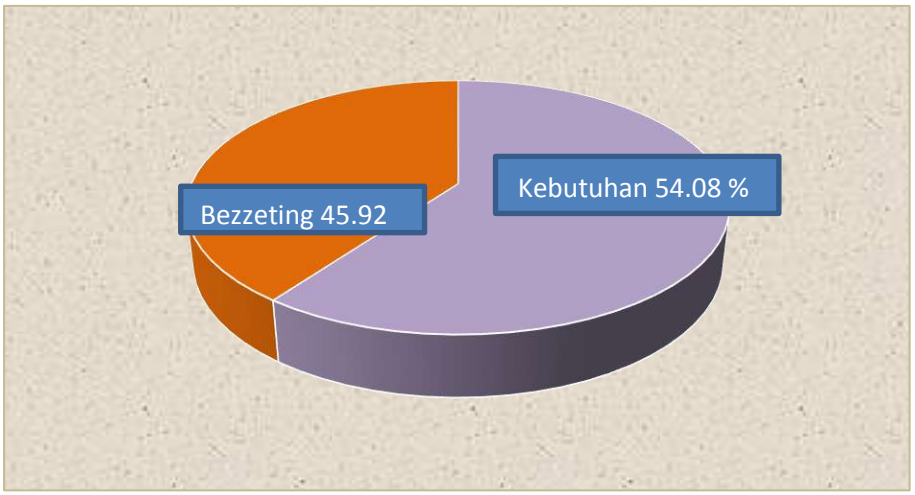
- **Kebutuhan Pegawai berdasarkan Beban Kerja***

Tabel 4 Jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja*

No.	Bidang	Kebutuhan Pegawai Sesuai Beban Kerja	Bezetting	Selisih
1.	Kepala Badan	1 orang	1 orang	-
2	Sekretaris	1 orang	1 orang	-
3.	Sekretariat	17 orang	14 orang	3 orang
4.	Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian	12 orang	11 orang	1 orang
5.	Bidang Bidang Pengembangan dan Mutasi	11 orang	8 orang	4 orang
6.	Bidang Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN	14 orang	9 orang	5 orang
7.	Jabatan Fungsional	28 orang	42 orang	26 orang
	Jumlah	55 orang	orang	38 orang

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2021

*) Sesuai dengan Analisis Jabatan Perbub No 11 Tahun 2021 tentang Perubahan Peta Jabatan



Gambar 4. Perbandingan Bezzeting dan Kebutuhan hasil analisa jabatan

d. Keadaan Sarana dan Prasarana

Tabel 5. Keadaan Sarana dan Prasarana BKPSDM

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	11	11		
- Kursi tamu	2	2		
- Kursi putar	105	105		
- Kursi biasa	28	24	4	
- Kursi lipat	45	45		
- Meja komputer	71	71		
- Sofa	6	6		
- Kursi plastic	9		9	
- AC split	18	18		
- Televisi	1		1	
- Wireless	1	1		
- Camera Video	1	1		
- Camera Film	5	5		
- PC unit3	85	83	2	
- Note book	23	21	2	
- Hard Disk	1	1		
- Monitor	3	3		
- Printer	26	26		

- Scanner - Server - Peralatan Jaringan lain-lain - Meja kerja pejabat eselon II - Meja kerja pejabat eselon III - Kursi kerja pejabat eselon II - Kursi kerja pejabat eselon III - Kursi hadap depan meja kerja pejabat eselon II - Kursi hadap depan meja kerja pejabat eselon III - Kursi tamu di ruangan pejabat eselon II - Kursin Tamu di Ruangan Pejabat Eselon III - Lemari arsip untuk arsip dinamis - Buffet kayu	2 1 3 1 4 2 3 2 3 1 4 26 2	2 1 3 1 4 2 3 2 3 1 4 26 2		
Alat Studio dan Alat Komunikasi - Proyektor + Attachment - Microphone/wireless Mic - Unintemuptible Power Supply (UPS) - Sound System - Pesawat telephone - Faximile - Wireless Amplifier	19 3 1 9 2 1 2 1	 3 1 9 2 1 2 		
Alat Laboratorium - Dial Gauge LC : 13 - Meja kerja	43 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		

e. Keuangan

Dukungan dana atau anggaran yang tersedia untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser pada tahun 2021 berasal dari APBD Kabupaten Paser. Pada tahun anggaran 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mendapatkan

alokasi anggaran sebesar Rp 14.935.220.390,- dengan rincian belanja tidak langsung sebesar Rp 4.991.792.000,- dan belanja langsung sebesar Rp 9.943.428.390,- yang diperuntukkan baik untuk mendukung pelaksanaan program yang berkaitan langsung dengan indikator sasaran startegis maupun program-program pendukung. Belanja langsung didukung oleh 2 program dan 11 kegiatan.

Tabel 6. Pagu Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun Anggaran 2021

Uraian	Jumlah (Rp.)
Total Belanja	**11.788.144.585**
Belanja Tidak Langsung	**4.491.274.572**
Belanja Langsung	**7.296.870.013**
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	5,374,731,458
• **Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**	**96,347,614**
• Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	11,697,000
• Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	7,856,000
• Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	10,265,800
• Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	5,874,147
• Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	60,654,667
• **Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**	4,668,850,437.00
• Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4,491,274,572.00
• Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	177,575,865.00
• **Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah**	**27,929,450.00**
• Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	27,929,450.00
• **Administrasi Umum Perangkat Daerah**	**181,178,627.00**
• Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1,182,720.00
• Penyediaan Bahan Logistik Kantor	46,102,990.00
• Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	9,960,120.00
• Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3,600,000.00
• Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	120,332,797.00
• **Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah**	**235,070,800.00**
• Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	235,070,800.00
• **Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	**100,556,300.00**
• Penyediaan Jasa Surat Menyurat	49,700,000.00
• Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	50,856,300.00
• **Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	**64,798,230.00**

• Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	1,397,800.00
• Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	889,550.00
• Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	7,680,000.00
• Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	51,780,880.00
• Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	3,050,000.00
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	**6,413,413,127.00**
• **Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**	**1,677,046,421.00**
• Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	699,115,164.00
• Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	27,365,092.00
• Evaluasi Pemberhentian ASN	622,506,646.00
• Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	8,586,600.00
• Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	121,720,615.00
• Pengelolaan Data Kepegawaian	77,924,996.00
• Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	119,827,308.00
• **Mutasi dan Promosi ASN**	**1,520,540,380.00**
• Pengelolaan Mutasi ASN	52,318,000.00
• Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	149,277,880.00
• Pengelolaan Promosi ASN	1,318,944,500.00
• **Pengembangan Kompetensi ASN**	**4,787,186,305.00**
• Pengelolaan Assessment Center	297,017,025.00
• Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	3,747,167,530.00
• Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	505,134,000.00
• Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	103,732,000.00
• Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	60,578,000.00
• Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	73,557,750.00
• **Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**	**479,846,700.00**
• Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	175,931,000.00
• Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	111,189,000.00
• Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	83,922,000.00
• Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	108,804,700.00

1.5. Sistematika Penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Sistemtika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah sebagai berikut :

KATA PENGANGAR

RINGKASAN EKSEKUTIF

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam Bab ini memuat tentang alasan disusun LKjIP, Gambaran Umum Organisasi dan Sistematika penulisan LKjIP.

BAB II. PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Pada bagian ini disajikan gambaran singkat mengenai rencana strategis, rencana knerja tahunan dan perjanjian kinerja. Pada awal bab disajikan gambaran singkat sasaran utama yang ingin diraih instansi pada tahun yang bersangkutan serta bagaimana kaitannya dengan capaian visi dan misi instansi.

BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA

Bab ini menyajikan uraian hasil pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis akuntabilitas kinerja. Termasuk didalamnya menguraikan secara sistematis pembandingan data kinerja secara memadai, keberhasilan/kegagalan dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah yang dimabil. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Tahun 2021.

BAB IV. PENUTUP

Pada bagian ini dikemukakan simpulan secara umum tentang keberhasilan/kegagalan, permasalahan dan kendala utama yang berkaitan dnegan kinerja instansi yang bersangkutan serta strategi pemecahan masalah.

LAMPIRAN

BAB 2

Perencanaan Kinerja

Bab 2 Berisi :

1. *Perencanaan Strategis*
2. *Perjanjian Kinerja Tahun 2021*
3. *Rencana Anggaran Tahun 2021*

2.1. Perencanaan Strategis

Tahun 2016, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser menyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2016-2021). Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan manifestasi komitment Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam mendukung visi dan misi Pemerintah Kabupaten Paser yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Paser Tahun 2016-2021. Sebagai bentuk pembangunan berkelanjutan, perumusan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2016-2021 tidak terlepas dari kesuksesan pencapaian target yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan periode sebelumnya (2011-2016).

Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen Perencanaan Perangkat Daerah periode lima tahun.Renstra memuat tujuan, sasaran dan strategi bagi penyelenggaraan program dan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang harus dilaksanakan secara terpadu, sinergis, harmonis dan berkesinambungan. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016-2021 ditetapkan melalui Peraturan Bupati Paser Nomor 57 Tahun 2017 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Paser Tahun 2016-2021 tanggal 22 November 2017.

2.1.1 Visi dan Misi Kepala Daerah

Visi misi dijabarkan dalam Tujuan dan Sasaran Pemerintah Daerah yang selengkapnya dituangkan dalam bagan alir *cascade* RPJMD Kabupaten Paser 2016-2021 sebagai berikut,

Tabel 7. Ringkasan Visi Misi RPJMD Kabupaten Paser 2016-2021

Visi	Misi		Tujuan
Terwujudnya Kabupaten Paser yang Maju, Mandiri, Sejahtera dan Berkeadilan	1.	Meningkatkan pembangunan infrastruktur transportasi, energi dan pemukiman	1. Meningkatkan akses dan kualitas pelayanan transportasi publik
			2. Meningkatkan akses jaringan komunikasi
			3. Meningkatkan akses air bersih
			4. Mengembangkan infrastruktur pemukiman rakyat
	2.	Meningkatkan pelayanan dasar di bidang pendidikan dan kesehatan	1. Meningkatkan akses pelayanan pendidikan
			2. Pertumbuhan Ekonomi Meningkat
			3. Memperkuat pelayanan pendidikan yang berdaya saing
			4. Meningkatkan akses pelayanan kesehatan
			5. Meningkatkan derajat kesehatan
	3.	Memperkuat fondasi perekonomian yang berbasis potensi lokal dan berkelanjutan	1. Meningkatkan produksi dan produktivitas pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan
			2. Mengembangkan pariwisata berbasis masyarakat yang berkelanjutan
			3. Meningkatkan kinerja pasar tradisional, koperasi dan UMKM
			4. Meningkatkan iklim investasi
			5. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup
	4	Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan	1. Meningkatkan akuntabilitas dan transparasi pemerintah daerah
			2. Meningkatkan sinergi perencanaan pembangunan daerah

			3. Meningkatkan kinerja pelayanan pemerintah daerah
			4. Meningkatkan partisipasi publik dalam proses pembangunan
	5	Memperkuat kohesivitas sosial, budaya dan adat istiadat lokal	1. Meningkatkan rekognisi dan promosi
			2. Meningkatkan stabilitas sosial
			3. Meningkatkan pengelolaan kependudukan
	6	Membangun sarana dan prasarana publik dan permukiman	1. Infrastruktur wilayah meningkat
	7	Meningkatkan tata kelola pemerintah yang baik dan bersih	1. Kapasitas tata kelola pemerintahan meningkat

(Sumber: RPJMD Kabupaten Paser 2016-2021)

Berangkat dari Tujuan dan Sasaran Pemerintah Daerah tersebut dan sesuai tugas dan pokok fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mendukung pencapaian Sasaran Pemerintah Daerah yaitu Kapasitas tata kelola pemerintahan meningkat dengan indikator capaian sasaran Kualitas Aparatur Sipil Negara meningkat.

2.1.2 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah Tujuan

Tujuan

Mengacu pada Visi dan Misi Pemerintah Daerah yang telah ditetapkan, maka Tujuan Jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser salama 5 tahun anggaran adalah :

i. 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.

ii. Meningkatnya Tata Kelola Organisasi Pemerintahan 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

Mengacu pada tujuan yang telah ditetapkan, maka sasaran yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu lima tahun adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2016-2021

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	Target tahunan				
				2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	**Meningkatnya Kulitas dan Kompetensi ASN**	Persentase ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	%	10	11	12	13	14
		Persentase Aparatur Sipil Negara yang Berkinerja baik	%	0	0	0	90%	90%
		Persentase Jumlah Aparatur Sipil Negara sesuai kebutuhan	%	90	90	90	87	90
		Persentase Data kepegawaian yang Terbarukan	%	100	100	100	100	90

2.1.3 Strategi Strategis, Program dan Kegiatan

Setelah menentukan tujuan dan sasaran, makalangkah selanjutnya perlu ditentukan bagaimana hal tersebut dapat dicapai. Cara mencapai tujuan dan sasaran merupakan strategi organisasi.

Tabel 9. Sasaran Strategis, Program dan Kegiatan Pendukunganya

NO.	SASARAN STRATEGIS	PROGRAM	KEGIATAN
1	2	3	4
1	Meningkatnya Kulitas dan Kompetensi ASN	Program Kepegawaian Daerah	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
			Mutasi dan Promosi ASN
			Pengembangan Kompetensi ASN
			Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

a. Indikator Kinerja Utama

Dalam rangka mencapai Visi, Misi dan Tujuan serta Sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Paser Tahun 2016-2021, maka perlu disusun sasaran strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Kabupaten Paser tahun 2016-2021.

Sebagai dasar penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), maka Pemerintah Kabupaten Paser telah menetapkan IKU Kabupaten Paser melalui Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser nomor 700/11/Sek.II/VIII/BKPSDM tanggal 31 Agustus 2020 tentang Revisi Indikator Kinerja Utama dan Penetapan Indikator Kinerja Individu (IKI) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016-2021. Adapun IKU BKPSDM tersebut sebagaimana disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 10. Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2016-2021

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penanggung Jawab
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah	Nilai SAKIP BKPSDM	Sekretariat
2.	Meningkatnya Kulitas dan Kompetensi ASN	Persentase Jumlah Aparatur Sipil Negara sesuai Kebutuhan	Bidang Pengadaan,Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
		Persentase Data Kepegawaian yang terupdate/Terbarukan	
		Persentase Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Bidang Pengadaan,Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
		Persentase Pegawai Berkinerja Baik	Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN

2.2. Perjanjian Kinerja Tahun 2021

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Dokumen tersebut memuat sasaran strategis, indikator kinerja, beserta target kinerja dan anggaran.

Dalam penyusunan perjanjian kinerja instansi mengacu pada Renstra, RKT, IKU, dan anggaran atau DPA. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Perjanjian Kinerja Tahun 2021

NO.	*SASARAN STRATEGIS*	*INDIKATOR KINERJA*	SATUAN	TARGET TAHUNAN
1	*2*	*3*	4	5
1	Meningkatnya Kulitas dan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	persen	14
		Persentase Aparatur Sipil Negara yang Berkinerja baik	persen	90
		Persentase Jumlah Aparatur Sipil Negara sesuai	persen	90
		Persentase Data kepegawaian yang Terbarukan	persen	90
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	B (62)

(Sumber : Subbagian Perencanaan dan Keuangan BKPSDM Kabupaten Paser)

Strategi untuk mewujudkan sasaran yang akan dicapai dalam pelaksanaan Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016-2021 sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2016-2021 yakni sebagai berikut :

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.

Adapun kebijakan sebagai pedoman, petunjuk dalam pengembangan maupun pelaksanaan Program/Kegiatan, sebagai berikut :

- Melaksanakan penyelenggaraan/pengiriman guna peningkatan dan 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*

2.3. Rencana Anggaran Tahun 2021

Pada Tahun Anggaran 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021 melaksanakan kegiatan dengan anggaran sebesar Rp 14.935.220.390,-. dengan rincian Belanja Tidak Langsung Rp 5.176.266.500,- dan Belanja Langsung Rp 9.758.953.890,-.

Target Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

Tabel 12. Target Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser pada APBD PerubahanTahun 2021

Uraian	Target	Prosentase
Belanja Tidak Langsung	Rp 5.176.266.500,-	34,66 %
Belanja Langsung	Rp 9.758.953.890,-	65,34 %
Jumlah	**Rp14.935.220.390,-**	**100 %**

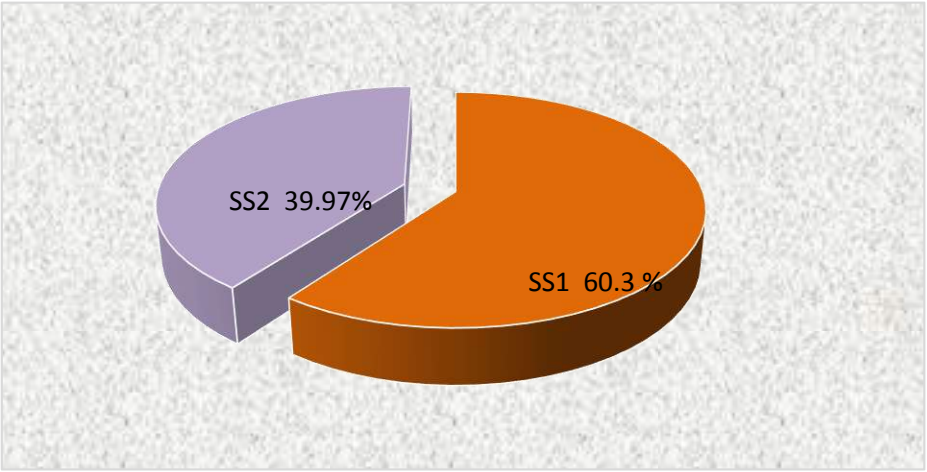
Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis

Tabel 13. Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis

No.	Sasaran	Anggaran (Rp)	Prosentase (%)	Program/Kegiatan Pendukung	Anggaran (Rp)
1	2	3	4	5	
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (SS1)	8,965,609,190.-	60.03	Program Penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kegiatan : a. Perencanaan, Penganggaran dan evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 8.965.609.190,00 Rp. 159.789.860,00

				b. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 28.987.300,00
				c. Kegiatan Administrasi Keuangan	Rp. 5.191.340.900,00
				d. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 186.942.890,00
2	Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN (SS2)	5,969,611,200.-	39.97	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 5.969.611.200,00
				a. Kegiatan Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	Rp. 2.175.571.005,00
				b. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Rp. 4.784.721.505,00
				c. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp. 479.846.700,00
				d. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 238.653.310,00
				e. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 95.362.160,00
				f. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Pneunjang Urusan Pemeirntahan Daerah	Rp. 68.820.880,00

Dalam diagram, Anggaran belanja langsung Tahun Anggaran 2021 BKPSDM yang dialokasikan untuk pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut:



Gambar 6. Alokasi Anggaran per Sasaran Strategis

BAB 3

Akuntabilitas Kinerja

Bab 3 Berisi :

1. *Capaian Kinerja Tahun 2021*
2. *Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis*
3. *Realisasi Anggaran*
4. *Inovasi*
5. *Penghargaan*

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk mempertanggungjawabkan segala sesuatu yang terkait berhasil atau tidaknya pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Dalam hal akuntabilitas kinerja BKPSDM Kabupaten Paser adalah antara Bupati Paser dengan Kepala Badan Kepegwaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

Perwujudan akuntabilitas kinerja tersebut melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Balikpapan yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri (PANRB) Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan melalui Perjanjian Kinerja (PK) antara Bupati Paser dengan Kepala BKPSDM Tahun 2021. Dasar PK tersebut mengacu pada hasil analisis antara target dalam dokumen RPJMD 2016-2021 dengan capaian kinerja tahun-tahun sebelumnya. Pencapaian Sasaran diperoleh dengan cara membandingkan target dengan realisasi Indikator Sasaran. Untuk memudahkan digunakan media formula Pengukuran Kinerja, atas hasil pengukuran kinerja tersebut dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis.

Hasil Evaluasi dan Rekomendasi Laporan LKjIP Tahun 2020

Hasil Evaluasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser pada tahun 2020 memperoleh nilai 58.23 (CC) atau predikat CC. Hasil nilai evaluasi AKIP pada tahun 2020 menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser harus lebih meningkatkan budaya kinerja yang lebih efektif dan melakukan efisiensi penggunaan anggaran guna mengoptimalkan belanja program/kegiatan sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah. Walaupun dengan adanya peningkatan hasil evaluasi AKIP pada tahun 2020 tersebut Inspektorat Kabupaten Paser memberikan suatu masukan terkait perbaikan lebih lanjut atas capaian evaluasi kinerja tersebut. Adapun tindak lanjut atas rekomendasi tersebut sebagaimana tertuang dalam Surat Pernyataan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tanggal 12 April 2021 akan dilakukan beberapa upaya perbaikan guna sebagai tindak lanjut atas hasil review tersebut, sebagai berikut :

a. Melakukan reviu dan revisi atas Rencana Kerja (Renja) agar selaras dengan Renstra, Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja

   Tertuang dalam SK revisi Renstra nomor 184.4/03/Sek. II/BKPSDM tanggal 20 Januari 2021.

b. Melakukan reviu dan revisi atas Renstra, Rencana Kerja (Renja), Perjanjian Kinerja (PK) dan Laporan Kinerja agara selaras dengan revisi IKU.

   Tertuang dalam Revisi Renstra, Penyusunan Renja 2021 yang ditetapkan tanggal 188.4/07/BKPSDM tanggal 28 februari 2020 dan Renja BKPSDM tahun 2022 yang

ditetapkan dalam SK Kepala BKPSDM Nomor 184/10.1/BKPSDM/2022 tanggal 30 Juni 2021, dna Perjanjian Kinerja yang dirubah pada Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2021.

c. Menyelaraskan target kinerja dari Renstra, Rencana Kerja, Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja

d. Membuat SOP monitoring Renstra yang diformalkan

   Menyusun SOP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dengan membentuk Tim Penyusun dan disahkan oleh Kepala Badan dengan mengeluarkan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Nomor 184.4/07/Sek. II/BKPSDM tanggal 05 Januari 2022 sebagai revisi atas SOP tahun sebelumnya.

e. Target Kinerja yang diperjanjian telah dipergunakan untuk mengukur keberhasilan, sebagaimana tertuang dalam hasil capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

f. Perjanjian Kinerja telah dipergunakan untuk mengindentifikasi kinerja pada Eselon III dan IV dan selaras dengan indikator IKU

g. Membuat SOP pengumpulan data kinerja yang diformalkan (point d)

h. IKU akan dicoba untuk menjadi dasar penilaian kinerja sebagaimana tertuang dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Capaian IKU telah dijadikan *reward* atau *punishment* sebagaimana dampak dari penilaian SKP yang mempengaruhi besaran TPP (TUnjangan Penghasilan Pegawai) dan turut berpengaruh pada pertimbangan promosi seseorang.

i. Evaluasi program telah dilakukan sebagaimana tertuang dalam Laporan Kinerja dan evaluasi renstra dan RPJMD

j. Hasil evaluasi rencana aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.

Gambar 7. Rapat Tindak Lanjut Evaluasi Capaian SAKIP dan Renstra BKPSDM

3.1 Capaian Kinerja Tahun 2021

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tahun 2021 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu:

Tabel 14. Skala Nilai Peringkat Kinerja

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1.	91 ≤ 100	Sangat Baik
2.	76 ≤ 90	Tinggi
3.	66 ≤ 75	Sedang
4.	51 ≤ 65	Rendah
5.	≤ 50	Sangat Rendah

(Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017)

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser beserta target dan capaian realisasinya dirinci sebagai berikut:

Tabel 15. Capaian Kinerja Tahun 2021

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya Kulitas dan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	persen	14	23,53	168,07
		Persentase Aparatur Sipil Negara yang Berkinerja baik	persen	90	85,21	94,68

		Persentase Jumlah Aparatur Sipil Negara sesuai Kebutuhan	persen	90	139,6	155,11
		Persentase Data kepegawaian yang Terbarukan	persen	90	98	108.89
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	persen	B (62)	CC (58.23)	93,92

(Sumber : Subbagian Perencanaan dan Keuangan BKPSDM Kabupaten Paser)

Berdasarkan tabel capaian kinerja Tahun 2021, terdapat 2 (dua) indikator sasaran strategis yang masih belum 100% tercapai yaitu Persentase Aparatur Sipil Negara yang Berkinerja Baik dan Persentase Data Kepegawaian yang Terbarukan.

3.2. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis

Dalam sub bab ini akan disajikan pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang dicerminkan dalam capaian Indikator Kinerja. Adapun evaluasi dan analisis secara rinci untuk setiap indikator kinerja menurut sasaran stategis diuraikan sebagai berikut:

3.2.1. Sasaran

Indikator sasaran ini diambil dengan mengacu pada Indikator Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata cara perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah, Tata cara evaluasi rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang dan Rencana Pembanunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata cara perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka

Menengah Daerah, rencana Kerja Pemerintah Daerah. Kualitas kompetensi ASN selalu berkaitan dengan kinerja sehingga kompetensi ASN merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang ASN yang berpengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya yang tak lain yaitu sebagai pelayan publik yang sudah seharusnya dapat memberikan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan.

Tabel 16. Perbandingan Capaian Indikator Sasaran Strategis

No.	Uraian	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		
		Target (%)	Real isasi(%)	Target (%)	Real isasi(%)	Target (%)	Real isasi(%)	Target (%)	Real isasi(%)	Target (%)	Real isasi(%)	Tingkat capaian (%)
1	Persentase ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	10	1.75	11	5.59	12	9.11	13	**13.07**	14	**23.53**	**168.07**
2	Persentase Aparatur Sipil Negara yang Berkinerja baik	100	N/A	100	N/A	100	84.96	90	**74**	90	**85.21**	**94.67**
3	Persentase Jumlah Aparatur Sipil Negara sesuai Kebutuhan	90	9	90	0	90	111	87	**98**	90	**139.60**	**155.11**
4	Persentase Data kepegawaian yang Terbarukan	100	79	100	89	100	96	100	**97**	90	**97.99**	**108.87**
5	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	B	B	B	B	B	B	B (62)	**CC**	B (62)	**CC (58.23)**	**93.91**
	Rata-rata capaian indikator sasaran strategis Renstra BKPSDM Tahun 2021											**124.13**

(Sumber : Subbagian Perencanaan dan Keuangan BKPSDM Kabupaten Paser)

1. Persentase ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal tercapai melebihi target yang ditetapkan yaitu sebesar 23,53% dengan tingkat realisasi dibandingkan target sebesar 168,07%. Apabila dibandingkan dengan capaian tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 67,5%.

2. Persentase ASN yang berkinerja baik tercapai sebesar 85,21% dengan tingkat realisasi dibandingkan target sebesar 94,68%. Apabila dibandingkan dengan capaian tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 10,68%.
3. Persentase jumlah apparatur sipil negara sesuai kebutuhan tercapai sebesar 139,6% dengan tingkat realisasi dibandingkan target sebesar 155,11%. Apabila dibandingkan dengan capaian tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 42.62 %.
4. Persentase Data kepegawaian yang Terbarukan tercapai sebesar 108.87 % dengan tingkat realisasi dibandingkan target sebesar 90 %. Apabila dibandingkan dengan capaian tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 0.98 %.
5. Nilai SAKIP perangkat daerah dengan Target Nilai SAKIP dengan markah B (≥60) tercapai dengan markah CC (58.23) dengan tingkat realisasi sebesar 93,92%. Masih sama dengan hasil Nilai tahun 2020.

Berdasarkan capaian kinerja dalam 5 (lima) tahun rencana strategis tersebut terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021, selanjutnya dilakukan analisis capaian realisasi terhadap Indikator Kinerja Utama tahun 2021, adapun hasil analisis kinerja maupun efisiensi terhadap keuangannya dapat dilihat pada penjelasan berikut.

Sasaran strategis 1. Meningkatnya Kualitas dan kompetensi ASN

Tolak ukur pencapaian sasaran meningkatnya kualitas dan kompetensi ASN ini pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016-2021 setidaknya ada 4 (empat) indikator yang digunakan, yang capainnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 17. Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan

NO	Sasaran	Indikator	Formula Indikator
1	2	3	4
1	Meningkatnya Kulitas dan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal dibagi Jumlah ASN Kab, Paser dikali 100
		Persentase Aparatur Sipil Negara yang Berkinerja baik	Jumlah Aparatur Sipil Negara yang berkinerja baik dibagi jumlah ASN Kab, Paser dikali 100
		Persentase Jumlah Aparatur Sipil Negara sesuai Kebutuhan	CPNS dan PPPK yang terseleks dibagi Jumlah formasi usulan dalam rencana kebutuhan Jumlah Kebutuhan ASN dikalikan 100
		Persentase Data kepegawaian yang Terbarukan	Jumlah data pegawai yang terbarukan dibagi jumlah data pegawai Kabupaten Paser Dikalikan 100

(Sumber : Subbagian Perencanaan dan Keuangan BKPSDM Kabupaten Paser)

Indikator Sasaran 1. Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal

Pendidikan dan pelatihan (diklat) PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalma rangka meningkatkan pengetahuan dna keterampilan pegawai. Diklat mencakup dua fungsi yaitu peningkatan pengetahuan sekaligus menambah keterampilan pegawai. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan dimaksud dalam rangka peningkatan kompetensi sebagai syarat untuk menduduki suatu jabatan.

Sesuai ketentuan Undang-Undang ASN, bahwa setiap PNS dipersyaratkan untuk meningkatkan kompetensinya paling sedikit 20 Jam Pelajaran (JP) dalam waktu satu tahun. Untuk memenuhi amanat Undang-Undang tersebut, Pemerintah Kabupaten Paser sangat mendukung peningkatan kompetensi pegawai melalui dukungan APBD dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi berupa pendidikan dan pelatihan bagi ASN.

Indikator sasaran ini diambil mengacu pada Indikator Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata cara perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah, Tata cara evaluasi rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang dan Rencana Pembanunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata cara perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Tabel 18. Pengukuran Kinerja Indikator Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal

Tahun	Target Capaian	Realisasi Capaian	Ratio Capaian
2017	10 %	1.75%	17.50
2018	11 %	5.59%	50.82
2019	12 %	9.11%	75.92
2020	13 %	13.07 %	100.54
2021	14 %	23.53 %	168.08

Formulasi perhitungan indikator kedua sasaran ini adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100$$

$$\frac{953 \text{ orang}}{4.050 \text{ orang}} \times 100\%$$

23.53 %

Hasil perhitungan jumlah ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal secara akumulasi dilihat dalam 5 (lima) tahun terakhir, dimana terdapat penambahan jumlah Aparatur Sipil Negara yang mendapatkan pendidikan pelatihan formal yang diperoleh melalui Diklat, dalam hal ini ada dua jenis diklat yakni Diklat Prajabatan dan Diklat dalam jabatan yaitu Diklat kepemimpinan, fungsional dan teknis. Apabila dikaitkan dengan pencapaian target akhir periode perencanaan tahun 2016-2021 dari

target 14% realisasinya adalah 23.53%. Hal ini menunjukkan target akhir tahun periode Renstra telah tercapai. Dari tahun 2017 sampai dengan 2021 terdapat kenaikan rata-rata sebesar 37.64% dalam 5 (lima) tahun terakhir.

Untuk tahun 2021, dengan adanya pandemic virus Covid-19 sejak tahun 2020 mengharuskan beberapa pelaksanaan kegiatan dilakukan tidak sesuai jadwal yang dilaksanakan. Pelatihan dengan tatap muka atau oncampus diganti dengan secara online melalui fasilitasi zoom, namun demikian terdapat penghematan dari segi pemakaian anggaran, sehingga jumlah fasilitasi kediklatan pada tahun ini lebih tinggi daripada tahun sebelumnya. Pada tahun 2021 terdapat kenaikan jumlah peserta yang dapat dilaksanakan diklat, yakni sebanyak 139 berasal dari peserta diklat Prajabatan, 15 orang peserta diklat fungsional yang merupakan penjenjangan, sekitar 30 orang berasal dari diklat atau bimtek non fungsional dan tekhnis lainnya. Namun data tersebut adalah data diklat yang terdata di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang sebagian besar pendanaannya juga berasal dari anggaran kediklatan dari BKPSDM, namun belum melingkupi data seluruh diklat dari Perangkat Daerah lain yang diselenggaran secara mandiri, namun ke depannya akan dilakukan sebuah kajian dengan produk akhis sebuah kebijakan guna pemetaan kompetensi ASN sehingga kompetensi ASN dapat diketahui secara keseluruh untuk Kabupaten Paser. Sehingga total ASN yang mendapatkan fasiltasi kediklatan adalah 953 orang naik 340 orang dibandingkan jumlah tahun 2020.

Tabel 19. Perbandingan Anggaran Kediklatan pada BKPSDM

No.	Uraian	Tahun 2020		Tahun 2021	
		Anggaran	Target Fisik	Anggaran	Target Fisik
1	Belanja Pendidikan dan Pelatihan (Kediklatan)	3.552.818.740,-	98 orang	4.784.721.505,-	103 orang

Tabel 20. Realisasi Peserta Diklat Tahun 2020 sampai dengan 2021

Indikator Sasaran	Tolak Ukur	Tahun 2020	Tahun 2021
Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	Pelatihan tekhnis dan fungsional	8 orang	15 orang
	Pelatihan kepemimpinan	2 orang	79 orang
	Pelatihan Dasar	-	139 orang
	Pelatihan non fungsinal/bimtek tekhnis lainnya	174 orang	107 orang

Gambar 8. Pelaksnaan Pendidikan kediklatan yang dilaksanakan secara Virtual

Secara berkala dalam 5 (lima) tahun perkembangan jumlah ASN yang memperoleh pendidikan dan pelatihan sebanyak 953 orang atau baru sebesar 23.53% dari total jumlah ASN pada tahun 2020 yakni 4.050 orang, sementara target pelaksanaan renstra jumlah peserta diklat yang telah didiklatkan adalah 14% atau 567 orang, namun akangka ini tentu bisa lebih jauh karena maish ada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan biaya kediklatannya pada anggaran masing-masing APBD Perangkat Daerahnya, adapun jumlah ASN yang telah mendapatkan kediklatan melalui APBD BKPSDM dengan persentase rata-rata tingkat kelulusan hamper 100%, selama 5 (lima) tahun berturut-turut dapat dilihat pada diagram grafik berikut.

Gambar 9. Jumlah Peserta Diklat dalam 5 (lima) tahun terakhir

Adapun Program, kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung capaian indikator sasaran ini adalah Program Kepegawaian Daerah, dengan kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN, sub kegiatan :

- Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN
- Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
- Pembinaan Jabatan Fungsional

- Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional
- Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

Meskipun angka capaian indikator kinerja sasaran ini cukup tinggi, lebih dari 100% namun jika dilihat angka target yang ditetapkan masih cukup rendah jika dibandingkan kebutuhan kompetensi dari seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Paser, dimana baru sekitar 55% ASN yang memenuhi standar kompetensi, dengan jumlah anggaran yang ada rata-rata selama 5 (lima) tahun terakhir perlu dilakukan upaya peningkatan pola dan metode pelaksanaan kompetensi mengingat potensi dan sumberdaya manusia dan sarana-sarana yang cukup memadai jika dioptimalkan dengan lebih baik lagi.

Indikator Sasaran 2. Persentase Aparatur Sipil Negara yang berkinerja Baik

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri SIpil yang berlaku aktif sejak tanggal 01 Januari 2014, maka penilaian prestasi kerja PNS terdiri dari dua unsur yakni Sasaran kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja dengan bobot penilaian masing-masing unsur SKP sebesar 60% untuk unsur SKP dan Perilaku Kerja sebesar 40% .

Indikator Kinerja Sasaran ini secara keseluruhan menggunakan capaian SKP seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Paser pada tahun 2021, dengan nilai capaian SKP dinyatakan dengan angka berikut :

91 – ke atas	:	Sangat baik
76 – 90	:	Baik
61 – 75	:	Cukup
51 – 60	:	Kurang
< 51	:	Buruk

Dijadikannya nilai SKP Aparatur Sipil Negara sebagai indikator sasaran pada Renstra BKSPDM tahun 2016-2021 dengan pertimbangan :

1. Penilaian SKP sudah meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan karakteristik, sifat dna jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja
2. Penilaian SKP juga berpengaruh terhadap disiplin PNS sebagai mana diatur dalam PP 53 tahun 2020 ketentuan pengenaan hukuman disiplin untuk capaian SKP yang rendah
3. Penilaian dari SKP dianggap telah berdasarkan pada prestasi/kemampuan individu untuk mencapai tujuan organisasi sesuai kompetensi yang dimilikinya.

Tabel 21. Pengukuran Kinerja Indikator Persentase ASN yang berkinerja Baik

Tahun	Target Capaian	Realisasi Capaian	Ratio Capaian
2017	100 %	NA	-
2018	100%	NA	-
2019	100%	84.96 %	84.96 %
2020	90%	73.61%	81.78%
2021	90%	85.21%	94.67%

Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja dalam 5 tahun terakhir, maka pada tahun 2017 sampai dengan 2018 terlihat capaian kinerja yang NA atau *not applicable* artinya

Tidak terdapat informasi terhadap capaian kinerja indikator ini, karena penggunaan Sistem Kinerja Pegawai (SKP) baru dimulai pada tahun 2019, sedangkan tahun sebelumnya menggunakan istilah DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) dan data atau rekap nilai dengan kategori baik belum tersedia secara utuh sehingga data untuk indikator ini baru bisa dilihat baik pada tahun 2019 ke atas. Pada tahun 2020 juga dilakukan revisi indikator Renstra sehingga penyesuaian target pada beberapa indikator sasaran Renstra termasuk indikator kinerja sasaran trategis Persentase ASN yang berkinerja baik.

Data kinerja indikator sasaran ini, pada tahun 2020, didapat perhitungan sebesar 73.61% Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan kategori baik (nilai 76 – 90) sebanyak 3.453 orang dibandingkan dengan jumlah seluruh ASN pada tahun 2019 sebanyak 4.691 orang, sedangkan pada tahun 2021, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan nilai SKP dengan kategori baik (nilai 76 – 90) sebanyak 85.21% atau sebanyak 3.451 orang dari jumlah ASN 4.050 orang.

Namun dengan keluarnya peraturan baru yakni Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 08 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang berlaku sejak tanggal 01 Juli 2921, maka terdapat perubahan yang dimana bukan hanya merubah istilah **kerja** menjadi **kinerja** kepanjangan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) namun juga merubah komponen penting dalan unsur penilaiannya. Pada proses penyusunan SKP berdasarkan peraturan baru ini sangat perlu memperhatikan perjanjian kinerja, perencanaan strategis lembaga pemerintah, uraian jabatan, organisasi dan tata kerja serta SKP atasan langsung.

Gambar 10. Sosialisasi SKP berdasarkan permendagri No. 08 Tahun 2021

Dengan adanya SKP model baru ini diharapkan dapat menjadi dasar pengukura, pemantauan, pembinaan kinerja dan penilaian kinerja serta tindak lanjut hasil penilaian kinerja. Untuk itu, indikator kinerja sasaran dengan menggunakan ketercapaian nilai SKP

Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat menggambarkan kinerja ASN yan secara berjenjang merupakan penjabaran dari capaian kinerja dari pejabat pimpinan tinggi sampai ke pejabat pelaksananya.

Berikut Program, kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung ketercapaian indikator sasaran ini sebagai berikut :

Program Kepegawaian Daerah

Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Sub kegiatan :

- Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- Pengelolaan Pemberian penghargaan bagi pegawai
- Pengelolaan tanda jasa bagi pegawai
- Fasilitasi lembaga profesi ASN
- Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Meskipun nilai realisasi diambil dari nilai Ssaran Kinerja Pegawai (SKP) pegawai, namun kegiatan pendukung indikator kinerja tersebut tidak hanya meliputi kegiatan penyusunan SKP itu sendiri namun juga kegiatan lainnya sebegaimana disebutkan di atas, karena dalam SKP pegawai selain unsur kinerja pegawai itu sendiri juga terdapat penilaian perilaku kerja yang meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

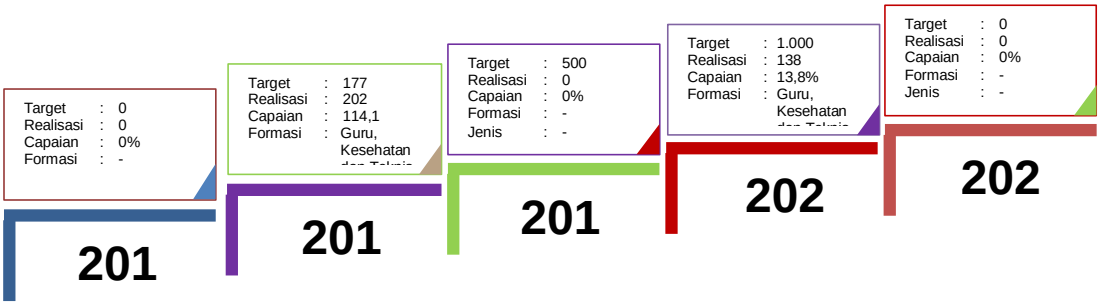
Indikator Sasaran 3. Persentase ASN sesuai kebutuhan

Indikator sasaran ini menggunakan perhitungan jumlah kebutuhan tenaga Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai mana yang terangkum dalam siklus perencanaan dan pengadaan pegawai, pentingnya indikator sasaran ini dikarenakan adanya potensi penurunan jumlah ASN dalam beberapa tahun terakhir, dan baru naik kembali pada tahun 2021 setelah adanya penerimaan CPNS dan PPPK setelah adanya moratorium penerium pegawai.

Tabel 22. Perkembangan ASN di Kabupaten Paser tahun 2017 s.d. 2021

Tahun	PNS			CPNS			PPPK			Jumlah	%	Tren
	P	L	J	P	L	J	P	L	J			
2017	2.668	2.183	4.851	0	0	0	0	0	0	4.851	-9,4	Menurun
2018	2.560	2.125	4.685	0	0	0	0	0	0	4.685	-3,4	Menurun
2019	2.460	2.081	4.541	54	112	166	0	0	0	4.707	0,5	Meningkat
2020	2.396	2.124	4.520	0	0	0	20	16	36	4.556	-3,2	Menurun
2021	2.313	2.092	4.405	53	87	140	20	16	36	4.581	0,5	Meningkat

Sumber : Data Sektoral BKPSDM Kabupaten Paser, 2021



Gambar 10. Jumlah Pengadaan CASN Tahun 2017 s.d 2021

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

a. Jumlah formasi CASN yang ditetapkan oleh Kementerian PAN dan RB tidak sesuai dengan jumlah formasi yang diusulkan oleh Pemerintah Kabupaten Paser.

b. Tingginya nilai ambang batas yang ditetapkan oleh Kementerian PAN dan RB pada Seleksi Kompetensi Dasar (SKD), sehingga membuat tingkat kelulusan menjadi rendah.

c. Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana, terutama BKPSDM Kabupaten Paser belum memiliki gedung/balai yang dapat dipergunakan untuk pelaksanaan Seleksi CASN tersebut.

d. Jumlah Pemberhentian yang Tepat Waktu dan Tepat Bayar

Sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor K.26-30/V.212.215/99 tanggal 13 Juli 2011, proses input data usulan calon penerima pensiun dilakukan melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) sehingga proses penyelesaian administrasi pensiun pegawai menjadi lebih cepat dan tepat. Selain itu, BKPSDM Kabupaten Paser juga bekerja sama dengan BKN Kantor Regional VIII Banjarbaru dan PT. Tabungan Asuransi Pegawai Negeri (Persero) Cabang Samarinda dalam rangka penyelesaian proses administrasi pelayanan pensiun PNSD BKPSDM Kabupaten Paser secara terpadu.

Atas dasar hal tersebut, proses penyelesaian admnistrasi bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser yang akan pensiun diyakini dapat terlaksana secara tepat waktu, tepat orang, tepat jumlah, tepat tempat, tepat administrasi. Selama lima tahun anggaran dalam periode Renstra 2016-2021, indikator kinerja ini dapat terealisasi secara baik dengan tingkat pencapaian sebesar 122,3% di akhir tahun 2021. Hal ini melebihi dari target Renstra yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah penjabaran secara rinci realisasi indikator dimaksud.

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

Gambar 12. Peta Pergerakan Pendidikan Aparatur Sipil Negara Tahun 2017 s.d 2021 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser

Dari data-data diatas , maka hendaknya penerimaan CPNS dan PPPK hendaknya memperhatikan :

a. Arah pembangunan nasional dan potensi daerah

b. Core business instansi

c. Penataan dan penyederhanaan birokrasi

d. Optimalisasi Pemanfaatan IT

Formulasi perhitungan indikator kinerja sasaran ini adalah :

$$\frac{\text{Jumlah formasi CPNS atau PPPK yang diterima/lulus seleksi}}{\text{Jumlah formasi Usulan CPNS.PPPK yang diusulkan dalam e-bezzeting}} \times 100$$

282 formasi x 100%
202 formasi

139.604 %

Pada tahun 2021, terlaksana penerimaan CPNS sebanyak 141 orang yang diikuti oleh 3.095 pelamar. Pelaksanaan dilaksanakan 100% berbasis komputer dan sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh BKN. Pelaksanaan secara garis besar terlaksana dengan baik dengan memperhatikan penanggulangan resiko-resiko yang mungkin terjadi. Hal ini termasuk ke dalam factor pendorong pada pelaksanaan. yakni :

1) Menyediakan tempat Penerimaan SKD yang cukup besar untuk menampung sedikitnya 200 orang per sesi tes dengan menggunakan protokol Kesehatan merunut pada perkembangan wabah Covid-19.
2) Menyediakan monitoring antisipasi rawannya gelombang naik turun bandwith yang dapat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tes yang bergantung pada kecepatan jaringan internet.
3) Memperhatikan kebutuhan gender seperti ruang ASI dan kursi khusus untuk ibu hamil.

4) Mengantisipasi kemungkinan adanya kecelakaan pada peserta seperti jatuh sakit atau dalam keadaan tidak fit dengan menyediakan kursi roda

Tabel 23. Pengukuran Kinerja Indikator Persentase ASN sesuai kebutuhan

Tahun	Target Capaian	Realisasi Capaian	Ratio Capaian
2017	90 %	8.67	9.63
2018	90 %	0	-
2019	90 %	111.33	123.7
2020	87 %	97.87	112.49
2021	90 %	139.604	155.11

Dalam 5 (lima) tahun terakhir terlihat perbuahan realisasi indictor kinerja ssasaran strategis ini, hal tersebut disebabkan pada tahun 2017- 2018 masih masuk dalam masa moratorium perekrutan calon pegawai negeri sipil (CPNS) sejak tahun 2015, tahun 2017 kembali dilakukan perekrutan yang kemudian menjadi CPNS pada tahun 2018 dengan jumlah usulan pertama sebanyak 167 formasi dari 150 yang diusulkan membuka pelaksanaan perekrutan calon pegawai negeri sipil (CPNS) hingga tahun 2021.

Angka capaian ini lebih tinggi daripada target capaian yang direncanakan, hal tersebut dikarenakan adanya jumlah formasi PPPK yang masuk yang tidak termasuk dalam target capaian sebelumnya, sehingga penambahan jumlah ASN yang diterima menjadi lebih tinggi. Jumlah angka 139.604 berasal dari jumlah ASN yang lulus seleksi CPNS adalah 282 orang dibandingkan jumlah formasi yang diusulkan dalam Rencana Kebutuhan Pegawai 3 (tiga) tahunan adalah sebanyak 202 orang. Dari 282 orang terdiri dari formasi Tenaga Pendidikan (Guru), tenaga Kesehatan 91 orang, tekhnis 45 orang dan diluar penyelenggaraan oleh BKPSDM yang dikerjakan secara mandiri oleh Dinas terkait yakni Kesehatan dan Pendidikan untuk PPPK berjumlah 146 orang. Namun formasi tersebut tidak sepenuhnya terisi, dari 282 formasi hanya terisi 136 formasi terdiri dari CPNS 128 dan PPPK.

Gambar 13. Persiapan Pelaksanaan test Seleksi CPNS di Gedung Awa Mangkuruku

Namun jika menilik, kesesuaian analisa indikator sasaran ini juga dipengaruhi oleh kesesuaian penempatan ASN yang telah bekerja atau penataan ASN, yang menurut Perka BKN nomor 37 tahun 2017 penataan adalah suatu proses untuk memperoleh kuantitas, kualitas, komposisi dan distribusi pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya penataan pegawai, sehingga memudahkan perencanaan pegawai yang meliputi pengadaan, penempatan, pengembangan dan pemberhentian.

Penataan yang dilaksanakan selain penataan dengan melakukan analisis jabatan, menyusun data peta jabatan yang kemudian menghasilkan data analisis kebutuhan pegawai sebagai dasar penyusunan formasi pegawai juga melaksanakan penataan merupakan hasil dari pelaksanaan analisis dan perencanaan dan perancangan kebutuhan pegawai dalam rangka memperoleh kualitas, komposisi dan distribusi yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Adapun jumlah penataan ASN baik yang diperoleh melalui promosi, mutasi maupun seleksi pada tahun 2021 adalah sebanyak 784 orang yang terdiri dari 136 orang dari CPNS angkatan tahun 2020, mutasi eksternal ke luar dan dalam

Kabupaten atau antar Instansi sebanyak 343 orang, 7 orang hasil seleksi JPT dan 298 hasil penyetaraan jabatan fungsional pengawas. Ke depan akan dilakukan penataan untuk Tenaga Tidak Tetap (PTT) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser guna memenuhi kesenjangan kebutuhan pegawai.

Program, Kegiatan dan sub kegiatan pendukung ketercapaian indikator kinerja sasaran ini adalah :

Program Kepegawaian Daerah

Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepagawaian ASN

Sub Kegiatan :

- Koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
- Evaluasi Pemberhentian Pegawai
- Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

Indikator Sasaran 4. Persentase Data Kepegawaian yang terbarukan

Formulasi capaian indikator pada sasaran ini yaitu :

$$\frac{\text{Jumlah data kepegawaian yang diupdate/diremajakan}}{\text{Jumlah data kepegawaian yang diterbitkan}} \times 100$$

Tabel 24. Pengukuran Kinerja Indikator Persentase Data Kepegawaian yang terbarukan

Tahun	Target Capaian	Realisasi Capaian	Ratio Capaian
2017	100 %	78.58 %	78.58
2018	100 %	88.88%	88.88
2019	100 %	95.54 %	95.54
2020	100 %	97.02 %	97.02
2021	90 %	97.99 %	108.87

Untuk mengukur impelementasi keberhasilan/kegagalan capaian indikator kinerja sasaran tersebut digunakan parameter jumlah update data pegawai melalui Kenpa, KGB,

Mutasi Jabatan, SLKS yang terbarukan, sebagian besar data yang sudah terupdate melalui aplikasi SIMPEG, namun beberapa layanan kepegawaian sepreti Kenpa, dan Mutasi sekarang ini menggunakan MySAPK, sehingga total data kepegawaian yang terupdate adalah 4.489 data dibandingkan jumlah ASN sebesar 4.581 atau 97.99%. Namun capaian ini bisa akan sangat rendah dengan digunakannya MySAPK sebagai data dasar untuk pelayanan kepegawaian, untuk progres verifikasi data baru mencapai 3.281 data pegawai yang terupdate. Untuk tahun 2021, BKN menargetkan pendataan tidak hanya untuk PNS, tapi juga Pegawai dengan perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Non ASN yang dilaksanakan serentak sejak bulan Juli hingga Desember 2021. Dari lima jenis riwayat ASN yang perlu diupdate oleh masing-masing orang, setidaknya masih terdapat 20.000 data yang harus diverifikasi itu artinya update data melalui MySAPK baru sekitar 2.905 data, selain itu masih terdapat beberapa kendala dalam penggunaan MySAPK antara lain mulai dari kendala saat penginputan, hingga kendala tekhnis pegawai yang memang belum banyak mengetahui riwayat-riwayat apa yang harus diupdate.

Program, kegiatan dan sub kegiatan pendukung capaian indikator kinerja ini adalah :

Program Kepegawaian Daerah

Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Sub Kegiatan :

- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
- Pengelolaan Data Kepegawaian
- Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian

Masing-masing dari sub kegiatan tersebut merupakan pendukung terkelolanya sistem informasi kepegawaian yang menghimpun data Aparatur Sipil Negara seluruh Kabupaten Paser.

Sasaran 2. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah

Tabel 25. Pengukuran Indikator Sasaran 1. Nilai SAKIP Perangkat Daerah

Tahun	Target Capaian	Realisasi Capaian	Ratio Capaian
2017	B (62)	B (60)	96.77
2018	B (62)	B (60)	96.77
2019	B (62)	B (60)	96.77
2020	B (62)	CC (57)	91.94
2021	B (62)	CC (58.23)	93.92

Jika melihat capaian indikator sasaran strategis kedua ini, merupakan indikator sasaran bagi kinerja kesekretariatan secara umum. Dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 terjadi penurunan hasil penilaian atas SAKIP Perangkat Daerah dari nilai B menjadi CC, hal tersebut dikarenakan sebagian besar dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja yang tidak tersedia dan sudah tidak sesuai lagi, sehingga banyak target dan kinerja serta keselaran antar dokumen perencanaan yang tidak sama. Dan tahun 2021 terdapat sedikit perbaikan atau peningkatan penilaian walaupun tidak sampai 1 (satu) point namun, dengan rekomendasi dari hasil reviu telah dapat dilakukan beberapa perbaikan di tahun berikutnya.

Indikator Sasaran :

Dijadikannya indikator penilaian atas SAKIP Perangklat Daerah sebagai indikator dalam penilaian sasaran akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah dikarenakan beberapa alasan :

1. Pada perencanaan strategis, memastikan sasaran organsiasi sesuai dengan sasaran pembangunan nasional

2. Dalam perjanjian kinerja, memastikan upaya pencapaian target-target diperjanjikan kepada pejabat yang berkompeten

3. Sebagai pengukuran kinerja, memastikan kemajuan pencapaian target diukur dengan tepat

4. Sebagai pengelolaan data kinerja, memastikan data kinerja dikelola dengan baik untuk mengetahui pencapaian dari tahun ke tahun

5. Untuk pelaporan kinerja, memastikan pencapaian kinerja dilaporkan kepada pemberi amanah-amanh secara jujur.

Untuk mengukur ketercapaian indikator kinerja pada sasaran ini digunakan nilai hasil review SAKIP oleh Inspektorat, untuk capaian tahun 2021 digunakan capaian hasil review tahun 2020 demikian seterusnya. Jika melihat data capaian tahun 2020 dan 2021 yang mana merupakan hasil review SAKIP BKPSDM tahun 2019 dan 2020 terdapat penurunan. Untuk itu perlu segera dilakukan upaya-upaya nyata terkait peningkatan kinerja dengan pengoptimalan belanja program/kegiatan, serta akuntabilitas perencanaan, evaluasi dan pelaporan harus segera dilakukan.

Program, kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung pencapaian indikator kinerja sasaran strategis tersebut adalah :

Program Kepegawaian Daerah

Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Kegiatan Administrasi Keuangan PD

Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Kegitan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Adapun ketercapaian realisasi kinerja masing program dan kegiatan dapat dilihat pada tabel 27.

3.2.2. Kinerja Pelayanan Kepegawaian BKPSDM Tahun 2021 dengan Program RPJMD Kabupaten Paser

Pencapaian Indikator Program Kepegawaian Daerah

Indikator Program pada Sasaran Strategis adalah sebagai berikut :

Tabel 26 . Target Indikator Program Kepegawaian Daerah Tahun 2021

No	Program	Indikator	Target
1	Program Kepegawaian Daerah	Cakupan penerimaan seleksi ASN berbasis komputer	100%
		Cakupan pegawai yang mendapatkan layanan administrasi kepegawaian tepat waktu	100%
		Cakupan pejabat fungsional yang telah mengikuti diklat fungsional	100%
		Persentase ASN yang telah lulus diklat PIM	100%
		Cakupan Pegawai yang memenuhi kompetensi sesuai standar	100%
		Persentase Penetapan Pejabat structural berdasarkan hasil seleksi	100%
		Cakupan Jabatan struktural yang diisi berdasarkan seleksi terbuka	100%
		Penilaian kinerja pegawai berdasarkan sistem informasi	100%
		Fasilitasi lembaga profesi ASN yang terlaksana	1 lembaga
		Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin PNS	30%

Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 50-3708 tahun 2020 tentang hasil verifikasi dan validasi pemutakhiran klasifikasi, kodefikasi dan nomenklatur, maka urusan kepegawaian yang menjadi urusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diampu setidaknya ada 2 (dua) Program yakni Program

Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Untuk tahun 2021, BKPSDM hanya terdapat satu program yakni Program Kepegawaian Daerah, dengan capaian indikator kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut :

Tabel 27. Target dan Realisasi Indikator Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2021

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	% Capaian
1.	Program Kepegawaian Daerah				
	Indikator Program Cakupan penerimaan seleksi ASN berbasis komputer		90%	139.60%	155.11%
	Indikator Program Cakupan pegawai yang mendapatkan layanan administrasi kepegawaian tepat waktu		100%	100%	100%
	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Persentase kebutuhan pegawai yang terpenuhi berdasarkan jumlah bezzeting yang diusulkan	90%	139.60%	155.11%
	Sub Kegiatan :				
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah peserta yang lulus seleksi CPNS dan PPPK	150 orang	136 orang	90.67%
	Evaluasi pemberhentian pegawai	Jumlah ASN yang mengiikuti pembekalan	50 orang	48 orang	96%
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	umlah Penerbitan SK Pensiun PNS yang tepat waktu	160 dok	148 dok	92.50%
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah lembaga profesi yang difasilitasi	1 lembaga	1 lembaga	100%
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah aplikasi yang diperbaharui	4 aplikasi	4 aplikasi	100%
	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah kartu tanda pengenal PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Paser yang terbit	600 kartu	860 kartu	143.33%
2	Indikator Program Cakupan pejabat fungsional yang telah mengikuti diklat fungsional		100%	72.57%	72.57%
	Indikator Program Persentase ASN yang telah lulus diklat PIM		100%	80.32%	80.32%
	Indikator Program Cakupan Pegawai yang memenuhi kompetensi sesuai standar		100%	62.25%	62.25%
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang telah mendapatkan diklat dan uji	75%	25.23%	33.64%

		kompetensi sesuai syarat jabatan			
	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Fasilitasi kegiatan assesment yang dilaksanakan	12 bulan	12 bulan	100%
	Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah PNS daerah dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai bidang tugas masing-masing	364 orang	190 orang	52.20%
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Tugas belajar atau Ijin Belajar	70 orang	164 orang	234.29 %
	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Terbitnya Surat Keputusan Jabatan Fungsional	341 do	214 orang	62.76%
	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Terbitnya Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Fungsional PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	7 dok	0	0%
3	Indikator Program Persentase Penetapan Pejabat struktural berdasarkan hasil seleksi		100%	100%	100%
	Indikator Program Cakupan Jabatan struktural yang diisi berdasarkan seleksi terbuka		100%	100%	100%
	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase ASN yang dimutasi dan dipromosi sesuai dengan syarat jabatan	85%	100%	117.65%
	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah rekomendasi dan SK dari BKPSDM Paser, BKD Provinsi dan BKN	400 dok	343 dok	85.75%
	Pengelolaan Promosi ASN	Terseleksinya jumlah ASN yang mengikuti seleksi calon Pimpinan Tinggi (Lelang Jabatan)	5 jabatn	7 jabtn	140%
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah rekomendasJumlah penerbitan SK Kenaikan Pangkat PNS yang tepat waktu dan SK dari BKPSDM Paser, BKD Provinsi dan BKN	479 dok	630 dok	131.52 %
4	Indikator Program Penilaian kinerja pegawai berdasarkan sistem informasi		100%	88.41%	88.41%
	Indikator Program Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin PNS		30%	35.71%	119.03%
	Kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Persentase ASN dengan nilai kinerja baik	90%	85.21%	94.68%
		Persentase penurunan	30%	35.71%	119.03%

		tingkat pelanggaran disiplin ASN			
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen LHKPN yang disampaikan ke KPK	230 dok	223 dok	96.96%
		Jumlah PNS yang mengumpulkan target dan hasil penilaian kinerja tepat waktu	4.634 org	4.697 org	101.36%
		Jumlah SKP yang terkumpul dan dievaluasi	1 dok	1 dok	100%
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang mendapatkan kenaikan gaji berkala	1.600 ASN	2044 ASN	127.75%
	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah PNS yang memperoleh penghargaan SLKS	400 org	406 Orang	101.50
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS yang diselesaikan	5 kasus	9 kasus	180%

Pelayanan administrasi kepegawaian merupakan bagian dari pelayanan publik. Meskipun pelayanan diperuntukkan sebagian besar untuk pegawai di lingkungan organisasi. Secara umum pengertian pelayanan administrasi kepegawaian adalah menyediakan segala macam yang diperlukan oleh pegawai termasuk pengurusan, pengaturan dana tau manajemen tentang kebijakan publik untuk masyarakat luas dna beberapa pihak yang berkepentingan dalam birokrasi pemerintah.

Sesuai tuntutan perkembangan jaman, selain perbaikan dari sisi aparat pelayanan, sistem pelayanan juga disesuaikan dengan teknologi tepat guna yang dapat diaplikasikan untuk mempermudah proses pelayanan administrasi kepegawaian. Dengan perkembangan teknologi memungkinkan pemerintah untuk lebih mudah dalam pengelolaan kepegawaian secara umum, dan pelayanan secara khusus. Di Pemerintah Kabupaten Paser, penerapan SIM atau Aplikasi Kepegawaian sudah dapat dimanfaatkan secara optimal melalui Jogja Smart Service (JSS) lewat fitur SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian), yaitu mempermudah

pengusulan proses administrasi kepegawaian mulai dari pembaharuan data pegawai serta usulan kenaikan pangkat dan usulan pensiun. Selain SIMPEG, proses penilaian kinejra pegawai dipermudah dengan adanya SIMANDIRI yang mengurangi penggunaan kertas. Selain dalam JSS, website BKPSDM Kabupaten Paser melalui laman www.kepegawaian.paserkab.go.id dapat dengan mudak diakses untuk dapat mengetahui informasi, syarat ,aturan dan ketentuan-ketentuan dalam hal kepegawaian.

Selain layanan yang diberikan BKPSDM, proses fasilitasi juga dipermudah dengan adanya system aplikasi. Pengajuan penghargaan Satyalancana Karyasatya dipermudah melalu E-SLKS dari Kemendagri, pengajuan LHKPN melalui E-LHKPN dari KPK, Pengusulan Taspen melalui E-Taspen, serta pengajuan kenaikan pangkat diproses melalui SAPK dari BKN. Proses otomasi pelayanan tersebut berpengaruh pada ketepatan waktu pemrosesan dan penyelesaian pengajuan pelayanan kepegawaian.

Proses pelayanan kepegawaian tersebut antara lain :

- Pengangkatan CPNS menjadi PNS
- Pengusulan Kenaikan Pangkat (Golongan IV, III, II,I dan Penyesuaian Ijazah)
- Usul mutasi/ pindah antar instansi
- Pembuatan kartu pegawai
- Pembuatan Kartu Peserta Taspen
- Pembuatan Karis/ Karsu
- Pengurusan Tanda Jasa/ Satyalancana
- Rekomendasi Tugas Belajar
- Rekomendasi Izin Belajar

- Diklat Kepemimpinan
- Pengajuan Perceraian
- Pemrosesan PNS memasuki masa Batas Usia Pensiun
- Pemrosesan PNS memasuki masa pensiun

Berdasarkan kebutuhan akan pelayanan administrasi kepegawaian.

Tabel 28 . Jumlah Layanan Administrasi Kepegawaian Tahun 2021

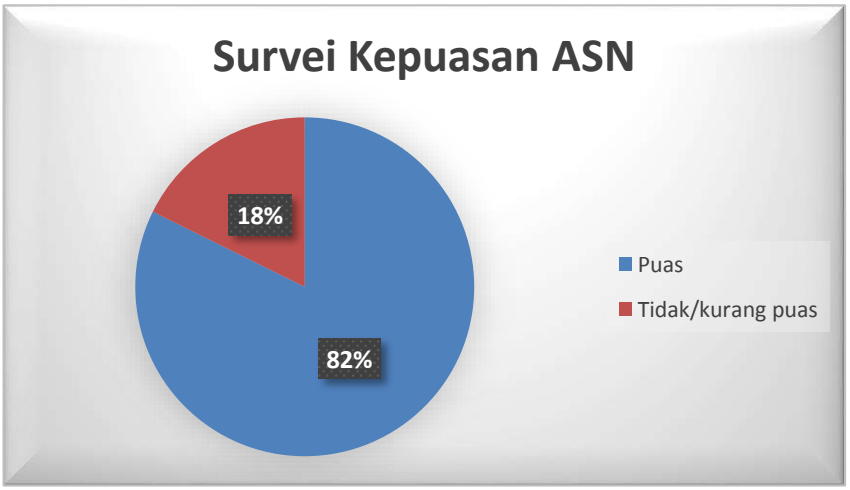
No.	Jenis Layanan	Target	Realisasi
1.	Evaluasi masa kerja dan status kepegawaian	7 dok	0 dok
2.	Pengajuan kenaikan pangkat ASN	479 dok	630 dok
3.	Pemrosesan pengajuan permohonan pindah/masuk/permohonan pindah/masuk/keluar/titipan/ASN	400 dok	343 dok
4.	Laporan Terlaksananya pemberian hukuman Disiplin Pegawai	1 dok	1 dok
5.	Laporan Administrasi Tambahan Penghasilan pegawai	1 dok	1 dok
6.	Pemprosesn pengajuan Kenaikan Gaji Berkala	1.600 dok	2.044 dok
7.	Pemrosesan pemberhentian dan pension	160 dok	148 dok
8.	Pengelolaan jabatan fungsional	341 dok	214 dok
9.	Penghargaan Satya Lencana Karya Satya yang diterbitkan/diberikan	400 orang	566 dok
10.	Ijin belajar dna tugas belajar	70 orang	125 orang
11.	Penilaian Kinerja Pegawai	4.734 orang	4.697 orang
12.	Fasilitasi LHKPN	230 org	223 org
13.	Cetak ID Card Pegawai	600 kartu	860 kartu

Berdasarkan Surat keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Nomor 184.4/015/Sek.II/BKPSDm tentang Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dilakukan survei kepuasan masyarakat yang dimulai pada bulan Semester I bulan Juli, diperloleh hasil sebagai berikut :

Tabel 29. Rekapitulasi Penghitungan Survei Kepuasan ASN Tahun 2021

No.	Indikator Penilaian	Kategori Penilaian	Persentase
1.	Kesesuaian persyaratan pelayanan dengan jenis pelayanannya	Sangat sesuai	15.7%
		Sesuai	82.9%
		Kurang sesuai	1.4%
		Tidak sesuai	-
2	Pemahaman pegawai tentang kemudahan prosedurpelayanan di unit kerja kepagawaian	Tidak mudah	-
		Kurang mudah	10%
		Mudah	78.6 %
		Sangat mudah	11.4 %
3	Kejelasan Petugas layanan	Sangat jelas	19.7%
		Jelas	76.1%
		Kurang jelas	4.2%
		Tidak jelas	-
4	Kedisiplinan Petugas layanan	Sangat baik	14.3 %
		Baik	82.9%
		Kurang Baik	2.9 %
		Tidak Baik	-
5	Kecepatan waktu dalam pemberian pelayanan	Sangat cepat	9.9%
		Cepat	78.9%
		Kurang cepat	8.5%
		Tidak cepat	2.8%
6	Kewajaran biaya/tariff dalam pelayanan	Sangat mahal	
		Cukup mahal	1.4%
		Murah	4.3%
		Gratis	94.3%
7	Kesesuaian produk pelayanan dengan yang tercantum dalam standar layanan dengan hasil yang diberikan	Sangat sesuai	7.2%
		Sesuai	87%
		Kurang sesuai	4.3%
		Tidak sesuai	1.4%
8	Kompetensi/kemampuan petugas dalam pelayanan	Sangat kompetens	11.6%
		Kompeten	82.6%
		Kurang kompeten	5.8%
		Tidak kompeten	-
9	Perilaku petugas dalam pelayanan terkait kesopanan dan keramahan	Sangat sopan dan ramah	14.3%
		Sopan dan ramah	81.4%
		Kurang sopan dan ramah	4.3%
		Tidak sopan dan ramah	-
10	Kualitas Sarana dan Prasarana	Sangat baik	11.4%
		Baik	67.1%
		Cukup baik	20%
		Kurang baik	1.4%
11.	Keadilan mendapatkan pelayanan	Sangat adil	11.6%
		Adil	82.6%
		Kurang adil	4.3%
		Tidak adil	1.4%

12.	Kepastian jadwal pelayanan	Sangat jelas dan sesuai jadwal	8.6%
		Jelas dan sesuai jadwal	84.3%
		Kurang jelas dan kurang sesuai	5.7%
		Tidka jelas dan tidak sesuai	1.4%
13.	Penanganan pengaduan pengguna layanan	Dikelola dengan baik	64.2%
		Berfungsi kurang maksimal	23.9%
		Ada tapi tidak berfungsi	7.5%
		Tidak ada	4.5%
14.	Keamanan pelayanan	Sangat aman	10%
		Aman	88.6%
		Kurang aman	1.4%
		Tidak aman	-
	Rata-rata kepuasan	Puas	82.31 %
		Tidak/Kurang pusa	17.69%



Gambar 14. Tingkat kepuasan dari Hasil Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian

Survei ini setidaknya dijawab oleh sekitar 142 responden oleh kalangan Aparatur Sipil Negara yang telah menerima layanan kepagawaian antara lain, namun tidak semua jawaban terisi sehingga persentase nilai tidak merata.

Pencapaian Indikator Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Tabel 30. Target Indikator Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2021

No	Program	Indikator	Target
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase kesesuaian dokumen perencanaan, penganggaran	100%
		Persentase data sektoral yang tersusun tepat waktu	100%
		Persentase PD yang terlayani	100%
		Persentase PD yang tercukupi sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja	100%

Sebagai pennjang layanan kepegawaian khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021, untuik itu berikut diuraikan target dan realisasi kinerja Program, kegiatan dan sub kegiatan pelayanan kesekretaratan.

Tabel 31. Target dan Realisasi Indikator Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2021

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	% Capaian
1.	**Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**				
	Indikator Program Persentase kesesuaian dokumen perencanaan, penganggaran		**100%**	**100%**	**100%**
	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	**Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan keuangan yang tersusun tepat waktu**	**100%**	**100%**	**100%**
	Sub Kegiatan :				
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen RENSTRA Perangkat Daerah	4 dok	4 dok	100%
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA SKPD yang Tersusun	1 dok	1 dok	100%
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-Perubahan SKPD yang Tersusun	1 dok	1 dok	100%
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen LKjIP yang Tersusun	1 dok	1 dok	100%
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen evaluasi kinerja yang tersusun	10 dok	10 dok	100%
	Kegiatan Administrasi	**Indeks Kepuasan**	BB	BB	100%

	Kepegawaian Perangkat Daerah	**Pelayanan Kesekretariatan**			
	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah aparatur yang mengikuti sosialisasi perundang-undangan	60 orang	42 orang	70%
	Kegiatan Administrasi Keuangan PD	**Indeks Kepuasan Pelayanan Kesekretariatan**	BB	BB	100%
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah gaji dan tunjangan kinerja ASN yang terbayarkan	14 bulan	14 bulan	100%
	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah dokumen keuangan Perangkat Daerah yang tersusun	200 dok	223	111.5 %
2	**Persentase PD yang terlayani**		**100%**	**100%**	**100%**
	Persentase PD yang tercukupi sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja		**100%**	**193%**	**193%**
	Persentase PD yang terlayani		**100%**	**100%**	**100%**
	Kegiatan :				
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	**Indeks Kepuasan Pelayanan Kesekretariatan**	**BB**	BB	100%
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Tersedianya komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	12 bulan	12 bulan	100%
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Tersedianya Alat Tulis Kantor	12 bulan	12 bulan	100%
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Tersedianya makanan dan minuman rapat	12 bulan	12 bulan	100%
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Tersedianya bahan cetakan dan penggandaan	12 bulan	12 bulan	100%
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	12 bulan	12 bulan	100%
	Kegiatan :				
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	**Persentase PD yang tercukupi sarana prasarana untuk menunjang kinerja aparatur**	**100%**	**193%**	**193%**
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor sesuai kebutuhan	15 unit	29 unit	193.33%
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**Persentase terpenuhinya jasa penunjang urusan PD**	**100%**	**100%**	**100%**
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah jasa surat menyurat yang dikirim	12 bulan	12 bulan	100%
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**Persentase terpeliharanya BMD urusan PD**	**100%**	**100%**	**100%**
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Terbayarnya jasa perizinan kendaraan jabatan	1 unit	1 unit	100%
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya	Terbayarnya jasa perizinan kendaraan	1 unit	1 unit	100%

	Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	dinas/operasional			
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Terpeliharanya peralatan gedung kantor	12 bulan	12 bulan	100%
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Terpeliharanya gedung kantor	12 bulan	12 bulan	100%
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Terpeliharanya perlengkapan gedung kantor	12 bulan	12 bulan	100%

Gambar 13. Website Layanan Kepegawaian BKPSDM

3.2.3. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi berhubungan erat dengan konsep produktivitas, pengukuran efisiensi dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara *output* yang dihasilkan dengan *input* yang digunakan (*cost of output*). Proses kegiatan operasional dalam penyelenggaraan suatu Perangkat Daerah dapat dicapai dengan penggunaan sumber daya dan dana yang serendah-rendahnya (*spending well*). Efektivitas pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan (hasil guna). Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasatan yang harus dicapai. Kegiatan operasional akan dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (*spending wisely*).

Rumus Efisiensi :

Efisiensi = Input Target / Input Aktual > = 1

Efisiensi merupakan suatu ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber/biaya untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan. Adapun untuk mencari tingkat efisiensi dapat digunakan :

- Jika input yang ditargetkan berbanding input actual lebih besar atau sama dnegan 1 (satu), maka akan terjadi efisiensi
- Jika input yang ditargetkan berbading input actual kurang darpada 1 (satu), maka efisiensi tidak tercapai.

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2021 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran disajikan pada tabel berikut:

Tabel 32. Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Tahun 2021

No	Sasaran	Indikator	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi (%)	Capaian	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Kulitas dan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	14	23.51	167.93	6,307,726,685.00	4,393,242,379.00	69.65
		Persentase Aparatur Sipil Negara yang Berkinerja baik	90	85.21	94.68	591,677,370.00	351,710,927.00	59.44
		Persentase Jumlah Aparatur Sipil Negara sesuai kebutuhan	90	139.6	155.11	1,698,859,235.00	1,348,986,902.00	79.41
		Persentase Data kepegawaian yang Terbarukan	90	98	108.89	367,345,900.00	319,472,919.00	86.97
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	B	CC	98.33	5,969,611,200.00	5,374,731,458.00	90.03
Jumlah						**14.935.220.390,00**	**11.788.144.585,00**	**78.93**

Tabel 33. Analisis eEfisiensi Penggunaan Sumber Daya Anggaran Belanja terhadap Kinerja

No	Sasaran	Indikator	% Capaian Kinerja (≥100%)	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5	6 = (5-4)
1	Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	167.93	69.65	2.41
		Persentase Aparatur Sipil Negara yang Berkinerja baik	94.68	59.44	1.59
		Persentase Jumlah Aparatur Sipil Negara sesuai kebutuhan	155.11	79.41	1.9
		Persentase Data kepegawaian yang Terbarukan	108.89	86.97	1.25
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	98.33	90.03	1.09
Rata-rata Tingkat Efisiensi			***125***	***77.1***	***1.62***

(Sumber : Subbidang Perencanaan dan Keuangan)

Dari data hasil evaluasi efisiensi sasaran strategis di atas dapat disimpulkan rata-rata efisiensi dari kedua sasaran dengan lima indikator tersebut sebesar 1.62, artinya pencapaian target indikator dengan jumlah realisasi anggaran telah menunjukkan adanya efisiensi dalam anggaran.

Efisiensi sasaran strategis dimaksud tidak terlepas dari efisiensi atas keberhasilan kinerja kegiatan untuk mencapai sasaran indikator program, yaitu *pertama*, sub kegiatan diklat dan sertifikasi yang banyak dilaksanakan secara online sehingga tidak memakai biaya transport, sehingga tidak menghabiskan biaya yang besar. Efisiensi tertinggi terletak pada indikator sasaran Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan

formal, hal tersebut disebabkan oleh target yang ditetapkan umumnya dikondisikan pada kondisi pengadaan pelatihan dan pendidikan dalam keadaan normal, dengan adanya pandemic virus covid-19 ini, maka sebagian besar kegiatan diklat dilakukans ecara online sehingga dari segi biaya lebih efisien sehingga, jumlah ASN yang mendapatkan diklat bisa lebih banyak dibandingkan target yang telah direncanakan.

Kedua, Penetapan Honorarium kegiatan terkait PP 33 Tahun 2020 yang membatasi pemberian honorarium kegiatan, serta hanya pada kegiatan yang bukan tugas pokok dan fungsi penerima honorarium membuat kelebihan anggaran yang cukup besar.

3.2.4. Program, Kegiatan dan Sub kegiatan Penunjang Keberhasilan Pencapaian Kinerja

Program / Kegiatan/Sub kegiatan yang mnunjang keberhasilan masing-masing sasaran sesuai Perjanjian Kinerja dapat dlihat pada tabel berikut :

Tabel 34. Program dan Kegiatan Penunjang Ketercapaian Pencapaian Kinerja

No.	Program/Kegiatan/Sub kegiatan	Anggaran	Indikator Kinerja
1.	Sasaran 1. Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN		
	Porgram Kepegawaian Daerah	7.440.139.210,00	Cakupan penerimaan seleksi ASN berbasis komputer
			Cakupan pegawai yang mendapatkan layanan administrasi kepegawaian tepat waktu
			Cakupan pejabat fungsional yang telah mengikuti diklat fungsional
			Persentase ASN yang telah lulus diklat PIM
			Cakupan Pegawai yang memenuhi kompetensi sesuai standar
			Persentase Penetapan Pejabat structural berdasarkan hasil seleksi

			Cakupan Jabatan struktural yang diisi berdasarkan seleksi terbuka
			Penilaian kinerja pegawai berdasarkan sistem informasi
			Fasilitasi lembaga profesi ASN yang terlaksana
	Kegiatan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	2.175.571.005,00	Persentase kebutuhan pegawai yang terpenuhi berdasarkan jumlah bezzeting yang diusulkan
	Kegiatan Pengembangan kompetensi	4.784.721.5050,00	Persentase ASN yang telah mendapatkan diklat dan uji kompetensi sesuai syarat jabatan
	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	479.846.700,00	Persentase ASN yang dimutasi dan dipromosi sesuai dengan syarat jabatan
2.	Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organsiasi Perangkat Daerah		
	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	5.967.897.300,00	Persentase kesesuaian dokumen perencanaan, penganggaran
			Persentase data sektoral yang tersusun tepat waktu
			Persentase PD yang terlayani
			Persentase PD yang tercukupi sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja
			Persentase kesesuaian dokumen perencanaan, penganggaran
	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dna Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	159,789,860,00	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan keuangan yang tersusun tepat waktu
	Kegiatan Administrasi kepegawaian Perangkat Daerah	28,987,300,00	Indeks Kepuasan Pelayanan Kesekretariatan
	Kegiatan Administrasi Keuangan PD	5,191,340,900,00	Indeks Kepuasan Pelayanan Kesekretariatan
	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	186,942,890,00	Indeks Kepuasan Pelayanan Kesekretariatan
	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	238,653,310,00	Persentase PD yang tercukupi sarana prasarana untuk menunjang kinerja aparatur
	Kegiatan Penyediaan Jasa		Persentase terpenuhinya jasa penunjang

	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	95,362,160,00	urusan PD
	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	66,820,880,00	Persentase terpeliharanya BMD urusan PD

3.3. Realisasi Anggaran

Penyerapan anggaran belanja langsung pada tahun 2021 sebesar 78,93% dari total anggaran yang dialokasikan. Realisasi anggaran untuk program/kegiatan utama sebesar 60,03%, sedangkan realisasi untuk program/kegiatan pendukung sebesar 39,97%. Jika dilihat dari realisasi anggaran per program, penyerapan anggaran terbesar dibandingkan dengan target anggaran preprogram yaitu pada program pelayanan administrasi kepegawaian dengan indikator persentase ketepatan waktu pelayanan kepegawaian sebesar 98,81%, selanjutnya program pemenuhan penataan ASN dengan indikator persentase pemenuhan penataan ASN sebesar 94,47% serta program peningkatan kompetensi ASN dengan indicator persentase kelulusan ASN yang mengikuti diklat yaitu sebesar 85,05%.

Jika dikaitkan antara kinerja pencapaian sasaran dengan penyerapan anggaran, pencapaian sasaran yang relatif baik dan diikuti dengan penyerapan anggaran kurang dari 100% menunjukkan bahwa dana yang disediakan untuk pencapaian sasaran pembangunan tahun 2021 telah mencukupi.

Tabel 31. Realisasi Anggaran Program/kegiatan/Sub kegiatan BKPSDM Tahun 2021

No.	Uraian	Anggaran	Realisasi	Sisa Pagu
1.	**PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH**	**5.969.611.200,-**	**5.383.069.458,00**	**586.541.742,00**

	KABUPATEN/KOTA			
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	**159.789.860,00**	**96,347,614.00**	**586,541,742.00**
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	22,644,800.00	11,697,000.00	63,442,246.00
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	21,854,800.00	7,856,000.00	10,947,800.00
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	19,617,100.00	10,265,800.00	13,998,800.00
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	15,094,460.00	5,874,147.00	9,351,300.00
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	80.578.700,00	60.654.667,00	19.924.033,00
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	**5.176.266.500,00**	**4,668,850,437.00**	**507,416,063.00**
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4,991,792,000.00	4,491,274,572.00	500,517,428.00
	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	184.474.500,00	177.575.865,00	6,898,635.00
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	**28,987,300.00**	**27,929,450.00**	**1,057,850.00**
	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	28,987,300.00	27,929,450.00	1,057,850.00
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	**186,942,890.00**	**181,178,627.00**	**5,764,263.00**
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1,182,720.00	1,182,720.00	0,00
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	46.749.350,00	46.102.990,00	646,360.00
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	9,960,120.00	9,960,120.00	0,00
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-	3,604,700.00	3,600,000.00	4,700.00

	undangan			
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	125,446,000.00	120,332,797.00	5,113,203.00
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	**241,118,110.00**	**243,408,800.00**	**14.385.310,00**
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	241,118,110.00	226,732,800.00	14.385.310,00
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**102,005,660.00**	**100,556,300.00**	**1,449,360.00**
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	49,700,000.00	49,700,000.00	0,00
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	52,305,660.00	50,856,300.00	1,449,360.00
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**74,500,880.00**	**64,798,230.00**	**9,702,650.00**
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	3,000,000.00	1,397,800.00	1,602,200.00
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	2,500,000.00	889,550.00	1,610,450.00
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	14,170,000.00	7,680,000.00	6,490,000.00
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	51,780,880.00	51,780,880.00	0,00
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	3,050,000.00	3,050,000.00	0,00

2.	**PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**	**8.965.609.190,00**	**7,231,387,029.00**	**1,734,222,161.00**
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	**2,178,035,805.00**	**1,677,046,421.00**	**500,989,384.00**
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	884,032,185.00	699,115,164.00	184,917,021.00
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	61,156,000.00	27,365,092.00	33,790,908.00
	Evaluasi Pemberhentian ASN	753.671.050,00	622.506.646,00	0,00
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	111,830,670.00	8,586,600.00	103,244,070.00
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	136,614,000.00	121,720,615.00	14,893,385.00
	Pengelolaan Data Kepegawaian	96,772,900.00	77,924,996.00	18,847,904.00
	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	133,959,000.00	119,827,308.00	14,131,692.00
	Mutasi dan Promosi ASN	**1,520,540,380.00**	**925,212,772.00**	**595,327,608.00**
	Pengelolaan Mutasi ASN	52,318,000.00	27,733,500.00	24,584,500.00
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	149.277.880,00	97,264,480.00	52,013,400.00
	Pengelolaan Promosi ASN	1.318.944.500,00	800,214,792.00	0,00
	Pengembangan Kompetensi ASN	**4,787,186,305.00**	**4,211,224,016.00**	**575,962,289.00**
	Pengelolaan Assessment Center	297.017.025,00	297.017.025,-	0,00
	Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	3.747.167.530,00	3.372.275.061,00	374,892,469.00
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	505,134,000.00	402,543,680.00	102,590,320.00
	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	103,732,000.00	56,620,900.00	0,00

	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	60,578,000.00	24,209,600.00	0,00
	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	73,557,750.00	58,557,750.00	15,000,000.00
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	**479,846,700.00**	**417.903.820,00**	**61,942,880.00**
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	175.931.000,00	175.931.000,00	0,00
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	111,189,000.00	96,806,800.00	14,382,200.00
	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	83,922,000.00	36,361,320.00	47,560,680.00
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	108,804,700.00	108,804,700.00	0,00
	Jumlah	**14.935.220.390,00**	**12.614.456.487,00**	**2.320.763.903,00**

3.4. Inovasi

Tantangan Global penyelenggaraan pemerintahan menuntut aparatur untuk bergerak dinamis dan kreatif. Permasalahan dan keterbatasan sumber daya harus dipandang sebagai pemicu gagasan dan ide kreatif yang dapat memberikan manfaat bagi masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung.

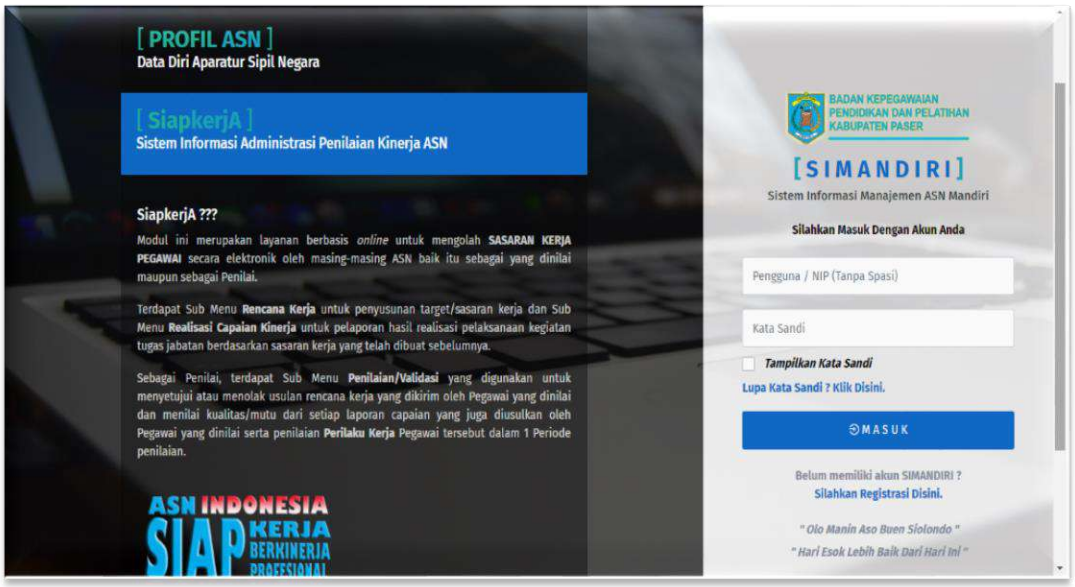
Pada tahun 2021, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menginisiasi inovasi, yakni akan segera menyelesaikan system informasi dan pelayanan yang terintegrasi. Tuntutan smart city juga membuat OPD -OPD daerah untuk berinovasi pada sisi e –governance.

Dalam rangka mendukung tugas dan fungsi serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mengembangkan beberapa kegiatan dan aplikasi SIMANDIRI (Sistem Informasi Manajemen ASN Mandiri), sebagaimana Surat Edaran Bupati Paser nomor

863/570/Bid.III.1/BKPP tentang Penggunaan Sistem Informasi Administrasi Penilaian Kinerja ASN (SIAPKERJA), Sistem Informasi Cuti ASN Berbasis Elektrnoik (SICABE) dan Eleketronik Kenaikan Gaji Berkala (E-KGB).

1. Aplikasi SIAPKERJA

Penggunaan e-SKP adalah seluruh {egawai Negeri Sipil di mulai dari struktur tertinggi instansi sebagai level tertinggi sampai pada staf sebagai level terbawah. Penilaian kinerja yang diterapkan di Kabupaten Paser nantinya akan dijadikan dasar pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP).

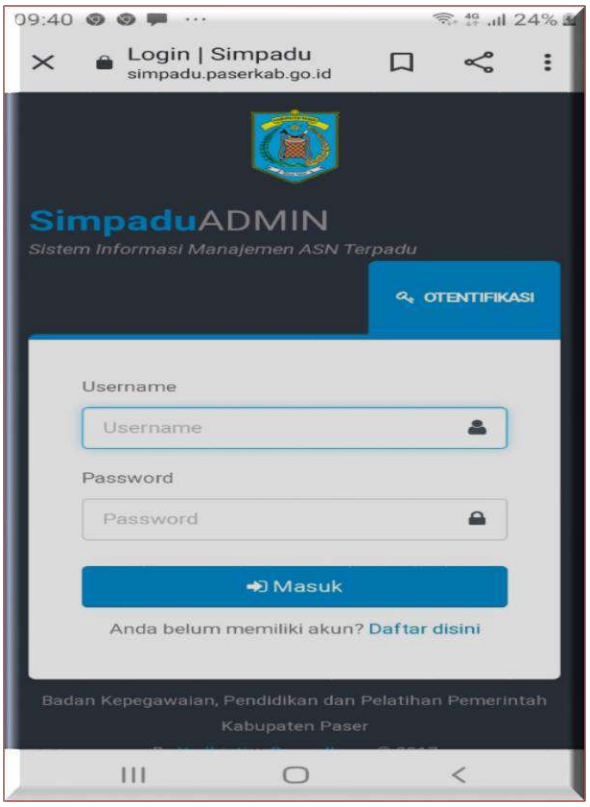


2. SICABE

Aplikasi ini merupakan aplikasi layanan pembuatan usulan Cuti Tahunan

3. E-KGB

Aplikasi ini merupakan aplikasi layanan untuk usulan kenaikan gaji berkala bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Paser.



4. E-Presensi

Merupakan aplikasi absensi kepegawaian berbasis android, aplikasi ini merupakan aplikasi Sistem Informasi Kehadiran Pegawai secara online, yang memuat informasi kehadiran secara detail, akurat, tepat dan akuntabel. Melalui e-presensi juga difasilitasi pengajuan ijin/ketidakhadiran baik karena alasan cuti maupun dinas luar secara online.

3.5. Penghargaan

Pada tahun 2020-2021, Pemerintah Kabupaten Paser melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser menerima penghargaan Ketiga aplikasi pelayanan yang merupakan inovasi sendiri oleh tim IT Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadikan BKPSDM sebagai kandidat dalam lomba Inovative Government Award (IGA) Tahun 2020 dan sebagai realisasinya pada Desember 2020, BKPSDM menerima penghargaan Inovasi Daerah yang di selenggarakan oleh Bappedalitbang sebagai Inovasi kategori terinovatif.

BAB 4

Penutup

Bab45 Berisi :

1. *Kesimpulan*
2. *Rencana Tindak Lanjut*

Penyelenggaraan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupeten Paser Tahun Anggaran 2021 merupakan tahun ke lima dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016-2021. Keberhasilan yang dicapai berkat kerja sama dan partisipasi semua pihak dan diharapkan dapat dipertahankan serta ditingkatkan. Sementara itu, untuk target-target yang belum tercapai perlu diantisipasi dan didukung oleh berbagai pihak.

Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021 dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mencapai misi ke tujuh Pemerintah Kabupaten Paser, sasaran strategis yang ditetapkan adalah "Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN" dengan nilai rata-rata capaian indikator kinerja sasarannya adalah 124,13 %.

Sebagian besar pelaksanaan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser bersifat fasilitasi dan pelaksanaanya bergantung pada kebijakan instansi pusat,lembaga penyelenggara diklat dan lembaga pembina lainnya. Langkah-langkah yang akan diambil untuk mengatasi permasalahan kami rumuskan dalam rencana tindak lanjut sebagai berikut :

a. Melakukan inovasi dan perbaikan pelayanan administrasi kepegawaian

b. Perencanaan pengembangan kompetensi pegawai yang merata bagi seluruh ASN Pemerintah Kabupaten Paser dalam rangka memenuhi ketentuan UU ASN.

c. Penyusunan perencanaan kegiatan dan anggaran yang evaluatif atas permasalahan dan kendala di masa sebelumnya, akuntabel sehingga dapat dipertanggungjawabkan, efisien sumber daya dalam pelaksanaan kegiatan, serta efektif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

d. Terkait pencapaian realisasi kinerja, masing-masing kegiatan tidak hanya fokus dalam merealisasikan *output* dalam kegiatannya saja dalam rangka mencapai sasaran strategis, tetapi juga melaksanakan pemantauan atas hasil/ *outcome* sebagai tindak lanjut atas capaian sasaran tersebut. Dengan kata lain bahwa tidak hanya sekedar mengukur sebesara besar output yang terealisasi, tetapi juga mengukur seberapa besar outcome yang dicapai dari terlaksananya kegiatan tersebut.

LAMPIRAN

1. **SK Tim Penyusun LKjIP**
2. **Perjanjian Kinerja Tahun 2021**
3. **Pengukuran Kinerja/Indikator Kinerja Utama**
4. **Rencana Aksi tahun 2021**
5. **Evaluasi renja Tahun 2021**
6. **Piagam Penghargaan**
7. **SOP**
8. **Peraturan terkait penyusunan LKjIP**
9. **Peraturan Bupati Paser Nomor 29 Tahun 2020 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja BKPSDM Kabupaten Paser**
10. **Foto Aplikasi**
11. **Foto Kegiatan**

PEMERINTAH KABUPATEN PASER
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER
Alamat : Jl. R. M. Noto Soenardi Telp / Fax. (0543) 22696
TANA PASER

KEPUTUSAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NOMOR : 184.4/06/Sek. II/BKPSDM

TENTANG
TIM PENYUSUNAN
LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASER

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan Pemerintah yang lebih berdaya guna dan berhasil guna dan bertanggung jawab serta untuk lebih memantapkan pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai visi, misi dan tujuan instansi Pemerintah serta dalam rangka perwujudan tata pemerintahan yang baik (*good governace*), perlu disusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP);

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tentang Pembentukan Tim Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

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

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;

3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
5. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2007 tentang Perubahan nama Kabupaten Pasir menjadi Kabupaten Paser Provinsi Kalimantan Selatan;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2013 tentang Perubahan Nama Ibukota Kabupaten Paser Provinsi Kalimantan Timur dari Tanah Grogot menjadi Tana Paser;
9. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Paser;
10. Peraturan Bupati Paser Nomor 29 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 06 tahun 2021 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Paser Tahun Anggaran 2021.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

PERTAMA : Membentuk Tim Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2021 dengan komposisi dan personalia sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini;

KEDUA : Tim sebagaimana dimaksud pada Diktum PERTAMA keputusan ini bertugas :

f. Melakukan inventarisasi data-data sebagai bahan penyusunan LKjIP Tahun 2021;
g. Melakukan monitoring terhadap penyusunan Laporan Pendahuluan sampai dengan Laporan Akhir atas penyusunan LKjIP;

h. Melakukan koordinasi dengan Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser guna evaluasi terhadap penyusunan LKjIP;

i. Melakukan pembahasan, koordinasi dan evaluasi terhadap penyusunan LKjIP;

j. Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan kepada Bupati Paser.

KETIGA : Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Tim sebagaimana di maksud pada DIKTUM KESATU keputusan ini harus berpedoman pada petunjuk dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;

KEEMPAT : Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya Keputusan ini dibebankan pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2021;

KELIMA : Keputusan ini berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari tedapat kekeliruan akan dilakukan perbaikan kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Tana Paser
Pada tanggal : 05 Januari 2022

KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASER

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

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Bupati Paser di Tana Paser
2. Inspektur Inspektorat Kabupaten Paser di Tana Paser
3. Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Paser di Tana Paser
4. Yang bersangkutan untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya

Lampiran I : Keputusan BKPSDM Kabupaten Paser
Nomor : 184.4/06/Sek. II/BKPSDM
Tanggal : 05 Januari 2022

KOMPOSISI DAN PERSONALIA TIM PENYUSUN LKjIP
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASER TAHUN 2021

Ketua	:	Kepala BKPSDM Kabupaten Paser
Sekretaris	:	Sekretaris BKPSDM Kabupaten Paser
Anggota	:	1. Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan
		2. Staf Perencanaan

KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASER

PEMERINTAH KABUPATEN PASER
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

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

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	**Drs. SUWITO**
NIP	:	196508081992031019
Jabatan	:	Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

Selanjutnya disebut pihak pertama.

Nama	:	**Drs. H. YUSRIANSYAH SYARKAWI, M.Si**
Jabatan	:	Bupati Paser

Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua.

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Tana Paser, 04 Januari 2021

Pihak Kedua, **Bupati Paser**	Pihak Pertama, **Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**
Drs. H. YUSRIANSYAH SYARKAWI, M.Si	**Drs. SUWITO** Pembina Tingkat I NIP. 196508081992031019

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya Kualitas Pengetahuan, Keterampilan dan Pembinaan ASN	Persentase ASN yang berpendidikan S1, S2 dan S3	51.46
		Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	10.1
		Persentase jumlah PNS/Aparatur sesuai kebutuhan	66.67
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks kepuasan Masyarakat	Baik
3.	Meningkatkan Kualitas Sistem Informasi Kepegawaian	Persentase Record Data yang Diupdate	100%
		Persentase SKPD yang Melaporkan Data Kepegawaiannya	100%

PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 152.305.500,-	APBD
	2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp. 181.571.680,-	APBD
	3. Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 186.124.790,-	APBD
	4. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 20.170.700,-	APBD
	5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 45.456.500,-	APBD
	6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 67.700.880,-	APBD
2. Program Peningkatan Sarana Prasarana Aparatur	1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN	Rp. 2.101.773.750,-	[illegible]
	2. Mutasi dan Promosi ASN	Rp. 1.451.176.680,-	APBD
	3. Pengembangan Kompetensi ASN	Rp. 5.077.142.710,-	APBD
	4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp. 472.728.300,-	APBD
JUMLAH		**Rp. 9.783.824.440,-**	

Tana Paser, 04 Januari 2021
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bupati Paser

Drs. H. YUSRIANSYAH SYARKAWI, M.Si

Drs. SUWITO
Pembina Tingkat I
NIP. 196508081992031019

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2021

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	**Drs. SUWITO**
NIP	:	196508081992031019
Jabatan	:	Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

Selanjutnya disebut pihak pertama.

Nama	:	**dr. FAHMI FADLI**
Jabatan	:	Bupati Paser

Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua.

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Tana Paser, 27 Oktober 2021

Pihak Kedua, **Bupati Paser**	Pihak Pertama, **Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**
dr. FAHMI FADLI	**Drs. SUWITO** Pembina Tingkat I NIP. 196508081992031019

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	14 %
		Persentase Aparatur SIpil Negara yang Berkinerja Baik	90 %
		Persentase Jumlah Aparatur Sipil Negara sesuai Kebutuhan	90 %
		Persentase Data Kepegawaian yang Terbarukan	90 %
2.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	B (60)

PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 159.789.860,-	APBD
	2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp. 5.176.266.500,-	APBD
	3. Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 186.942.890,-	APBD
	4. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 241.118.110,-	APBD
	5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 102.005.660,-	APBD
	6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 74.500.880,-	APBD
2. Program Kepegawaian Daerah	1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN	Rp. 2.178.035.805,-	APBD
	2. Mutasi dan Promosi ASN	Rp. 1.520.540.380,-	APBD
	3. Pengembangan Kompetensi ASN	Rp. 4.787.186.305,-	APBD
	4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatu r	Rp. 479.846.700,-	APBD
JUMLAH		**Rp. 14.935.220.390,-**	**APBD**

Tana Paser, 27 Oktober 2021
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Drs. SUWITO
Pembina Tingkat I
NIP. 196508081992031019

Bupati Paser

dr. FAHMI FADLI

PEMERINTAH KABUPATEN PASER
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
M. Noto Sunardi Telp. (0543) 21072 Fax. (0543) 22696
TANAH GROGOT

KEPUTUSAN
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASER

NOMOR : 700/11/Sek.II/VIII/BKPSDM

TENTANG
REVISI INDIKATOR KINERJA UTAMA DAN
PENETAPAN INDIKATOR KINERJA INDIVIDU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASER

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA,

Menimbang : a. bahwa dengan telah ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, maka perlu dilakukan Revisi Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;

b. bahwa sebagai salah satu upaya meningkatkan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah dengan menetapkan Indikator Kinerja Individu (IKI) sebagai dasar pengukuran keberhasilan pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan;

c. bahwa sesuai ketentuan Pasal 3 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah setiap instansi Pemerintah wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Individu di Lingkungan masing – masing;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, b dan c, maka perlu melakukan revisi Indikator Kinerja Utama Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016 – 2021 dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;

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

2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589);

3. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2009, tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 5038);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005, tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4594);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaran Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, TambahanLembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;

7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/20/M.PAN/141/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama;

8. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Paser Tahun 2016 Nomor 14, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Paser Nomor 49);

9. 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.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN

PASER TENTANG REVISI INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) DAN PENETAPAN INDIKATOR KINERJA INDIVIDU (IKI) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER.

KESATU : Revisi Indikator Kinerja Utama dan Penetapan Indikator Kinerja Individu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2016 – 2021, sebagaimana tercantum dalam lampiran keputusan ini;

KEDUA : Pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang ingin dicapai dengan standar rencana atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang ditetapkan;

KETIGA : Revisi Indikator Kinerja Utama dan Penetapan Indikator Kinerja Individu ini merupakan tolak ukur atau parameter dalam penilaian kinerja sekaligus menjadi ukuran keberhasilan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Pelatihan Kabupaten Paser;

KEEMPAT : Isi dan uraian revisi Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Individu (IKI) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;

KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Tana Paser
Pada Tanggal, 31 Agustus 2020

Kepala Badan,

PEMERINTAH KABUPATEN PASER
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Drs. SUWITO
Pembina Tingkat I
NIP. 196508081992031019

Lampiran I. Keputusan Kepala BKPSDM
Nomor. 700/11/VIII/BKPSDM
Tanggal 31 Agustus 2020

REVISI INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Instansi : **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

Visi : **Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang Profesional dan Berdaya Saing**

Misi :

1. **Meningkatkan Kualitas ASN yang Memiliki Kompetensi dan Integritas yang tinggi**
2. **Meningkatkan Kualitas Manajemen Kepegawaian**

Tujuan :

1. **Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang Memiliki Pengetahuan dan Keterampilan sesuai dengan Kompetensinya**
2. **Meningkatkan Kualitas Manajemen Kepegawaian**
3. **Mewujudkan Tata Kelola Informasi Kepegawaian yang Lengkap dan Akurat**

Tugas : **Membantu Bupati Paser dalam melaksanakan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Fungsi :

1. **Penyusunan perencanaan program di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan Rencana Strategis Pemerintah Daerah;**
2. **Penetapan Kebijakan teknis manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;**
3. **Pelaksanaan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas penyelenggaraan urusan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang meliputi kegiatan mutase ASN, diklat, pengembagan dan Pembinaan ASN serta data**

dan informasi kepegawian sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;

4. Pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian, pembinaan dan pengembangan pegawai, pelaksanaan dan fasilitasi pendidikan dan pelatihan pegawai daerah serta penyelenggaraan sistem manajemen informasi kepegawaian daerah sesuai dnegan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah.
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dna fungsinya.
6. Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan.

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan/Formulasi Perhitungan	Penanggung Jawab
1	Meningkatnya kualitas Kualifikasi dan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan formal (baik kualifikasi dan kompetensi) dibagi Jumlah seluruh ASN di kali seratus persen Tipe perhitungan : Kumulatif dalam 5 (lima) tahun RPJMD Sumber Data : Data olah/rekap Bidang Pengembangan dan Mutasi Kepegawaian	Bidang Pengembangan dan Mutasi
		Persentase Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkinerja baik	Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan nilai capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) baik dibagi dengan Jumlah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di kali seratus persen Tipe Perhitungan : Kumulatif Sumber Data : Sub bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja	Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian
		Persentase Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai kebutuhan	Jumlah formasi pegawai yang terpenuhi dibandingkan dengan jumlah bezzeting/usulan formasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di kali seratus persen	Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian
		Persentase Data Kepegawaian yang Terbarukan	Jumlah Data kepegawaian yang diupdate secara berkala dalam satu tahun anggaran di bandingkan jumlah data kepegawaian dikali seratus persen	Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai SAKIP/ hasil penilaian atas evaluasi SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) dari Inspektorat	Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN

Ditetapkan di Tana Paser
Pada Tanggal 31 Agustus 2020

Kepala Badan,

PEMERINTAH KABUPATEN TANA PASER
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Drs. SUWITO
Pembina Tingkat I
NIP. 196508081992031019

RENCANA AKSI TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASER

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	TARGET				Satuan	KEGIATAN/SUB KEGIATAN	OUT PUT				Satuan	PENANGGUNG JAWAB	ANGGARAN SEBELUM PERUBAHAN	ANGGARAN SESUDAH PERUBAHAN
			TW I	TW II	TW III	TW IV			TW I	TW II	TW III	TW IV				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah				B (62)	Indeks	**Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	**25%**	**25%**	**25%**	**25%**	**Persen**		**5,236,293,130.00**	**5,969,611,200.00**
								Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	**25%**	**25%**	**25%**	**25%**	**Persen**		**210,856,960.00**	**159,789,860.00**
								Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		1	1	2	Dokumen		152,305,500.00	22,644,800.00
								Koordinasi dan Penyusunan RKA		1			Dokumen		21,826,000	21,854,900
								Koordinasi dan Penyusunan Perubahan RKA			1		Dokumen		19,324,900	19,617,100
								Koordinasi dan penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD				1	Dokumen		15,000,560	15,094,460
								Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1	1	1	7 dok	Dokumen		2,400,000	80,578,700
								Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah		**C**		**B**	**Nilai/Indeks**		**27,690,900**	**28,987,300**
								Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan				60	orang		27,690,900	28,987,300
								Kegiatan Administrasi Keuangan PD					**Nilai/Indeks**		**4,688,438,080**	**5,176,266,500**
								Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3	4	4	3	bulan		4,550,826,400	4,991,792,000
								Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	50	50	50	50	Dokumen		137,611,680	184,474,500
								Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah					**Nilai/Indeks**		**186,124,790**	**186,942,890**
								Penyediaan komponen listrik/penerangan bangunan kantor	3	3	3	3	bulan		1,182,720	1,182,720
								Penyediaan Bahan Logistik Kantor	3	3	3	3	bulan		46,749,350	46,749,350
								Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	3	3	3	3	bulan		7,815,120	9,960,120
								Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3	3	3	3	bulan	**Sekretariat**	4,593,600	3,604,700
								Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	3	3	3	3	bulan		125,784,000	125,446,000
								Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah					**Nilai/Indeks**		**17,705,900**	**241,118,110**
								Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya			3	3	unit		17,705,900	241,118,110
								Kegiatan Penyediaan Jasa Pneunjang Urusan Pemerintahan Daerah					**Nilai/Indeks**		**45,456,500**	**102,005,660**
								Penyediaan Jasa Surat Menyurat	3	3	3	3	bulan		43,056,500	49,700,000
								Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	3	3	3	3	bulan		2,400,000	52,305,660
								Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah					**Nilai/Indeks**		**60,020,000**	**74,500,860**
								Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan		3			unit		2,500,000.00	3,000,000
								Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Jabatan		1			unit		3,000,000	2,500,000

								Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	3	3	3	3	bulan		6,490,000	14,170,000
								Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya				1	unit		44,980,000	51,780,880
								Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	3	3	3	3	bulan		3,050,000	3,050,000
2	Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN	Persentase Jumlah Aparatur Sipil Negara sesuai Kebutuhan				90	Persen	**Program Kegepawaian Daerah**							**9,097,873,840**	**8,965,609,190**
								Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN							**2,099,290,950**	**2,178,035,805**
								Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK			150		orang		715,887,840	884,032,185
								Evaluasi pemberhentian pegawai				139	orang		810,658,050	753,671,050
								Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian				160	orang	**Bidang Pengadaan dan Pemberhentian ASN**	79,926,000	61,156,000
		Persentase Data Kepegawaian yang Terbarukan				100	Persen	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	1			3.00	kegiatan		111,830,670.00	111,830,670.00
								Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian				1	dokumen		124,532,000	136,614,000
								Pengelolaan Data Kepegawaian	150	150	150	150	data		97,528,490	96,772,900
								Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	25	25	25	25	kartu		158,927,900	133,959,000
		Persentase ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal		13.50		14	Indeks	**Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN**							**5,074,677,910**	**4,787,186,305**
								Pengelolaan Assessment Center		3	3	1	kegiatan		188,807,060	297,017,025
								Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	91	91	91	91	orang		3,798,402,200	3,747,167,530
								Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN				70	orang		850,971,900	505,134,000
								Pembinaan Jabatan Fungsional ASN				341	dokumen		103,732,000	103,732,000
								Evaluasi Pengembangan Jafung				7	dokumen	**Bidang Pengembangan dan Diklat**	73,557,750	73,557,750
								Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional				120	orang		59,207,000	60,578,000
								Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN							**1,451,176,680**	**1,520,540,380**
								Pengelolaan Mutasi ASN	125	125	125	125	Dokumen		52,318,000	52,318,000
								Pengelolaan Promosi ASN				5	jabatan		1,253,180,800	1,318,944,500
								Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		240		240	Dokumen		145,677,880	149,277,880
		Persentase Aparatur Sipil Negara yang Berkinerja Baik				90	Persen	**Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**							**472,728,300**	**479,846,700**
								Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				4,634	Dokumen	**Bidang Penilaian dan kesejahteraan ASN**	175,812,600	175,931,000
								Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai				1,600	Dokumen		107,589,000	111,189,000
								Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai				400	Orang		83,922,000	83,922,000
								Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN				7 kasus	kasus		105,404,700	108,804,700
								Jumlah							**14,334,166,970**	**14,935,220,390**

Tana Paser, 27 Oktober 2021

Kepala Badan,

Drs. SUWITO
Pembina Tingkat I
NIP. 196508081992031019

LAPORAN EVALUASI RENJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER
TAHUN ANGGARAN 2021

Kode	Perangkat Daerah / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Kinerja dan anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun Berjalan (Tahun n-1) yang dievaluasi			Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah yang dievaluasi		Tingkat Capaian Kinerja Dan Anggaran (%) 2021		Predikat	
						Triwulan-I		Triwulan-II		Triwulan-III		Triwulan-IV							
(1)	(2)	(3)	(4)			(5)		(6)		(7)		(8)		(9)		(10)		(11)	
			K		RP	K	RP	K	RP	K	RP	K	RP	K	RP	K	RP	K	RP
5.03.5.04.0.00.00.0000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				14,935,220,390.00	0	916,031,957.00	0	1,913,610,457.00	0	4,854,920,850.00	0	4,929,893,223.00	0	12,614,456,487.00	0	84.46	SR	T
5.03.001	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Indeks kepuasan pelayanan masyarakat	0	%	5,969,611,200.00	0	816,221,957.00	0	794,454,905.00	0	1,851,687,004.00	0	1,920,705,592.00	0	5,383,069,458.00	0	90.17	SR	T
5.03.001.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				159,789,860.00	0	-	0	27,970,600.00	0	7,593,000.00	0	60,784,014.00	0	96,347,614.00	0	60.3	SR	R
5.03.001.2.01.001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen RENSTRA Perangkat Daerah	4	Dokumen	22,644,800.00	0	-	3	-	1	1,290,000.00	0	10,407,000.00	4	11,697,000.00	10	51.65	SR	R
5.03.001.2.01.002	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA SKPD yang Tersusun	1	Dokumen	21,854,800.00	0	-	1	2,322,400.00	0	-	0	5,533,600.00	1	7,856,000.00	20	35.95	SR	SR
5.03.001.2.01.003	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-Perubahan SKPD yang Tersusun	1	Dokumen	19,617,100.00	0	-	0	7,267,200.00	1	-	0	2,998,600.00	1	10,265,800.00	20	52.33	SR	R
5.03.001.2.01.006	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen LKjIP yang Tersusun	1	Dokumen	15,094,460.00	0	-	0	-	0	-	1	5,874,147.00	1	5,874,147.00	10	38.92	SR	SR
5.03.001.2.01.007	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Data Statistik Sektoral SKPD yang tersusun	1	Dokumen	80,578,700.00	0	-	0	19,381,000.00	0	6,303,000.00	1	35,970,667.00	1	60,654,667.00	100	75.27	ST	S
		Tersusunnya hasil monitoring dan evaluasi seluruh kegiatan BKPSDM Kab. Paser di dalam dan diluar daerah Kab. Paser dalam bentuk laporan secara periodik	10	Dokumen		0		0		0		10		10		0		SR	
5.03.001.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				5,176,266,500.00	0	816,221,957.00	0	705,226,833.00	0	1,736,391,714.00	0	1,411,009,933.00	0	4,668,850,437.00	0	90.2	SR	T
5.03.001.2.02.001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah pembayaran Gaji yang terbayarkan per bulan	12	bulan	4,991,792,000.00	3	816,221,957.00	3	684,226,833.00	3	1,725,663,564.00	3	1,265,162,218.00	12	4,491,274,572.00	100	89.97	ST	T
5.03.001.2.02.004	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Terlaksananya penyediaan jasa administrasi keuangan	72	OB	184,474,500.00	18	-	18	21,000,000.00	18	10,728,150.00	18	145,847,715.00	72	177,575,865.00	100	96.26	ST	ST
		Jumlah dokumen keuangan Perangkat Daerah yang tersusun	3	Document		0		1		1		1		3		100		ST	
5.03.001.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				28,987,300.00	0	-	0	-	0	-	0	27,929,450.00	0	27,929,450.00	0	96.35	SR	ST
5.03.001.2.05.010	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah aparatur yang mengikuti sosialisasi	47	Orang	28,987,300.00	0	-	0	-	0	-	42	27,929,450.00	42	27,929,450.00	89.36	96.35	T	ST
5.03.001.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah				186,942,890.00	0	-	0	18,667,922.00	0	57,997,610.00	0	104,513,095.00	0	181,178,627.00	0	96.92	SR	ST
5.03.001.2.06.001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Tersediarya komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	12	Bulan	1,182,720.00	3	-	3	-	3	1,182,720.00	3	-	12	1,182,720.00	100	100	ST	ST
5.03.001.2.06.004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Tersediarya Alat Tulis Kantor	12	Bulan	46,749,350.00	3	-	3	-	3	23,451,770.00	3	22,651,220.00	12	46,102,990.00	100	98.62	ST	ST
		Tersediarya makanan dan minuman rapat	300	Kotak		0		60		80		160		300		100		ST	
5.03.001.2.06.005	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Tersediarya bahan cetakan dan penggandaan	12	Bulan	9,960,120.00	3	-	3	-	3	7,815,120.00	3	2,145,000.00	12	9,960,120.00	100	100	ST	ST
5.03.001.2.06.006	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Tersediarya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	12	Bulan	3,604,700.00	3	-	3	1,200,000.00	3	900,000.00	3	1,500,000.00	12	3,600,000.00	100	99.87	ST	ST
5.03.001.2.06.009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Terselenggaranya rapat-rapat koordinasi dan konsultasi	12	Bulan	125,446,000.00	3	-	3	17,467,922.00	3	24,648,000.00	3	78,216,875.00	12	120,332,797.00	100	95.92	ST	ST
5.03.001.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase PD yang tercukupi sarana prasarana untuk menunjang kinerja aparatur	100	Persen	241,118,110.00	0.25	-	0	-	0	16,676,000.00	0	226,732,800.00	0.25	243,408,800.00	0.25	100.95	SR	ST
5.03.001.2.07.006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Tersediarya peralatan dan perlengkapan kantor sesuai kebutuhan	29	Unit	241,118,110.00	0	-	0	-	2	16,676,000.00	27	226,732,800.00	29	243,408,800.00	100	100.95	ST	ST
5.03.001.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				102,005,660.00	0	-	0	21,300,000.00	0	14,200,000.00	0	65,056,300.00	0	100,556,300.00	0	98.58	SR	ST
5.03.001.2.08.001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah jasa surat menyurat yang dikirim	20	Dokumen	49,700,000.00	3	-	6	21,300,000.00	3	14,200,000.00	0	14,200,000.00	12	49,700,000.00	60	100	R	ST
5.03.001.2.08.002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah jasa komunikasi, jaringan informasi dan website BKPSDM terbayarkan	12	Bulan	52,305,660.00	3	-	3	-	3	-	3	50,856,300.00	12	50,856,300.00	100	97.23	ST	ST

5.03.001.2.09	**Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**				**74,500,880.00**	**0**	**-**	**0**	**21,289,550.00**	**0**	**18,828,080.00**	**0**	**24,080,000.00**	**0**	**64,798,230.00**	**0**	**86.98**	**SR**	**T**
5.03.001.2.09.001	Penyediaan Jasa Perizinan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Terbayarnya jasa perizinan kendaraan jabatan	1	Unit	3,000,000.00	0	-	0	-	1	1,397,800.00	0	-	1	1,397,800.00	100	46.59	ST	SR
5.03.001.2.09.002	Penyediaan Jasa Perizinan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Terbayarnya jasa perizinan kendaraan dinas/operasional	1	Unit	2,500,000.00	0	-	1	989,550.00	0	-	0	-	1	989,550.00	100	35.58	ST	SR
5.03.001.2.09.006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Terpeliharanya peralatan gedung kantor	12	Bulan	14,170,000.00	3	-	3	-	3	-	3	7,680,000.00	12	7,680,000.00	100	54.2	ST	R
5.03.001.2.09.009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Terpeliharanya gedung kantor	12	Bulan	51,780,880.00	3	-	3	20,400,000.00	3	14,380,880.00	3	17,000,000.00	12	51,780,880.00	100	100	ST	ST
5.03.001.2.09.010	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Terpeliharanya perlengkapan gedung kantor	12	Bulan	3,050,000.00	3	-	3	-	3	3,050,000.00	3	-	12	3,050,000.00	100	100	ST	ST
5.03.002	**PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**				**8,905,609,190.00**	**0**	**99,810,000.00**	**0**	**1,119,155,552.00**	**0**	**3,003,233,846.00**	**0**	**3,009,187,631.00**	**0**	**7,231,387,029.00**	**0**	**80.06**	**SR**	**T**
5.03.002.2.01	**Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**				**2,178,035,805.00**	**0**	**-**	**0**	**172,712,474.00**	**0**	**697,069,553.00**	**0**	**807,264,394.00**	**0**	**1,677,046,421.00**	**0**	**77**	**SR**	**T**
5.03.002.2.01.003	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Terpenuhinya Aparatur Pemerintah Daerah sesuai dengan kebutuhan	136	Orang	884,032,185.00	0	-	0	18,360,190.00	0	159,998,246.00	136	520,756,728.00	136	699,115,164.00	100	79.08	ST	T
5.03.002.2.01.006	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah penerbitan SK Pensiun PNS yang tepat waktu	70	SK	61,156,000.00	0	-	129	-	19	4,828,000.00	0	22,537,092.00	148	27,365,092.00	211.43	44.75	ST	SR
5.03.002.2.01.007	Evaluasi Pemberhentian ASN	Terselenggaranya Diklat Dasar bagi CPNS yang diajukan oleh Pemerintah Daerah	139	Orang	753,671,050.00	0	-	0	69,957,000.00	139	428,977,677.00	0	123,571,969.00	139	622,506,646.00	100	82.6	ST	T
		Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Pembekalan	61	Orang		0		0		0		48		48		78.69		T	
5.03.002.2.01.008	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah fasilitasi kegiatan KORPRI yang terlaksana	3	Kegiatan	111,830,670.00	0	-	0	-	0	-	0	8,580,000.00	0	8,580,000.00	0	7.68	SR	SR
5.03.002.2.01.010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Aplikasi kepegawaian yang ditingkatkan, dikelola dan dipelihara	4	Aplikasi	136,614,000.00	1	-	1	20,942,884.00	1	27,947,541.00	1	72,930,100.00	4	121,720,615.00	100	89.1	ST	T
5.03.002.2.01.011	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah kartu tanda pengenal PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Paser yang terbit Persentase data kap	800	Kartu	96,772,900.00	0	-	62	-	409	57,552,000.00	389	20,372,996.00	860	77,924,996.00	107.5	80.52	ST	T
5.03.002.2.01.012	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah kartu identitas kepegawaian yang terbit (Taspen, Karpeg, Karis, Karsu, KPE dan Konversi NIP)	42	Kartu	133,959,000.00	0	-	10	63,552,400.00	25	17,766,089.00	0	38,508,819.00	35	119,827,308.00	83.33	89.45	T	T
5.03.002.2.02	**Mutasi dan Promosi ASN**				**1,520,540,380.00**	**0**	**-**	**0**	**139,673,504.00**	**0**	**150,366,234.00**	**0**	**635,173,034.00**	**0**	**925,212,772.00**	**0**	**60.85**	**SR**	**R**
5.03.002.2.02.001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah rekomendasi dan SK dari BKPSDM Paser, BKD Provinsi dan BKN	100	Orang	52,318,000.00	0	-	159	10,072,400.00	184	7,861,000.00	0	9,800,100.00	343	27,733,500.00	343	53.01	ST	R
5.03.002.2.02.002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah penerbitan SK Kenaikan Pangkat PNS yang tepat waktu dan SK dari BKPSDM Paser, BKD Provinsi dan BKN	1000	Orang	149,277,880.00	0	-	360	47,361,440.00	0	13,261,000.00	270	36,642,040.00	630	97,264,480.00	49.5	65.16	SR	R
5.03.002.2.02.003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah calon Pejabat Pimpinan Tinggi (JPT) yang mengikuti Lelang Jabatan	8	Orang	1,318,944,500.00	0	-	0	82,239,664.00	7	129,244,234.00	0	588,730,894.00	7	800,214,792.00	87.5	60.67	T	R
5.03.002.2.03	**Pengembangan Kompetensi ASN**				**4,787,186,305.00**	**0**	**84,960,000.00**	**0**	**736,451,874.00**	**0**	**2,024,240,760.00**	**0**	**1,365,571,382.00**	**0**	**4,211,224,016.00**	**0**	**87.97**	**SR**	**T**
5.03.002.2.03.002	Pengelolaan Assessment Center	Terkelolanya sarana dan pra sarana lab. Komputer BKPSDM Kab.Paser	12	Bulan	297,017,025.00	3	-	3	64,872,500.00	3	61,834,360.00	3	170,310,165.00	12	297,017,025.00	100	100	ST	ST
		Jumlah Fasilitasi kegiatan assesment yang dilaksanakan	7	Kegiatan		0		3		3		3		9		0		SR	
5.03.002.2.03.003	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah PNS daerah dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai bidang tugas masing-masing	70	Orang	3,747,167,530.00	2	84,960,000.00	22	604,880,674.00	86	1,806,414,800.00	0	876,019,587.00	110	3,372,275,061.00	157.14	90	ST	T
		Terselenggaranya Diklat PIM tingkat II, III dan IV bagi PNS yang telah dan akan menduduki jabatan struktural	87	Orang		0		2		78		0		80		91.95		ST	
5.03.002.2.03.004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Tugas belajar atau Ijin Belajar	62	Orang	505,134,000.00	0	-	0	32,469,000.00	164	104,938,000.00	0	265,136,680.00	164	402,543,680.00	264.52	79.69	ST	T
5.03.002.2.03.013	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Terbitnya Surat Keputusan Jabatan Fungsional	341	Dokumen	103,732,000.00	96	-	63	4,944,400.00	54	15,892,800.00	1	35,783,700.00	214	56,620,900.00	0	54.58	SR	R
5.03.002.2.03.014	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah rekomendasi peninjauan masa kerja	10	Dokumen	60,578,000.00	0	-	0	12,104,800.00	0	12,104,800.00	0	-	0	24,209,600.00	0	39.96	SR	SR
5.03.002.2.03.015	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Terbitnya Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Fungsional PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Paser	7	Dokumen	73,557,750.00	0	-	0	17,180,500.00	0	23,056,000.00	0	18,321,250.00	0	58,557,750.00	0	79.61	SR	T
5.03.002.2.04	**Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**				**479,840,700.00**	**0**	**14,850,000.00**	**0**	**70,317,700.00**	**0**	**131,557,299.00**	**0**	**201,178,821.00**	**0**	**417,903,820.00**	**0**	**87.09**	**SR**	**T**
		Dokumen LHKPN yang disampaikan ke KPK	204	Dokumen		0		0		0		223		223		109.31		ST	

5.03.002.2.04.002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah PNS yang mengumpulkan target dan hasil penilaian kinerja tepat waktu	4697	Pegawai	175,931,000.00	0	14,850,000.00	0	32,017,000.00	0	46,461,899.00	4697	82,602,101.00	4697	175,931,000.00	93940	100	ST	ST
		Jumlah SKP yang terkumpul dan dievaluasi	1	dokumen		0		0		0		1		1		100		ST	
5.03.002.2.04.004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang mendapatkan kenaikan gaji berkala	1600	dokumen	111,189,000.00	872	-	306	28,100,700.00	275	35,300,700.00	1900	33,405,400.00	127.75	96,806,800.00	0	87.07	SR	T
5.03.002.2.04.005	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah PNS yang memperoleh penghargaan SLKS	600	Orang	83,922,000.00	0	-	0	-	0	7,986,900.00	566	28,374,420.00	566	36,361,320.00	94.33	43.33	ST	SR
5.03.002.2.04.008	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS yang diselesaikan	7	Kasus	108,804,700.00	0	-	0	10,200,000.00	9	41,807,800.00	0	56,796,900.00	9	108,804,700.00	128.57	100	ST	ST

Faktor pendorong keberhasilan kinerja:

Tana Paser, 25 Januari 2022

Kepala Badan,

Drs. SUWITO
Pembina Tingkat I
NIP. 196508081992031019

PENGANUGERAHAN PENGHARGAAN INOVASI DAERAH TAHUN 2020
"ONE AGENCY ONE INNOVATION"
(Satu Perangkat Daerah Satu Inovasi)

PEMERINTAH KABUPATEN PASER
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER
Jalan R.M.Noto Sunardi Telp. (0543) 21072 - 22696 Fax.(0543) 22696
TANAH GROGOT (Kode Pos 76211)

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER
NOMOR : 184.4 / 07/Sek.II/BKPSDM

TENTANG
STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASER

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER,

Menimbang :

a. bahwa dalam rangka pelaksanaan Reformasi Birokrasi perlu kiranya untuk meningkatkan kinerja aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

b. bahwa untuk mewujudkan kinerja aparatur yang optimal diperlukan standar operasional prosedur sebagai acuan dalam melaksanakan tugas sehingga Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Nomor 184.4/7.1/NKPSDM/2020 tanggal 12 Juni 2020 tentang Revisi Standar Operasional Prosedur BKPSDM diganti dan direvisi kembali;

c. bahwa untuk melaksanakan maksud pada huruf a dan b tersebut di atas perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) yang telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lmebaran Negara Republik Indonesia, Tahun 2008 nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor Nomor 5038);
5. Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 215 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5357);

7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2011 tentang Standar Operasional Prosedur di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten /Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 704);

8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 649);

9. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;

10. 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.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Standar Operasional Prosedur Perencananaan, Pelaporan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah di lingkungan Badan Kepagawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sebagaimana tercantum dalam lampiran;

KEDUA : Standar Operasional Prosedur sebagaimana dimaksud Diktum KESATU untuk memberikan acuan kepada pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi;

KETIGA : Keputusan ini berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Tana Paser
Pada tanggal : 05 Januari 2022

Kepala Badan,

PEMERINTAH KABUPATEN PASER
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Drs. SUWITO
Pembina Tingkat I
NIP. 196508081992031019

Tembusan Keputusan ini disampaikan kepada Yth :

1. Inspektur Inspektorat Kabupaten Paser di Tana Paser
2. Kepala Bagian Hukum Setda Kab. Paser di Tana Paser
3. Yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Lampiran I : Keputusan BKPSDM Kabupaten Paser
Nomor : 184.4 / 06 / Sek. II / BKPSDM
Tanggal : 05 Januari 2022

NO.	JUDUL STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR	NOMOR SOP
1	SOP Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)	01/SOP-Sek.II
2	SOP Penyusunan Rencana Strategis (Renstra)	02/SOP-Sek.II
3	SOP Penyusunan Rencana Kerja (Renja)	03/SOP-Sek.II
4	SOP Penyusunan Data Statistik Sektoral	04/SOP-Sek.II
5	SOP Penyusunan Dokumen Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	05/SOP-Sek.II
6	SOP Penyusunan Evaluasi Renja	06/SOP-Sek.II
7	SOP Penyusunan DPA	07/SOP-Sek.II
8	SOP Penyusunan LPPD	08/SOP-Sek.II
9	SOP Pengumpulan Data Kinerja	09/SOP-Sek.II
10	SOP Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kinerja (Renstra dan IKU)	010/SOP-Sek.II

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER **SEKRETARIAT** **KEPALA SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN**	NOMOR SOP	: 01/SOP-Sek. II
	TGL PEMBUATAN	: Desember 2021
	TGL REVISI	: -
	TGL EFEKTIF	: Desember 2021
	DISAHKAN OLEH	KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER **Drs. SUWITO** Pembina Tk.I NIP. 19650808 199203 1 019
	NAMA SOP	**PENYUSUNAN LAPORAN KIENRJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)**

DASAR HUKUM 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah	**KUALIFIKASI PELAKSANA** 1. Mampu Melakukan Analisa/ Evaluasi Terhadap Laporan Realisasi Keuangan 2. Memahami Dokumen RENSTRA 3. Memahami DPA 4. Mampu Mengoperasikan Komputer
KETERKAITAN 1. SOP PENYUSUNAN EVALUASI RENCANA KERJA 2. SOP PENYUSUNAN LPPD 3. SOP PENYUSUNAN DATA SEKTORAL 4. Sop CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN	**PERALATAN/PERLENGKAPAN** 1. Dokumen RENSTRA 2. Dokumen RENJA 3. DPA 4. Laporan Realisasi Fisik Dan Keuangan 5. Komputer dan Printer
PERINGATAN Jika Laporan Tahunan Tidak Dibuat Maka OPD Tidak Memiliki Laporan Keterangan Pertanggungjawaban	**PENCATATAN DAN PENDATAAN** Disimpan Dalam Bentuk *Hard Copy* dan *Soft Copy*

NO	KEGIATAN	PELAKSANA					MUTU BAKU			KET
		Kepala	Sekretaris	Bidang	Kasubag Program	Pelaksana	Kelengkapan	Waktu	Output	
1	Menerima disposisi kepala tentang penyusunan LKPJ dari agendaris						Surat masuk	10 Menit	Surat edaran disertai lembar disposisi	
2	Menginformasikan dan menghimpun bahan dan data yang diperlukan kepada seluruh bidang/bagian						Surat edaran disertai lembar disposisi	30 Menit	Surat edaran disertai lembar disposisi	
3	Mengumpulkan bahan dan data laporan yang terkumpul						Surat edaran disertai lembar disposisi	30 Menit	Bahan Laporan	
4	Menganalisis data dan membuat rancangan draf laporan						Bahan Laporan	2 Hari	Bahan Laporan	
5	Mengoreksi dan mengevaluasi draf laporan						Draf laporan	1 Hari	Draft Laporan	
6	Mengadakan rapat pembahasan draft Laporan bersama bidang-bidang						Draft Laporan	3 Hari	Draft Laporan	
7	Membuat draf laporan kinerja						Draft Laporan	1 Hari	Draft Laporan	
8	Memeriksa dan memaraf draf laporan						Draft Laporan	90 Menit	Draft Laporan	
9	Menandatangani draf laporan LKJiP						Dokumen LKJIP	1 Hari	Draft Laporan	

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER

SEKRETARIAT

KEPALA SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN

NOMOR SOP	: 09/SOP-Sek.II
TGL PEMBUATAN	: Desember 2021
TGL REVISI	: -
TGL EFEKTIF	: Desember 2021
DISAHKAN OLEH	KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER **Drs. SUWITO** Pembina Tk.I NIP. 19650808 199203 1 019
NAMA SOP	**PENGUMPULAN DATA KINERA**

DASAR HUKUM

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah
2. 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

KUALIFIKASI PELAKSANA

1. Mampu melakukan analisa/evaluasi terhadap laporan realisasi keuangan
2. Memahami dokumen Renstra
3. Memahami dokumen Renja dan RKA
4. Memahami DPA
5. Memahami Dokumen LKjIP
6. Mampu mengoperasikan komputer

KETERKAITAN

1. SOP Penyusunan LKjIP

PERALATAN/PERLENGKAPAN

1. Dokumen Renstra dan Renja
2. Dokumen DPA
3. Komputer dan Printer
4. Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan

PERINGATAN

PENCATATAN DAN PENDATAAN

Apabila pengumpulan data kinerja tidak diselesaikan maka kegiatan pelaporan akan terhambat	Disimpan Dalam Bentuk *Hard Copy* dan *Soft Copy*

NO	KEGIATAN	PELAKSANA					MUTU BAKU			KET
		Kepala	Sekretaris	Bidang	Kasubag Program	Pelaksana	Kelengkapan	Waktu	Output	
1	Memerintahkan staf untuk menyampaikan format pemrintaan data kepada penyiap data						Surat masuk dan lembar disposisi	5 menit	Disposisi	
2	Menyampaikan format permintaan data dan informasi kepada Bagian/bidang yang ada di BKPSDM						Surat disposisi Kepala	30 menit	Disposisi	
3	Menghimpun data dan infromasi dari Bidang/bidang yang ada di BKPSDM						Draft data dan informasi	3 hari	Data dan Informasi	
4	Menganalisa dan mengevaluasi data dan informasi kinerja yang telah terkumpulkan						Draft data dan informasi	1 hari	Data dan Informasi	
5	Melaporkan ahasil analisa dan evaluasi kepada Sekretaris						Draft data dan informasi	1 jam	Data dan Informasi	
6	Melaporkan hasil analisa dan evaluasi kepada Kepala BKPSDM						-	30 menit	Data dan Informasi	

SALINAN

MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 53 TAHUN 2014

TENTANG

PETUNJUK TEKNIS PERJANJIAN KINERJA, PELAPORAN KINERJA
DAN TATA CARA REVIU ATAS LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 14, pasal 27 dan Pasal 30 Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
3. PeraturanPresiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 135 Tahun 2014;

4. Peraturan . . .

4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 165 Tahun 2014 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kabinet Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 339);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG PETUNJUK TEKNIS PENYUSUNAN PERJANJIAN KINERJA, PELAPORAN KINERJA DAN TATA CARA REVIU ATAS LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Reviu atas Laporan Kinerja dipergunakan sebagai pedoman bagi setiap instansi pemerintah dalam menyusun Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja

Pasal 2

Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, tercantum dalam lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 3 . . .

Pasal 3

Pelaporan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 tercantum dalam lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 4

Reviu atas Laporan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 5

Penyusunan Laporan Kinerja tahun 2014 berpedoman pada Peraturan Menteri ini

Pasal 6

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 7

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar . . .

Agar Setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 20 November 2014

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YUDDY CHRISNANDI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 1 Desember 2014

MENTERI HUKUM DAN HAK AZASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

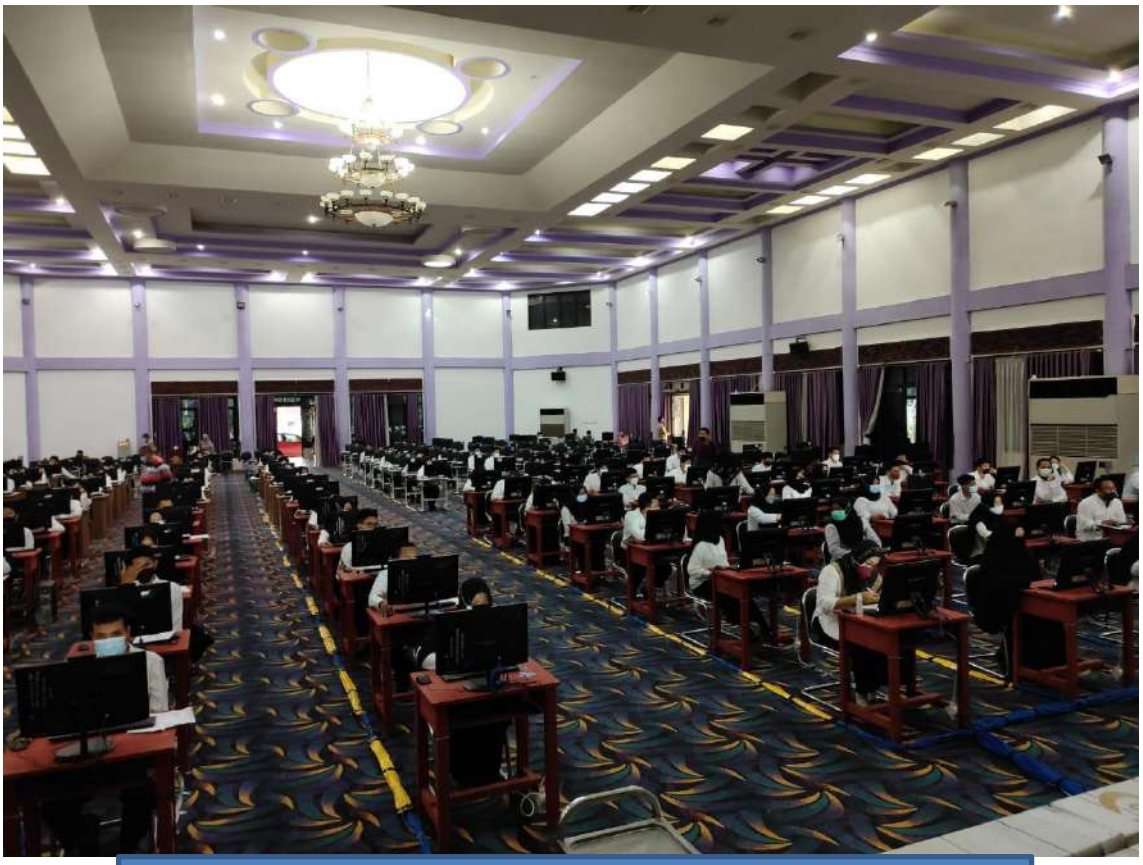
YASONNA H. LAOLY

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2014 NOMOR 1842

Salinan sesuai dengan aslinya
KEMENTERIAN PANRB
Kepala Biro Hukum, Komunikasi dan Informasi Publik,

ttd

Herman Suryatman



Pelaksanaan Seleksi CPNS Tahun Angkatan 2021

Pengangkatan Jabatan Fungsional Hasil Penevetaraan Jabatan Pengawas

Pengambilan Sumpah Pegawai

Foto Bersama Peserta Test Seleksi JPT Tahun 2021 untuk 7 iabatan

Sosialisasi Penyusunan SKP dengan Permendagri Nomor 8 tahun 2021

Rapat struktur organisasi dan peta jabatan BKPSDM

Rapat Internal pembahasan kinerja BKPSDM