

# REVIEW RENCANA STRATEGIS TAHUN 2021-2026

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

JL. R.M. NOTO SUNARDI TELPON (0543) 21072 | TANAH GROGOT  
[Kepegawaian.paserkab@gmail.com](mailto:Kepegawaian.paserkab@gmail.com)  
[Kepegawaian.paserkab.go.id](http://Kepegawaian.paserkab.go.id)

## KATA PENGANTAR

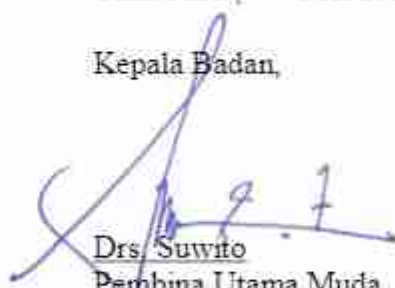
Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya lah, perubahan atas Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Paser tahun 2021-2026 ini dapat diselesaikan tepat waktunya. Perubahan Rencana Strategis ini merupakan tindak lanjut dari perubahan nomenklatur dan perubahan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sebagaimana diatur dalam Keputusan Dalam Negeri Nomor 050-5889 tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Dokumen ini dapat dijadikan pedoman bagi pemerintah Kabupaten Paser untuk menyelenggarakan pelayanan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Kami mengucapkan banyak terima kasih atas masukan yang diberikan selama penyusunan dokumen ini. Akhir kata, kami harapkan semoga Renstra ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat untuk mewujudkan visi dan misi Kepala Daerah Pemerintah Kabupaten Paser.

Tana Paser, Mei 2023

Kepala Badan,



Drs. Suwito

Pembina Utama Muda

NIP. 19650808 199203 1 019

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vi
<b>BAB I</b> <b>PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Landasan Hukum .....	3
1.3. Maksud dan Tujuan .....	8
1.4. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II</b> <b>GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH</b>	
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi PD .....	12
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah .....	21
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah .....	24
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan PD .....	45
<b>BAB III</b> <b>PERMASALAHAN DAN ISU-ISU PERANGKAT DAERAH</b>	
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah .....	47
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih .....	50
3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi .....	56
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) .....	60
3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis .....	61
<b>BAB IV</b> <b>TUJUAN DAN SASARAN</b>	
<b>BAB V</b> <b>STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN</b>	
5.1. Strategi .....	65
5.2. Arah Kebijakan .....	68
<b>BAB VI</b> <b>RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN</b>	
<b>BAB VII</b> <b>KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN</b>	
<b>BAB VIII</b> <b>PENUTUP</b>	

## DAFTAR TABEL

	Hal	
Tabel 2.1.	Jumlah Personil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser berdasarkan Jenis Kelamin.....	22
Tabel 2.2.	Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan Ruang.....	22
Tabel 2.3.	Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Formal.....	22
Tabel 2.4.	Komposisi Pegawai Berdasarkan Jabatan.....	23
Tabel 2.5.	Sarana dan Prasarana Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.....	24
Tabel 2.6.	Tujuan dan Sasaran Awal Renstra Tahun 2021-2026 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kabupaten Paser.....	26
Tabel 2.7.	Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kabupaten Paser.....	27
Tabel 2.8.	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Renstra Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.....	31
Tabel 2.9.	Tujuan, Sasaran Indikator Kinerja Tahun 2021-2026.....	33
Tabel 2.10.	Matriks Renstra Tahun 2021-2026 BKPSDM Kabupaten Paser.....	41
Tabel 2.11.	Matriks Renstra Tahun 2022-2026 BKPSDM Kabupaten Paser.....	43
Tabel 3.1	Identifikasi Masalah Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah.....	47
Tabel 3.2.	Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan BKPSDM Kabupaten Paser terhadap Pencapaian Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.....	54
Tabel 3.3.1.	Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser berdasarkan Sasaran Renstra BKN beserta Faktor Pendorong dan Penghambat Keberhasilan Penanganannya.....	57

Tabel 3.3.2.	Permasalahan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Paser Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi beserta Faktor Pendorong dan Penghambat Keberhasilan Penanganannya .....	59
Tabel 3.5.	Gambaran Umum Sumber Daya Aparatur berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Kabupaten Paser Tahun 2011 .....	62
Tabel 4.1.	Review Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 .....	64
Tabel 5.1.	Penentuan Alternatif Strategis .....	67
Tabel 5.2.	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan .....	69
Tabel 6.1.	Indikator dan Target Kinerja, Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser .....	73
Tabel 6.2.	Review Indikator dan Target Kinerja, Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser .....	79
Tabel 7.1.	Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD .....	86
Tabel 7.2.	Penetapan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser .....	87

**DAFTAR GAMBAR**

	Hal
Gambar 1. Tahap/Proses Renstra.....	2
Gambar 2. Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupateh Paser.....	21
Gambar 6.1 Cascading Kinerja Renstra Badan Kepegawaia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.....	90

## **BAB I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

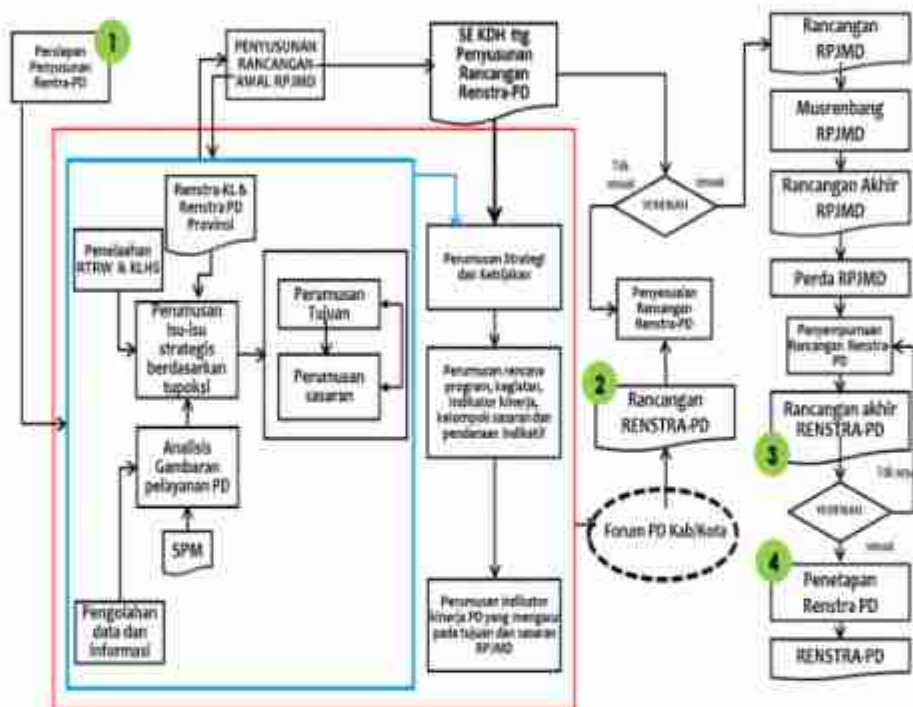
Sebagai perwujudan pemenuhan amanah Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 277, maka perlu menjelaskan tentang evaluasi pelaksanaan perencanaan yang disusun sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi 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.

Perencanaan yang disusun memerlukan keselarasan dan kesinambungan antara rencana dokumen perencanaan pembangunan menengah daerah yang terdiri atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan dokumen perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah. Penyusunan dokumen RPJMD dikoordinasikan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan (Bappedalitbang) Kabupaten Paser, sedangkan penyusunan Renstra Perangkat Daerah disusun oleh Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan kewenangannya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu perangkat daerah penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam keberhasilannya memerlukan dukungan perencanaan yang baik sesuai dengan visi misi organisasi. Pendekatan dilakukan dengan menyusun Perencanaan Strategis yang merupakan rangkaian tindakan kegiatan mendasar untuk diimplementasikan oleh organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Renstra Perangkat Daerah disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif. Adapun tahapan penyusunan renstra diformulasikan dalam bagan berikut ini.

Pemerintah Kabupaten Paser telah memiliki dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Paser tahun 2006-2025, RPJMD Kalimantan Timur 2014-2018, RPJPD Kalimantan Timur 2005-2025 dan RPJMN 2015-2019. Penyusunan RPJMD Kabupaten Paser mengacu pada RPJPD Kabupaten Paser 2005-2025 dengan visi misi dan prioritas wali kota terpilih dan rancangan rencana teknokratik.

Gambar 1.1.  
Tahapan/Proses Renstra



Sumber : Permendagri 86 Tahun 2017

Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disusun sebagai langkah awal untuk melaksanakan RPJMD Kabupaten Paser, yang dalam penyusunannya dilakukan analisis lingkungan baik internal maupun eksternal dengan memperhitungkan kekuatan (*strength*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*) dan tantangan (*threats*). Analisa lingkungan internal digunakan untuk menyusun peta masalah yang berkembang dan analisa eksternal dalam upaya mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi di luar organisasi. Perubahan rencana strategis memuat visi, misi, tujuan, strategis, kebijakan, program dan kegiatan sesuai



dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser berdasarkan Peraturan Bupati Paser nomor 25 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, RPJMD yang bersifat indikatif. Perubahan Rencana Strategis ini nantinya menjadi gambaran wujud pelayanan BKPSDM dalam 5 (lima) tahun mendatang.

Perubahan Rencana Strategis disusun untuk menjadi dasar penyusunan laporan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dan memberikan gambaran kegagalan dan keberhasilan capaian pelaksanaan program kegiatan secara realistis untuk mengantisipasi perkembangan di masa depan. Penyusunan perubahan Rencana Strategis setidaknya memperhatikan atau mengacu pada perspektif keuangan, pelayanan berdasarkan tugas dan fungsi organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Perencanaan kinerja selanjutnya menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan strategis dalam perubahan Rencana Strategis. Penyusunan kebijakan rencana kinerja disusun setiap tahun seiring dengan kebijakan agenda dan anggaran serta RKPD Kabupaten Paser. Perubahan Rencana Strategis BKPSDM mengacu pada perubahan kebijakan berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, serta isu strategis BKPSDM. Terbitnya peraturan tersebut serta perkembangan prioritas kegiatan BKPSDM menyebabkan Perangkat Daerah harus melakukan revisi atau perubahan di level kegiatan dan sub kegiatan pada nomenklatur, indikator, target dan substansinya.

## **1.2. Landasan Hukum**

Dasar hukum yang digunakan dalam penyusunan Perubahan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Paser tahun 2021-2026 adalah :

1. Undang-Undang nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4335);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4221);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-Undang nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang nomor 26 tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
7. Undang-Undang nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
12. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2021-2026;
14. Peraturan Menteri Dalam negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 114);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Numenlatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 nomor 288);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2020 tentang pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;

18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 24 Tahun 2020 tentang Perubahan Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024;
19. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
20. Surat Edaran Kementerian Dalam Negeri Nomor 906/2114/SJ tentang Hasil Inventarisasi dan Pemetaan Klasifikasi Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan;
21. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 81/KEP/2020 tentang Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara tahun 2020-2024;
22. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 27 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2019-2023;
23. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
24. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 4 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Paser Tahun 2005 - 2025;
25. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 12 tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2016-2021;
26. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 04 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2021-2026;
27. Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

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

1. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan Aturan atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
6. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS);
7. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) Nomor 38 Tahun 2018 tentang Ketentuan Indeks Penilaian Aparatur (IPA);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT);

11. Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalisme (PIP) ASN; dan
12. Peraturan Kepala BKN Nomor 50 Tahun 2019 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode *Computer Assisted Test* (CAT).

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

Penyusunan perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2022-2026 dimaksudkan agar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mempunyai pedoman perencanaan strategis dalam mewujudkan aparatur yang professional melalui pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan kualitas pelayanan masyarakat khususnya kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser selama 5 (lima) tahun terakhir dengan berpedoman pada RPJMD Kabupaten Paser tahun 2021-2026.

Tujuan penyusunan perubahan Rencana Strategis adalah untuk :

1. Mengidentifikasi kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama 5 (lima) tahun terakhir pada periode pembangunan yang lalu
2. Mengidentifikasi permasalahan dan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama 5 (lima) tahun mendatang;
3. Menjabarkan visi dan misi RPJMD Tahun 2021-2026 ke dalam tujuan, sasaran, strategis dan arah kebijakan;
4. Menetapkan rencana program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang disertai pendanaan indikatif selama 5 (lima) tahun mendatang;

5. Menetapkan kinerja penyelenggaraan bidang urusan yang menjadi tugas dan kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser selama 5 (lima) tahun mendatang;

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

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

#### **BAB I. PENDAHULUAN**

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

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

#### **BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

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

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

#### **BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

Pada bab ini menguraikan permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, telaahan Visi, Misi dan Program

Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih dan penentuan isu-isu strategis. BAB III terdiri dari:

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

#### BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH

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

- 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah
- 4.2 Strategi dan Kebijakan BKPSDM

#### BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

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

- 5.1 Arah Kebijakan

#### BAB VI. RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN SERTA

##### PENDANAAN INDIKATIF

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

- 6.1 Rencana Program
- 6.2 Rencana Kegiatan dan Sub Kegiatan

#### BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

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



## BAB VIII. PENUTUP

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

**BAB II. GAMBARAN PELAYANAN  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

**2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

**2.1.1. Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dalam kedudukannya sebagai Perangkat Daerah Kabupaten Paser Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Dalam menjalankan kewenangannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

- a. Pengekoordinasian penyusunan rencana strategis Badan berdasarkan rencana pembangunan jangka menengah daerah sebagai pedoman penyusunan rencana kerja;
- b. Pengekoordinasian penyusunan rencana kerja Badan berdasarkan rencana strategis Badan sebagai pedoman penyusunan kegiatan dan anggaran;
- c. Pelaksanaan penetapan perjanjian Badan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- d. Pengekoordinasian penyusunan kegiatan dan anggaran Badan sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan guna pencapaian kinerja;
- e. Penetapan standar operasional prosedur dan standar pelayanan di lingkungan Badan sebagai pedoman pelaksanaan tugas dan fungsi;
- f. Perumusan kebijakan di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang meliputi Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- g. Pengekoordinasian pelaksanaan kebijakan di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang meliputi kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia;

- h. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia;
  - i. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan rencana strategis Badan guna mengetahui permasalahan yang dihadapi dan sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
  - j. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pengelolaan keuangan secara berkala yang meliputi laporan keuangan bulanan, triwulan, semester dan laporan keuangan tahunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - k. Pelaksanaan pelaporan capaian kinerja dalam bentuk laporan akuntabilitas kinerja sesuai ketentuan;
  - l. Penyelenggaraan fungsi kesekretariatan;
  - m. Pembinaan jabatan fungsional sesuai dengan kewenangan;
  - n. Pengkoordinasian penyusunan rencana kebutuhan jabatan fungsional dan pelaksana;
  - o. Pengendalian pelaksanaan tugas UPTD;
  - p. Penyelenggaraan kerja sama dengan pihak atau instansi terkait dalam rangka mendukung pelaksanaan urusan pemerintah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
  - q. Pelaksanaan penilaian tugas bawahan melalui system penilaian yang tersedia sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karir, pemberian penghargaan dan sanksi;
  - r. Pemberian saran dan pertimbangan teknis kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan daerah; dan
  - s. Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Adapun tugas dan fungsi Sekretaris dan Kepala Bidang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut :

**Sekretariat**

- a. Pemberian petunjuk penyusunan rencana strategis Badan berdasarkan rencana pembangunan jangka menengah Daerah sebagai pedoman penyusunan rencana kerja;
- b. Pemberian petunjuk penyusunan rencana kerja, program, kegiatan dan anggaran Badan berdasarkan rencana strategis Badan sebagai pedoman penyusunan kegiatan dan anggaran;
- c. Perumusan perjanjian kinerja Badan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- d. Pemberian petunjuk penyusunan kegiatan dan anggaran Badan sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan guna pencapaian kinerja Badan;
- e. Pengoordinasian penyusunan dan mensosialisasikan standar operasional prosedur dan standar pelayanan di lingkungan Badan;
- f. Pelaksanaan perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja pada Badan;
- g. Pelaksanaan administrasi keuangan pada Badan;
- h. Pelaksanaan administrasi barang milik daerah pada Badan;
- i. Pelaksanaan administrasi kepegawaian pada Badan;
- j. Pelaksanaan administrasi umum pada Badan;
- k. Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah pada Badan;
- l. Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah pada Badan;
- m. Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah pada Badan;
- n. Pelaksanaan penyiapan bahan penyusunan laporan penyelenggaraan pemerintahan;
- o. Pelaksanaan publikasi dan hubungan masyarakat di lingkungan Badan;
- p. Fasilitas penataan organisasi dan tata laksana pada Badan;
- q. Fasilitas penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja di lingkungan badan;

- r. Pelaksanaan reformasi birokrasi dan system pengendalian intern pemerintah serta pengelolaan informasi dan dokumentasi;
- s. Pemberian petunjuk penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan rencana strategis Badan;
- t. Pemberian petunjuk penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan pengelolaan keuangan secara berkala, yang meliputi laporan keuangan bulanan, triwulan, semester dan laporan keuangan tahunan Badan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- u. Pemberian petunjuk penyiapan bahan pembinaan Jabatan Fungsional pada Badan;
- v. Pemberian petunjuk penyiapan bahan penyusunan rencana kebutuhan jabatan fungsional dan pelaksana pada Badan;
- w. Pemberian petunjuk penyiapan bahan pengendalian pelaksanaan tugas UPTD;
- x. Pemberian petunjuk penyiapan bahan pengendalian pelaksanaan tugas UPTD;
- y. Pemberian petunjuk penyiapan bahan penyelenggaraan kerja sama dengan pihak atau instansi dalam rangka mendukung penyelenggaraan urusan penunjang pemerintah di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- z. Pelaksanaan monitoring evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas kesekretariatan pada Badan;
- aa. Pelaksanaan penilaian tugas bawahan melalui system penilaian yang tersedia sesuai ketentuan yang berlaku dalam rangka peningkatan karir, pemberian penghargaan dan sanksi;
- bb. Pemberian saran dan pertimbangan teknis kepada Kepala Badan sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan dibidang kesekretariatan, dan
- cc. Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi**

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan dan keuangan Bidang Pengadaan, pemberhentian dan informasi sebagai pedoman pelaksanaan tugas dengan mengacu pada rencana kerja Badan;

- b. Pemberian petunjuk penyiapan bahan penyusunan rencana strategis, rencana kerja dan perjanjian kinerja Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- c. Pemberian petunjuk pemberian petunjuk penyiapan bahan penyusunan rencana program, kegiatan dan anggaran Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi berdasarkan rencana kerja yang telah ditetapkan;
- d. Pemberian petunjuk penyusunan standar operasional prosedur sesuai dengan lingkup tugas Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi guna kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Badan;
- e. Pemberian petunjuk penyiapan bahan rumusan kebijakan di bidang pengadaan dan pemberhentian ASN, pengelolaan data dan informasi kepegawaian, serta fasilitas profesi ASN;
- f. Pelaksanaan kebijakan di bidang pengadaan dan pemberhentian ASN, pengelolaan data dan informasi kepegawaian, serta fasilitas profesi ASN;
- g. Pelaksanaan koordinasi kebijakan dibidang pengadaan dan pemberhentian ASN, pengelolaan data dan informasi kepegawaian, serta fasilitasi profesi ASN;
- h. Pelaksanaan perumusan bahan kebijakan pengadaan ASN;
- i. Pelaksanaan penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN;
- j. Pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi pengadaan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja;
- k. Pelaksanaan evaluasi pengadaan ASN dan pengadaan ASN;
- l. Pelaksanaan perumusan bahan kebijakan pemberhentian ASN;
- m. Pelaksanaan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- n. Pelaksanaan evaluasi pemberhentian ASN;
- o. Pelaksanaan fasilitasi lembaga profesi ASN;
- p. Pelaksanaan perumusan bahan kebijakan pengelolaan data dan informasi ASN;
- q. Pelaksanaan pengelolaan system informasi kepegawaian;
- r. Pelaksanaan pengelolaan data kepegawaian;

- s. Pelaksanaan evaluasi data, informasi dan system informasi kepegawaian;
- t. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas di bidang pengadaan dan pemberhentian ASN, pengelolaan data dan informasi kepegawaian, serta fasilitasi lembaga profesi ASN;
- u. Pelaksanaan penilaian tugas bawahan melalui system penilaian yang tersedia sesuai ketentuan yang berlaku dalam rangka peningkatan karir, pemberian penghargaan dan sanksi;
- v. Pemberian saran dan pertimbangan teknis kepada Kepala Badan sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan di bidang pengadaan dan pemberhentian ASN, pengelolaan data dan informasi kepegawaian serta fasilitasi lembaga profesi ASN; dan
- w. Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi**

- a. Perencanaan program Bidang pengembangan, mutasi dan promosi sebagai pedoman pelaksanaan tugas dengan mengacu kepada rencana kerja Badan;
- b. Pemberian petunjuk penyiapan bahan penyusunan rencana strategis, rencana kerja dan perjanjian kinerja Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- c. Pemberian petunjuk penyiapan bahan penyusunan rencana program, kegiatan dan anggaran Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi berdasarkan rencana kerja yang telah ditetapkan;
- d. Pemberian petunjuk penyusunan standar operasional prosedur sesuai dengan lingkup tugas Bidang Pengembangan, Mutasi dan promosi guna kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Badan;
- e. Pemberian petunjuk penyiapan bahan perumusan kebijakan di Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi;
- f. Pemberian petunjuk pelaksanaan kebijakan di Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi;

- g. Pemberian petunjuk pelaksanaan koordinasi kebijakan di Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi;
- h. Pemberian petunjuk pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi;
- i. Pelaksanaan pengelolaan mutasi ASN;
- j. Pelaksanaan pengelolaan kenaikan pangkat ASN;
- k. Pelaksanaan pengelolaan promosi ASN;
- l. Pelaksanaan pengelolaan kapasitas kinerja ASN;
- m. Pelaksanaan pengelolaan assessment center;
- n. Pelaksanaan pengelolaan administrasi diklat dan sertifikasi ASN;
- o. Pelaksanaan pengelolaan pendidikan lanjutan ASN;
- p. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat;
- q. Pelaksanaan fasilitasi sertifikasi jabatan ASN;
- r. Pelaksanaan evaluasi diklat dan sertifikasi jabatan ASN;
- s. Pelaksanaan penyusunan administrasi diklat dan sertifikasi Jabatan Fungsional;
- t. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat Jabatan Fungsional;
- u. Pelaksanaan fasilitasi sertifikasi fungsional ASN;
- v. Pelaksanaan evaluasi diklat dan sertifikasi pejabat fungsional;
- w. Pelaksanaan sosialisasi dan penyebaran informasi jabatan fungsional ASN;
- x. Pelaksanaan pembinaan Jabatan Fungsional ASN;
- y. Pelaksanaan fasilitasi pengembangan karir dalam Jabatan Fungsional;
- z. Pelaksanaan evaluasi pengembangan Jabatan Fungsional;
- aa. Pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis;
- bb. Pelaksanaan sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional;
- cc. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi;



- dd. Pelaksanaan penilaian tugas bawahan melalui system penilaian yang tersedia sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karir, pemberian penghargaan dan sanksi;
- ee. Pemberian saran dan pertimbangan teknis kepada Kepala Bidang pengembangan dan kutasi; dan
- ff. Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan**

- a. Perencanaan program Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan sebagai pedoman pelaksanaan tugas dan mengacu kepada rencana kerja Badan;
- b. Pemberian petunjuk penyiapan bahan penyusunan rencana strategis, rencana kerja dan perjanjian kinerja Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- c. Pemberian petunjuk penyusunan rencana program, kegiatan dan anggaran Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan guna kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Badan;
- d. Pemberian petunjuk penyusunan standar operasional prosedur sesuai dengan lingkup tugas Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan guna kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Badan;
- e. Pemberian petunjuk penyiapan bahan perumusan kebijakan di Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan;
- f. Pelaksanaan kebijakan di Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan;
- g. Pelaksanaan koordinasi kebijakan di bidang Penilaian Kinerja, disiplin ASN dan penghargaan;
- h. Pelaksanaan penyusunan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
- i. Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
- j. Pelaksanaan evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
- k. Pelaksanaan pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai;
- l. Pelaksanaan pengelolaan tanda jasa bagi pegawai;
- m. Pelaksanaan evaluasi pelaksanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa aparatur;
- n. Pelaksanaan pembinaan disiplin ASN;

- o. Pelaksanaan pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN;
- p. Pelaksanaan pelayanan proses izin perceraian pegawai;
- q. Pelaksanaan evaluasi disiplin ASN;
- r. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan;
- s. Pelaksanaan penilaian tugas bawahan melalui system penilaian yang tersedia sesuai ketentuan yang berlaku dalam rangka peningkatan karir, pemberian penghargaan dan sanksi;
- t. Pemberian saran dan pertimbangan teknis kepada Kepala Badan sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan di Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan; dan
- u. Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **2.1.2. Struktur Organisasi BKPSDM**

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser berdasarkan Peraturan Bupati Paser Nomor 25 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretaris Badan
3. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
4. Kepala Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi
5. Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan
6. Jabatan Fungsional
7. UPTD

Adapun struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser berdasarkan Peraturan Bupati Paser Nomor 25 Tahun 2023 tentang

Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sebagai berikut.

**Gambar 2.1.**  
**Bagan Struktur Organisasi**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Paser**



## 2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan apa yang ingin dicapai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari peran aktif dari SDM organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan SDM Aparatur di lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Paser yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu prasyarat utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil, ahli, mampu dan kompeten serta berdayaguna.

### 2.2.1. Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser didukung oleh 43 (empat puluh tiga) personil yang terbagi atas 31 orang PNS dan 12 orang PTT pada kondisi Januari 2023 yang seperti terlihat pada tabel dan gambar berikut.

**Tabel 2.1.**  
**Jumlah Personil Badan Kepegawaian dan Pengembangan**  
**Sumber Daya Manusia Per Jenis Kelamin**

JENIS KELAMIN	PNS	PPPK	PTT	JUMLAH	%
Laki-laki	22	0	9	31	67,39
Perempuan	12	0	3	15	32,61
Total	34	0	12	46	100

Sumber : BKPSDM, 2023

Golongan ruang mempunyai keterkaitan dengan karir pegawai, di mana karir pegawai dapat mendukung tugas dan fungsi organisasi. Berdasarkan data yang ada, golongan ruang pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam tabel 2.2.

Tingkat pendidikan pegawai merupakan faktor yang sangat penting di dalam pelaksanaan unit organisasi karena tanpa didukung oleh pendidikan yang memadai maka profesionalisme pegawai tidak terwujud. Untuk mengetahui tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dapat dilihat pada tabel 2.3.

**Tabel 2.2.**  
**Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan Ruang**

No.	Pangkat/Golongan Ruang	Jenis Kelamin (orang)		
		Laki-Laki	Perempuan	Total
1	Pembina Utama Muda/IV c	1	-	1
2	Pembina Tk. I/IV b	1	-	1
3	Pembina / IV a	2	1	3
4	Penata Tingkat I / III d	6	3	9
5	Penata / III c	4	3	7
6	Penata Muda Tk. I / III b	5	2	7
7	Penata Muda / III a	2	2	4
8	Pengatur / II c	1	-	1
	<b>Jumlah Total</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>33</b>

Sumber : BKPSDM, 2022

**Tabel 2.3.**  
**Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Formal**

No.	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin (orang)		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
<b>PNS</b>				
1	S2	1	1	2
2	S1	15	8	23
3	Diploma	4	1	5
4	SLTA	1	1	2

Tenaga PTT				
1	S1	6	1	7
2	Diploma	-	-	-
3	SLTA	3	2	5
<b>Total Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>14</b>	<b>44</b>

Sumber : BKPSDM, 2022

Dalam tugas dan fungsi unit organisasi dibedakan atas jabatan structural dan jabatan non structural oleh pelaksana dan jabatan fungsional. Keduanya mempunyai peran yang sangat penting dalam mendukung tercapainya tugas dan fungsi organisasi, meskipun demikian berdasarkan analisa kebutuhan jabatan, jumlah pegawai yang dibutuhkan dengan ketersediaan sekarang masih kurang, namun masih dapat mendukung kinerja organisasi, adapun jumlah pegawai dengan jabatannya sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.4.**  
**Komposisi Pegawai Berdasarkan Jabatan**

No.	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Struktural	2	2	4
2	Non Struktural	13	8	21
3	JFT	6	1	7
4	PTT	9	3	12
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>14</b>	<b>44</b>

Sumber : BKPSDM, 2022

### 2.2.2. Sarana dan Prasarana

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan organisasi, sedangkan prasarana adalah segala yang menunjang terselenggaranya suatu proses atau usaha agar tujuan organisasi tercapai. Secara umum sarana dan prasarana digunakan antara lain untuk menunjang kegiatan ketatausahaan atau administrasi perkantoran, pembinaan dan pelayanan administrasi kepegawaian, upaya peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia/Aparatur Sipil Negara (ASN) serta penunjang pelaksanaan pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser. Pertengahan 2023 mulai dibangun gedung assessment yang nantinya berfungsi sebagai tempat pelaksanaan dan pengembangan kompetensi ASN. Berikut gambaran sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser pada tabel berikut ini :

Tabel 2.5.  
Sarana dan Prasarana Penunjang Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

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

Sumber : BKPSDM Kabupaten Paser, 2022

### 2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 12 tahun 2008 di dalam Pasal 11 ayat (4) menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib

berpedoman pada Standar Pelayanan Minimal (SPM), dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh Pemerintah.

Selama periode 2016-2021, BKPSDM Kabupaten Paser telah menyelenggarakan beberapa program kegiatan guna menunjang pencapaian visi misi Kabupaten Paser di bidang kepegawaian. Capaian kinerja pelayanan BKPSDM berdasarkan realisasi capaian indikator sasaran selama kurun waktu 2021-2026 dapat dilihat selengkapnya pada tabel 2.6. berikut.

Tabel 2.6.  
 Tujuan dan Sasaran Awal Renstra 2021-2026  
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
 Kabupaten Paser

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Kinerja Tujuan/Sasaran pada Tahun ke-				
				5	6	7	8	9
1	Meningkatnya tata kelola organisasi Perangkat Daerah		Penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi	60 (CC)	65 (CC)	70 (B)	75 (B)	80 (A)
Meningkatnya akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah		Nilai SAKIP Perangkat Daerah	60 (B)	63 (B)	65 (B)	70 (BB)	70 (BB)	
		Jumlah temuan penyimpangan pengelolaan BMD dan keuangan yang material dari BPK RI dan APIP eksternal	0 temuan	0 temuan	0 temuan	0 temuan	0 temuan	
Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN		Persentase ASN dengan Indeks IPASN kategori sedang (71-80)	60%	62%	65%	70%	75%	
		Persentase ASN yang telah memiliki sertifikat kompetensi	70%	72%	75%	77%	80%	



Tabel 2.7  
Pencapaian Kinerja Pelayanan  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Paser

NO	INDIKATOR KINERJA SSI TUGAS DAN FUNGSI	TARGET SPM	TARGET IKK	TARGET INDIKATOR	TARGET RENSTRA PD TAHUN KE-					REALISASI CAPAIAN PADA TAHUN KE-					RASIO CAPAIAN PADA TAHUN KE-				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi	-	-	-	60 (CC)	65 (CC)	70 (B)	75 (B)	80 (A)	-	-	-	-	-	8A	-	-	-	-
1.1	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	-	-	-	60 (B)	63 (B)	65 (B)	70 (BB)	70 (BB)	63 (B)	-	-	-	-	105	-	-	-	-
1.2	Jumlah temuan penyimpangan pengelolaan BMD dan keuangan yang material dari BPK RI dan APSP eksternal	-	-	-	0 temuan	0 temuan	0 temuan	0 temuan	0 temuan	0 temuan	-	-	-	-	100,0%	-	-	-	-
A	Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat	-	-	-	70	72	74	76	80	77,54	-	-	-	-	110,8%	-	-	-	-
	Persentase PD dengan nilai ISB baik	-	-	-	75%	80%	85%	90%	90%	36,38%	-	-	-	-	48,4%	-	-	-	-
A.1	Tersusunnya dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja tepat waktu	-	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-	-	-	-	100,0%	-	-	-	-
1	Jumlah dokumen perencanaan Perangkat Daerah	-	-	-	5 dok	4 dok	4 dok	4 dok	4 dok	5 dok	-	-	-	-	100,0%	-	-	-	-
2	Jumlah laporan evaluasi kinerja Perangkat Daerah	-	-	-	12 dok	12 dok	12 dok	12 dok	12 dok	10 dok	-	-	-	-	83,3%	-	-	-	-
A.2	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Keuangan PD	-	-	-	70 (B)	75 (B)	75 (B)	75 (B)	80 (B)	76,57 (B)	-	-	-	-	108,4%	-	-	-	-
3	Jumlah dokumen penatausahaan keuangan yang beresifikasi	-	-	-	200 dok	200 dok	200 dok	200 dok	200 dok	299 dok	-	-	-	-	100,0%	-	-	-	-
4	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	-	-	-	31 org	31 org	31 org	31 org	31 org	31 org	-	-	-	-	100,0%	-	-	-	-
A.3	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian PD	-	-	-	70 (B)	75 (B)	80 (B)	80 (B)	80 (B)	75,93 (B)	-	-	-	-	108,5%	-	-	-	-
5	Jumlah orang yang mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	-	-	-	60 org	-	60 org	60 org	60 org	42 org	-	-	-	-	70,0%	-	-	-	-
A.4	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Umum PD	-	-	-	70 (B)	75 (B)	80 (B)	80 (B)	80 (B)	76,73 (B)	-	-	-	-	109,6%	-	-	-	-
6	Jumlah paket komponen vitalitas listrik/penerangan lingkungan kantor yang disediakan	-	-	-	6 paket	6 paket	7 paket	7 paket	8 paket	6 paket	-	-	-	-	100%	-	-	-	-
7	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	-	-	-	8 paket	10 paket	8 paket	10 paket	8 paket	8 paket	-	-	-	-	100%	-	-	-	-
8	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	-	-	-	45 paket	50 paket	45 paket	50 paket	45 paket	45 paket	-	-	-	-	100%	-	-	-	-
9	Jumlah paket barang bekas dan penggantian yang disediakan	-	-	-	10 paket	10 paket	10 paket	10 paket	10 paket	10 paket	-	-	-	-	100%	-	-	-	-

10	Jumlah dokumen bahan baku dan peraturan perundang-undangan yang disediakan	-	-	-	2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	-	-	-	-	100%	-	-	-	-
11	Jumlah laporan penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan konsultasi SKPD	-	-	-	38 laporan	45 laporan	40 laporan	40 laporan	45 laporan	38 laporan	-	-	-	-	100%	-	-	-	-
12	Jumlah dokumen penitensi/keputusan arsip dinamis pada SKPD	-	-	-	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	-	-	-	-	100%	-	-	-	-
<b>A.5. Persentase Ketersediaan BMD Penunjang Urusan PD</b>																			
12	Jumlah paket mesin yang disediakan	-	-	-	8 unit	7 unit	5 unit	7 unit	5 unit	50 unit	-	-	-	-	85,33	-	-	-	-
13	Jumlah unit peralatan dan mesin yang disediakan	-	-	-	5 unit	8 unit	5 unit	5 unit	5 unit	3 unit	-	-	-	-	80,00	-	-	-	-
<b>A.6. Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Urusan PD</b>																			
14	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	-	-	-	10 laporan	10 laporan	10 laporan	10 laporan	10 laporan	6 laporan	-	-	-	-	60,00	-	-	-	-
15	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	-	-	-	12 laporan	12 laporan	12 laporan	12 laporan	12 laporan	12 laporan	-	-	-	-	100%	-	-	-	-
<b>A.7. Persentase Pemeliharaan BMD Penunjang Urusan PD</b>																			
16	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perawatannya	-	-	-	4 unit	4 unit	4 unit	4 unit	4 unit	2 unit	-	-	-	-	60,00	-	-	-	-
17	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	-	-	-	10 unit	8 unit	7 unit	8 unit	7 unit	10 unit	-	-	-	-	100%	-	-	-	-
18	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	-	-	-	1 unit	1 unit	1 unit	1 unit	1 unit	1 unit	-	-	-	-	100%	-	-	-	-
19	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	-	-	-	10 unit	5 unit	10 unit	5 unit	10 unit	10 unit	-	-	-	-	100%	-	-	-	-
<b>B. Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Paser</b>																			
B	Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Paser	-	-	-	45	72	72,5	75	80	49,6	-	-	-	-	100,00	-	-	-	-
B.1	Persentase ASN dengan Indeks (PASN) kategori sedang (71-80)	-	-	-	60	62	65	70	75	70,6	-	-	-	-	117,67	-	-	-	-
B	Persentase kesesuaian jabatan pegawai berdasarkan pendidikan	-	-	-	70%	75%	80%	85%	90%	64,43%	-	-	-	-	92,04	-	-	-	-
	Persentase ASN bekerja sesuai kompetensi dan kualifikasi dalam jabatan	-	-	-	70%	70%	80%	88%	90%	60,59%	-	-	-	-	86,56	-	-	-	-
	Persentase pegawai berkinerja baik	-	-	-	80%	85%	85%	99%	90%	89,53%	-	-	-	-	124,41	-	-	-	-
B.1	Persentase formasi kebutuhan pegawai yang terpenuhi berdasarkan jumlah bezteing/formasi yang disalurkan	-	-	-	70%	75%	75%	80%	80%	66,42%	-	-	-	-	80,56	-	-	-	-

<b>B.2.</b>	<b>Persentase data kepegawaian yang terupdate/ditrimajakan</b>	-	-	-	90%	90%	90%	90%	90%	99,53%	-	-	-	-	110,59	-	-	-	-
1	Jumlah peserta yang lulus seleksi CPNS	-	-	-	154 org	200 org	200 org	200 org	200 org	155 org	-	-	-	-	100,00	-	-	-	-
2	Jumlah ASN yang mengikuti pengambilan sampah	-	-	-	200 org	350 org	200 org	250 org	200 org	-	-	-	-	-	0,00	-	-	-	-
3	Jumlah administrasi pengangkatan CPNS dan PPPK yang dilaksanakan	-	-	-	350 org	250 org	200 org	200 org	200 org	-	-	-	-	-	0,00	-	-	-	-
4	Jumlah SK pensiun yang diberikan tepat waktu	-	-	-	160 SK	100 SK	110 SK	70 SK	60 SK	260 SK	-	-	-	-	160,00	-	-	-	-
5	Jumlah ASN yang mengikuti pembekalan	-	-	-	250 org	350 org	200 SK	200 SK	200 SK	89 SK	-	-	-	-	35,00	-	-	-	-
6	Jumlah fasilitas KORPRI yang terlaksana	-	-	-	3 keg	3 keg	3 keg	3 keg	3 keg	7 keg	-	-	-	-	66,67	-	-	-	-
7	Jumlah aplikasi kepegawaian yang ditugaskan, dibatal dan diperbaiki	-	-	-	4 aplka	4 aplka	4 aplka	4 aplka	4 aplka	2 aplka	-	-	-	-	50,00	-	-	-	-
8	Persentase data kepegawaian di perbahasi	-	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-	-	-	-	100%	-	-	-	-
9	Jumlah kartu tanda pengenal ASN di link Pemkab Paser	-	-	-	800 kartu	300 kartu	300 dok	300 dok	300 dok	517 dok	-	-	-	-	64,63	-	-	-	-
10	Jumlah KARPE GKARS GKARS LITAS PEN yang diterbitkan di link Pemkab Paser	-	-	-	100 dok	250 dok	300 dok	350 dok	300 dok	403 dok	-	-	-	-	403,00	-	-	-	-
11	Persentase Rekonkansi Data Kepegawaian di link Pemkab Paser	-	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-	-	-	-	100%	-	-	-	-
<b>B.2.</b>	<b>Persentase ASN yang telah mengikuti peningkatan kompetensi sesuai dengan syarat kompetensi dalam jabatan</b>	-	-	-	70%	75%	80%	85%	90%	42,25%	-	-	-	-	60,36	-	-	-	-
1	Jumlah fasilitas kegiatan assesment yang dilaksanakan	-	-	-	7 kali	7 kali	10 kali	10 kali	10 kali	3 kali	-	-	-	-	42,86	-	-	-	-
2	Jumlah pegawai yang dapat difasilitasi untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan DKLAT	-	-	-	40 org	100 org	100 org	100 org	100 org	40 org	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-
3	Jumlah pegawai yang dapat difasilitasi untuk mendapatkan sertifikasi	-	-	-	34 org	150 org	50 org	50 org	50 org	196 org	-	-	-	-	576,47	-	-	-	-
4	Jumlah pegawai yang dapat difasilitasi untuk mendapatkan Ujian Peningkatan Jabatan (UPJ)	-	-	-	100 org	50 org	50 org	50 org	50 org	75 org	-	-	-	-	75,00	-	-	-	-
5	Jumlah pegawai yang dapat difasilitasi untuk mendapatkan Ujian Dinasa/UDI	-	-	-	171 org	50 org	50 org	50 org	50 org	167 org	-	-	-	-	97,66	-	-	-	-
6	Jumlah ASN yang mendapatkan Pendidikan lanjutan	-	-	-	70 org	70 org	70 org	70 org	70 org	67 org	-	-	-	-	95,71	-	-	-	-
7	Jumlah SK Jabatan Fungsional yang diterbitkan tepat waktu	-	-	-	120 SK	350 SK	350 SK	350 SK	350 SK	362 SK	-	-	-	-	301,67	-	-	-	-
8	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	-	-	-	10 dok	10 dok	10 dok	10 dok	10 dok	4 dok	-	-	-	-	40,00	-	-	-	-
<b>B.3.</b>	<b>Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan Kualifikasi dan Kompetensi</b>	-	-	-	80%	80%	80%	90%	90%	66,59%	-	-	-	-	75,74	-	-	-	-

1	Jumlah rekomendasi dan SK dan BKPSDM Paser, BKD Provinsi, BKN dan Marabagi	-	-	-	400 dok	400 dok	400 dok	400 dok	400 dok	531 dok	-	-	-	-	132,75	-	-	-	-
2	Terdapatnya surat Seperjual	-	-	-	5 kat	5 kat	5 kat	5 kat	5 kat	4 kat	-	-	-	-	66,67	-	-	-	-
3	Jumlah Calon JPT yang lulus test Assessment Isiang JPT	-	-	-	24 org	9 org	9 org	9 org	9 org	24 org	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-
4	Jumlah surat keputusan Kenaikan Pangkat yang diterbitkan tepat waktu	-	-	-	600 dok	500 dok	600 dok	600 dok	580 dok	632 dok	-	-	-	-	116,60	-	-	-	-
<b>B.4.</b>	<b>Persentase ASN dengan nilai SKP baik</b>	-	-	-	<b>75%</b>	<b>80%</b>	<b>80%</b>	<b>80%</b>	<b>85%</b>	<b>98,53%</b>	-	-	-	-	132,71	-	-	-	-
1	Jumlah Peraturan Bupati (PERBUP) dan Patung Teknis (JUKNIS) Sistem Manajemen Kinerja ASN	-	-	-	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-
2	Jumlah SKP yang terkumpul dan ditinjau	-	-	-	4.634 SKP	4.800 SKP	4.900 SKP	4.800 SKP	4.900 SKP	5.732 SKP	-	-	-	-	80,54	-	-	-	-
3	Jumlah WL LHCN yang terverifikasi lengkap tepat waktu	-	-	-	324 dok	325 dok	330 dok	250 dok	230 dok	350 dok	-	-	-	-	111,61	-	-	-	-
4	Jumlah Peraturan Bupati Paser (PERBUP) dan Patung Teknis Sistem Manajemen Kinerja ASN yang dievaluasi tepat waktu	-	-	-	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-
5	Jumlah kenaikan gaji berkala PNS yang terlaksanakan tepat waktu	-	-	-	1.600 dok	1.200 dok	1.200 dok	1.200 dok	1.200 dok	1.700 dok	-	-	-	-	112,00	-	-	-	-
6	Jumlah Peraturan Kepala Daerah tentang Penerimaan Standarisasi Tambahan Peningkatan Pegawai (TTPY)Tunjangan Kinerja yang ditetapkan	-	-	-	-	1 Perbup	-	1 perbup	-	1 perbup	-	-	-	-	100%	-	-	-	-
7	Jumlah PNS yang memperoleh penghargaan SLKS	-	-	-	400 org	400 org	400 org	400 org	400 org	200 org	-	-	-	-	50,5	-	-	-	-
8	Jumlah kasus-kasus pelanggaran disiplin yang diselesaikan	-	-	-	5 kasus	5 kasus	4 kasus	4 kasus	3 kasus	12 kasus	-	-	-	-	240,00	-	-	-	-
		-	-	-							-	-	-	-		-	-	-	-
<b>B</b>	<b>Persentase ASN yang telah memiliki sertifikat kompetensi</b>	-	-	-	<b>70%</b>	<b>71%</b>	<b>75%</b>	<b>77%</b>	<b>80%</b>	<b>56,75%</b>	-	-	-	-	81,07	-	-	-	-
<b>C</b>	<b>Persentase ASN manajerial dan fungsional memiliki sertifikasi</b>	-	-	-	<b>70%</b>	<b>75%</b>	<b>80%</b>	<b>85%</b>	<b>90%</b>	<b>56,75%</b>	-	-	-	-	81,37	-	-	-	-
<b>C.1</b>	<b>Persentase calon ASN dan ASN yang telah lulus memenuhi diklat peninjauan</b>	-	-	-	<b>90%</b>	<b>92%</b>	<b>93%</b>	<b>93%</b>	<b>97%</b>	<b>88,63%</b>	-	-	-	-	92,59	-	-	-	-
1	Jumlah pejabat yang mendapatkan pendidikan PKP, PNA dan PNI	-	-	-	57 org	80 org	70 org	70 org	70 org	96 org	-	-	-	-	168,42	-	-	-	-
2	Jumlah CPNS yang lulus pendidikan dasar (Latihan)	-	-	-	136 org	10 org	250 org	250 org	250 org	126 org	-	-	-	-	94,35	-	-	-	-

Tabel 2.8  
 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Renstra Tahun 2022  
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
 Kabupaten Paser

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal Tahun Perencanaan	Target Capaian pada akhir tahun 2022		Target Renstra	Realisasi Capaian		Rasio Capaian		Unit Penanggung Jawab	
1.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat	NA	B (70)	6.658.639.508,00	B (70)	249.135.790,00	B (77,54)	638.961.030,-	110,77	256,47	Sekretariat
			Persentase PD dengan nilai IRB baik	NA	75%		75%		36,30		48,40		
		Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tersusunnya dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja tepat waktu	100%	100%	230.259.150,00	100%	249.135.790,00	100%	223.835.034,00	100%	89,04	
		Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian PD	NA	70	26.164.000,00	B (70)	10.000.000,00	75,93	22.412.706,00	109,47	224,13	
		Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi umum PD	NA	70	391.629.310,00	B (70)	295.585.500,00	76,73	387.803.480,00	109,61	131,20	
		Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase ketersediaan jasa penunjang urusan PD	100%	100%	7.066.380.000,00	100%	1.545.500,00	98,00	6.909.830,00	98,00	447,08	
		Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi keuangan PD	NA	B (70)	5.413.313.614,00	B (70)	5.389.656.210,00	B (76,57)	4.820.327.450,00	109,39	89,27	
		Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase ketersediaan BMD penunjang urusan PD	100%	100%	456.362.955,00	100%	60.033.300,00	100%	447.414.665,00	100%	745,28	
		Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemeliharaan BMD penunjang urusan PD	100%	100%	133.844.999,00	100%	125.190.991,00	100%	130.276.514,00	100%	104,06	
2.	Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN	Program Kepegawaian Daerah	Persentase kesesuaian jabatan pegawai berdasarkan pendidikan	83,78%	70%	6.057.803.040,00	70%	1.481.375.790,00	64,81%	5.443.332.357,00	92,04	367,45	
			Persentase ASN bekerja sesuai kompetensi dan kualifikasi dalam jabatan	62,25%	70%		70%		60,59%		86,56		
			Persentase pegawai berkinerja baik	75,48%	75%		100%		99,53%		99,53		

Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Persentase formasi kebutuhan pegawai yang terpenuhi berdasarkan jumlah bezetting/formasi yang diusulkan	NA	75%	1.468.916.239,00	75%	770.892.260,00	66,42%	1.225.030.362,00	88,56	158,91	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
	Persentase data kepegawaian yang lengkap dan akurat	NA	90%		90%		99,53%		110,59		
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang telah mengikuti peningkatan kompetensi sesuai dengan syarat kompetensi dalam jabatan	62,25%	70%	2.641.195.691,00	70%	2.495.161.400,00	42,25%	2.483.253.963,00	60,36	99,52	Bidang Pengembangan dan Mutasi ASN
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi	80%	80%	933.087.610,00	80%	1.224.931.550,00	60,39%	818.505.879,00	75,74	66,82	
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN dengan nilai SKP baik	73,61%	75%	1.041.663.500,00	75%	798.072.500,00	99,53%	916.542.153,00	132,71	114,84	Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN
Program Pengembangan SDM	Persentase ASN yang telah memiliki sertifikasi kompetensi	97,36%	50%	4.022.132.850,00	70%	7.592.774.031,00	56,75%	3.731.424.341,00	81,07	49,14	Bidang Pengembangan dan Mutasi ASN
Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase calon ASN dan ASN yang telah lulus memenuhi diklat penjurangan	89,94%	89,94%	4.022.132.850,00	90%	7.592.774.031,00	89,63%	3.731.424.341,00	99,59	49,14	

Tujuan, sasaran dan indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam review renstra 2021-2026 adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.9**  
**Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Tahun 2021-2026**

Tujuan	Sasaran		Indikator Kinerja
Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Profesional dan Inovatif	1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah
	2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Persentase terpenuhinya aspek penilaian merit system
			Indeks Survei Kepuasan Masyarakat
			Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal (diklat teknis, fungsional dan sosio kultural)
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	

- Tujuan Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Profesional dan Inovatif melalui pencapaian indikator :

Indeks Profesionalitas ASN merupakan instrument yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang digunakan untuk penilaian dan evaluasi guna kepentingan pengembangan profesionalitas profesi ASN.

Adapun dasar pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yakni :

- Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi nomor 38 tahun 2018 tentang Pengukuran IP ASN
- Peraturan BKN nomor 8 tahun 2019 tentang tata cara pengukuran IP ASN

**Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan oleh BKN dengan kriteria :**

Instrumen pengukuran pada dimensi kualifikasi bobot penilaian yaitu :

- a. Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-3 (strata tiga);

- b. Bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi PNS yang memperoleh /memiliki pendidikan S-2 (strata dua);
- c. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-1 (strata satu)/D-IV (diploma empat);
- d. Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-III (diploma Tiga);
- e. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/ sederajat; dan
- f. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan di bawah SLTA.

Instrumen pengukuran pada dimensi kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti dan kesesuaian dalam tugas jabatan dengan perhitungan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan pengukuran.

Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi terdiri atas :

- Diklat kepemimpinan
- Diklat fungsional
- Diklat teknis
- Seminar/workshop/magang/kursus/sejenisnya

Instrumen pengukuran pada diklat kepemimpinan bobot penilaiannya, menurut peraturan ini adalah :

- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawai yang telah mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan jabatan
- b. Bobot nilai sebesar 0 (no;) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki



Instrumen pengukuran pada diklat fungsional bobot penilaiannya, menurut peraturan ini adalah :

- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki

Instrumen pengukuran pada diklat teknis paling sedikit 20 (dua puluh) Jam Pelajaran (JP) dengan bobot penilaian sebagai berikut :

- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
- c. Bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- d. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Instrumen pengukuran pada seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya dengan bobot penilaian sebagai berikut :

- a. Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai dengan jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- c. Bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- d. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Instrumen pengukuran pada dimensi kinerja, dengan bobot penilaian sebagai berikut :

- a. Bobot nilai sebesar 30 (tiga puluh) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 91-100 dengan kriteria sangat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- b. Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 76-90 dengan kriteria baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- c. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 61-75 dengan kriteria cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- d. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 51-60 dengan kriteria sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- e. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja 50 ke bawah dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Sedangkan instrument pengukuran pada Dimensi disiplin, dengan bobot penilaian sebagai berikut :

- a. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
- b. Bobot nilai sebesar 3 (tiga) bagi PNS yang memiliki riwayat hukuman disiplin tingkat ringan;
- c. Bobot nilai sebesar 2 (dua) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang;
- d. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

Maka rumusan penilaian Indeks Profesionalitas ASN menurut PermenPAN RB nomor 38 tahun 2018 dan Peraturan BKN nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yaitu jumlah total hasil perkalian dari bobot indikator dikalikan nilai masing-masing jawaban indikator.

$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$	$IP_1 = W_{1j} \cdot R_{1j}$ $IP_2 = W_{2k} \cdot R_{2k}$ $IP_3 = W_{3l} \cdot R_{3l}$ $IP_4 = W_{4m} \cdot R_{4m}$
--	---

Kategori tingkat IP ASN :

91-100	Sangat Tinggi
81-90	Tinggi
71-80	Sedang
61-70	Rendah
≤	Sangat Rendah

- Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Nilai capaian SAKIP diukur melalui Laporan Hasil Evaluasi (LHE) APIP pada tahun n-1, di mana jika  $n \geq \text{target}$  maka capaian kinerja = 100% jika  $n < \text{target}$  maka capaian kinerja = 0,00%.

$$\text{Nilai SAKIP} = \sum_{i=1}^n \text{Skor aspek}_i$$

Nilai SAKIP merupakan jumlah rata-rata nilai per aspek penilaian SAKIP. SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi antara system perencanaan, system penganggaran dan system pelaporan kinerja yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan.

- Sasaran Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN

Indikator pada sasaran ini adalah persentase terpenuhinya aspek penilaian merit sistem dan indeks survey kepuasan masyarakat (SKM).

Indikator Sasaran Kedua yaitu Persentase Terpenuhinya Aspek Penilaian Merit System adalah jumlah komponen aspek atau sub aspek merit system yang terpenuhi atau dapat dipenuhi yang terdiri dari aspek perencanaan kebutuhan pegawai, aspek pelaksanaan pengadaan pegawai, aspek pengembangan karir, aspek promosi, mutasi dan rotasi, aspek manajemen kinerja, aspek penggajian, penghargaan dan penegakan disiplin, aspek perlindungan dan pelayanan serta aspek ketersediaan system informasi.

Adapun rumusan Indeks Merit Sistem sebagai berikut :

$$\text{Index} = \sum_{i=1}^n \text{Skor aspek}_i$$

Acuan tata cara penilaian mandiri system merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan instansi pemerintah ini berdasarkan peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara nomor 9 tahun 2019 tentang Tata cara penilaian mandiri system merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan instansi pemerintah.

Indeks merit system merupakan hasil penjumlahan dari setiap aspek implementasi system merit berdasarkan Peraturan KASN nomor 5 tahun 2017 tentang penilaian mandiri penerapan system merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan instansi Pemerintah.

Indikator Sasaran Kedua. Indeks Survey Kepuasan Masyarakat (SKM)

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

$$IKM = \frac{\sum_{i=1}^n \text{Skor}_i \times f_i}{\sum_{i=1}^n f_i}$$

Formulasi perhitungan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada BKPSDM yakni dihitung dengan rumus perkalian antara skor survey pelayanan kepegawaian dengan jumlah frekuensi dibagi dengan jumlah sampel keseluruhan.

Indikator Sasaran Ketiga. Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal (Diklat Tekhnis, Fungsional dan Sosio Kultural)

Pelatihan teknis, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karir secara berjenjang. Ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan dan diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi oleh instansi teknis mengacu pada pedoman akreditasi oleh LAN. Secara umum, diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS.

Diklat fungsional adalah diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenjang jabatan fungsional. Dalam penjenjangannya, jabatan fungsional ada yang jenjang terampil dan ahli. Jenjang terampil dimulai dari pemula, pelaksana, pelaksana lanjutan hingga penyelia sedangkan jenjang ahli dimulai dari pertama, muda, madya hingga utama. Sehingga dalam pelaksanaannya jenis diklat dibedakan atas diklat untuk jenjang terampil dan jenjang ahli.

Diklat sosio kultural adalah program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran secara intensif (Peraturan LAN nomor 10 tahun 2018, lampiran I).

Tujuan pelaksanaan pelatihan sosio kultural adalah mewujudkan individu ASN yang mempunyai sikap toleransi, keterbukaan, peka terhadap lingkungan dan perbedaan individu serta kelompok masyarakat, selain itu juga berperan untuk menjaga, mengembangkan dan mewujudkan rasa persatuan dan kesatuan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara Indonesia.

Formulasi :

$$x = \frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal}}{\text{Jumlah total ASN}} \times 100\%$$

Indikator Sasaran Keempat. Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan/diklat struktural adalah pelatihan yang dilakukan guna memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap serta perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur, yang bertujuan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu.

Formulasi :

$$x = \frac{\text{Jumlah pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural}}{\text{Jumlah total jabatan}} \times 100\%$$

Jenjang pendidikan dan pelatihan dalam jabatan atau diklat struktural ini dikelompokkan ke dalam 4 (empat) jenjang, yaitu :

- a. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV bagi jabatan structural Eselon IVA
- b. Diklat Kepemimpinan Tingkat III bagi Jabatan structural Eselon III
- c. Diklat Kepemimpinan Tingkat II bagi Jabatan Struktural Eselon II
- d. Diklat Kepemimpinan Tingkat I bagi Jabatan Struktural Eselon I

Tabel 2.10  
Matriks Renstra 2021-2022 BKPSDM Kabupaten Paser

Tujuan 1	Sasaran 2	Indikator Sasaran 3	PROGRAM 4	KEGIATAN 5	SUB KEGIATAN 6				
Mewujudkan Pengembangan Kapasitas SDM yang Berkelanjutan. Guna Mengoptimalkan Produktivitas Kinerja ASN yang Profesional, Efektif, Inovatif dan Visioner.	Meningkatnya pengelolaan keuangan dan kinerja organisasi yang akuntabel	Jumlah temuan penyimpangan pengelolaan DMD dan keuangan yang material dari BPK RI dan APIP eksternal	Program Pemajang urusan Pemerintah Daerah Lainnya	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				
				Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan				
				Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Koneksi Listrik/Penerangan Iluminasi Kantor Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor Penyediaan Bahan Logistik Kantor Penyediaan Barang Cetak dan Pengundangan Penyediaan Bahan Baku dan Perawatan Perundang-undangan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD Perencanaan Arsip Dinamis pada SKPD				
				Pengadaan Barang Milik Daerah penting urusan Pemerintah Daerah	Pengadaan Mebel Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya				
				Penyediaan Jasa Pemajang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Surat Menyurat Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik				
				Pemeliharaan Barang Milik Daerah Pemangung Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional dan Lapangan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				
				Nilai SAKIP DAN APIP	Perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			
				Meningkatnya kualitas kelola manajemen ASN	Persentase ASN yang bernilai IPA baik	Program Pengembangan SDM	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Keperampihan dan Prajabatan Pembinaan, Pengorganisasian, Fasilitas Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan pengembangan kompetensi teknis umum, mti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan Pemerintahan Kabupaten, Perangkat Daerah Pemangung dan Urusan Pemerintahan Umum	
							Program Kepegawaian Daerah	Pengembangan Kompetensi ASN	Pengelolaan Assessment Center Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN Pembinaan Jabatan Fungsional ASN

					Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional Peningkatan Kapasitas ASN
				Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian Evaluasi Pemberhentian ASN Fasilitasi Lembaga Profesi ASN Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian Pengelolaan Data Kepegawaian Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
				Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN Pengelolaan Promosi ASN Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
				Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai Pengelolaan Tandu Jasa Bagi Pegawai Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN Pelayanan Proses Lem Perencanaan Pegawai



Tabel 2.11  
Matriks Renstra 2022-2026 BKPSDM Kabupaten Paser

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN			
1	2	3	4	5	6			
Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Profesional, Inovatif dan Berintegritas	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Adaptabilitas Keuangan Perangkat Daerah	Koordinasi dan pelaksanaan akuntansi SKPD Penyediaan gaji dan tunjangan ASN			
				Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan			
				Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan komponen listrik/Penerangan bangunan kantor Penyediaan Perawatan dan Perengkapan Kantor Penyediaan Bahan Logistik Kantor Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD Pemertahanan Arsip Dinamis pada SKPD			
				Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Pengadaan Mebel			
				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan pemerintahan Daerah	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya Penyediaan Jasa Sarat Menyurat Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik			
				Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Buya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kemudahan Dinas Operasional atau Layanan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya			
				Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah			
				Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Persentase tercapainya aspek penilaian mandiri penerapan sistem merit	Program Kepegawaian Daerah	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK, Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian dan Evaluasi Pemberhentian ASN
							Pengembangan Kompetensi ASN	Pengelolaan Assessment Center, Pengelolaan Administrasi Inklat dan Sertifikasi ASN dan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
							Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN

Meningkatnya Kualitas data dan pelayanan administrasi kepegawaian			Peningkatan dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pengelolaan Promosi ASN
				Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
				Pelaksana Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
				Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
				Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai
				Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai
				Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
				Pelayanan Proses Inti Percepatan Pegawai
	Program Kepegawaian Daerah	Pembangunan Kompetensi ASN	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	
			Peningkatan Kapasitas ASN	
			Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	
			Facilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	
	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Program Pengembangan SIM	Pembangunan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan
				Pembinaan, Pengorganisasian, Fasilitasi Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum
	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Program Kepegawaian Daerah	Peningkatan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Facilitasi Lembaga Profesi ASN
				Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
Pengelolaan Data Kepegawaian				
Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian				
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN				
Pelayanan Proses Inti Percepatan Pegawai				
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN				
Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN				
Mutasi dan Promosi ASN	Peningkatan dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pembangunan Kompetensi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN	
			Pengelolaan Kembali Pangkat	
			Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
			Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	

#### **2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah**

Beberapa hal yang menjadi tantangan dan peluang setelah dilakukan analisis internal dan eksternal Perangkat Daerah melalui faktor pendukung dan penghambatnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai Badan pengelola kepegawaian diantaranya :

##### **TANTANGAN :**

- a. Perubahan peraturan seiring dengan keluarnya amanat Presiden tentang Penyederhanaan Birokrasi pada pelantikan tanggal 20 Oktober 2019 yang diteruskan dengan Surat Edaran Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) nomor 384, 390 dan 391 tahun 2019 yang terdiri atas transformasi organisasi, transformasi jabatan dan transformasi manajemen kerja, yang memerlukan tindak lanjut cepat bagi pengelola kepegawaian untuk dapat menindaklanjuti perubahan dan mengelola perubahan sehingga memberi dampak pada penataan, pengelolaan jabatan dan ketersediaan sumber daya manusia yang ada
- b. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang terus meningkat
- c. Desakan perbaikan pengelolaan manajemen kepegawaian berdasarkan merit system
- d. Pengembangan evaluasi kinerja yang belum sepenuhnya dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment;
- e. Fasilitas gedung assessment yang belum memadai
- f. Masih kurangnya gerakan penegakan disiplin, kode etik dan anti korupsi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.

##### **PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BKPSDM :**

- a. Peningkatan pengawasan pencapaian target kinerja akan pelaksanaan merit system, Indeks Profesionalitas ASN, disiplin dan system informasi kepegawaian melalui pengawasan KPK dalam MCP KPK, SPI, SPIP dan pemeriksaan APIP Inspektorat
- b. Pengembangan pelayanan berbasis elektronik sebagai mana yang menjadi amanat dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

nomor 7 tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi.

- c. Penguatan koordinasi dan konsultasi dengan Pemerintah Pusat dalam upaya meningkatkan kinerja BKPSDM
- d. Peningkatan kualitas dan sarana bangunan untuk pelaksanaan peningkatan dan uji kompetensi.

### BAB III. PERMSALAHAN DAN ISU STRATEGIS

#### 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Bila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun, masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan akan segera dicari solusinya. Berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, berikut ini merupakan hasil rumusan permasalahan yang telah diidentifikasi berdasarkan data kesenjangan (*gap*) antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang di rencanakan, kemudian rumusan permasalahan tersebut dipetakan menjadi masalah pokok, masalah dan akar masalah, seperti pada tabel dibawah ini :

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

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
<b>Urusan Kepegawaian</b>			
1	Sistem Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Terkendalanya beberapa proses layanan kepegawaian	Aplikasi system informasi kepegawaian belum terintegrasi sepenuhnya Updtaing data yang belum tersinkronisasi dengan data ASN dari BKN Pusat
		Belum optimalnya kebijakan kepegawaian berdasarkan penilaian kinerja dan kompetensi pegawai	Belum tersedianya system informasi kepegawaian yang menyediakan data pegawai berdasarkan kompetensi dan kinerja Masih minimnya pegawai yang mempunyai kualitas sesuai dengan syarat jabatan yang dibutuhkan dalam jabatan
2	Penerapan manajemen ASN melalui merit sistem	Belum optimalnya pengelolaan pegawai berdasarkan merit sistem	Kebijakan mutasi dan promosi belum sepenuhnya mempertimbangkan kompetensi dan kinerja pegawai
			Belum tersedianya system penilaian kinerja pegawai berdasarkan kinerja dan kompetensi dalam jabatam
<b>Urusan Pendidikan dan Pelatihan</b>			
1	Pengembangan Aparatur dan	Belum tersedianya Standar Kompetensi	Belum ada analisis kesenjangan kompetensi

	Kinerja Pegawai belum optimal	Jabatan pada semua jabatan	
		Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan belum berdasarkan kebutuhan pencapaian visi dna misi organisasi dan jabatan pegawai	Belum tersedia rencana pengembangan kompetensi jabatan berdasarkan jenis jabatan pegawai
			Terbatasnya kouta untuk pengembangan kompetensi bagi ASN setiap tahunnya untuk memenuhi kebutuhan peningkatan kompetensi
2	Pembinaan dan Pengembangan Karir bagi Jabatan Fungsional	Belum optimalnya pembinaan dan pengelolaan jabatan fungsional	Kurangnya Sumber Daya Manusia ASN yang berkompeten
			Belum terlaksananya penerapan kebijakan system kerja untuk Jabatan Fungsional berdasarkan Permen PAN&RB nomor 7 tahun 2022

Pengembangan Aparatur merupakan hak bagi ASN dan kewajiban bagi Pemerintah untuk memberikan fasilitasi dalam hal peningkatan kesejahteraan pegawai, sebagaimana menjadi amanat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa pengembangan kompetensi merupakan hal setiap ASN yang bersangkutan untuk dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasi. Kurang optimalnya pengembangan kompetensi yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser saat ini menunjukkan perencanaan pengembangan kompetensi belum mempertimbangkan pengelolaan manajemen ASN berdasarkan merit system serta pengembangan karir Aparatur Sipil Negara dengan berpedoman pada penjenjangan karir sebagai motivasi dan modal dalam melaksanakan peran, tugas dan fungsinya dalam organisasi.

Sebagaimana amanat UU nomor 5 tahun 2014 tersebut di atas, maka seiring dengan penyederhanaan birokrasi yang diharapkan oleh Presiden dalam pidatonya dan ditindaklanjuti dengan mengeluarkan Surat Edaran Nomor 393 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi yang dalam rangkaian penyederhanaannya kemudian melakukan kebijakan penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan dan penyesuaian system kerja, yang dalam salah satu aplikasinya adalah dengan terbitnya Kebijakan tentang Pembinaan dan Pengembangan Jabatan Fungsional melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional yang menjadi Pedoman dalam

manajemen dan pengembangan karir Jabatan Fungsional bagi instansi pengguna. Untuk itu perlu adanya pembinaan dan arahan bagi pengembangan karir jabatan fungsional sebagaimana arah kebijakan manajemen ASN yang mengedepankan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kebutuhan organisasi dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas termasuk di dalamnya pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional sesuai dengan perbandingan objektif antara kualifikasi, kompetensi dan persyaratan dalam jabatan dengan kualifikasi, kompetensi dan persyaratan yang dimiliki oleh PNS. Meskipun jabatan fungsional bersifat lebih mandiri, namun hasil kerjanya dapat dipatenkan ke arah yang lebih jelas dan terarah. Pengembangan karir jabatan fungsional tetap terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator maupun Pengawas sesuai permintaan dan ketentuan perundang-undangan, untuk itu diperlukan pemahaman dan pengenalan agar ke depan Jabatan Fungsional hasil penyetaraan juga mendapatkan gambaran masa depan.

Sistem merit yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 sebagai salah satu perwujudan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Indonesia dalam praktiknya banyak menghadapi tantangan maupun permasalahan dalam implementasinya. Dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN RB) Nomor 40 tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa indikasi terlaksananya merit system adalah :

- (1). Telah tersusun dan ditetapkan Standar Kompetensi Jabatan untuk seluruh jabatan;
- (2). Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
- (3). Pelaksanaan seleksi dan promosi telah dilakukan secara terbuka dan transparan;
- (4). Memiliki manajemen karir yang meliputi perencanaan, pengembangan, pola karir dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
- (5). Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN;

- (6). Merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja individu;
- (7). Memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang;
- (8). Memiliki system informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN.

### **3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih**

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

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

Yang dimaksud dengan Menuju Kabupaten Paser Maju adalah bahwa :

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

Yang dimaksud dengan Menuju Kabupaten Paser Adil adalah bahwa :



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

Yang dimaksud dengan Menuju Kabupaten Paser Sejahtera adalah bahwa :

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

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

1. Misi 1 : Mewujudkan Perekonomian Daerah yang Mandiri dan Berdaya Saing  
Tujuan : Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Mandiri dan Berdaya

Saing, dengan Sasaran pembangunan daerah, yaitu :

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

Sasaran 1.2. berkembangnya sektor kepariwisataan. Yang meliputi urusan Pariwisata, Kebudayaan, Perdagangan, Koperasi dan UMKM.

2. Misi 2 : Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Efisien melalui Pemerintahan yang Professional, Partisipatif dan Transparan

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

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

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

Sasaran 2.2. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik

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

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

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

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

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

Sasaran 3.1. Meningkatnya kualitas dan layanan infrastruktur.

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

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

Yang meliputi urusan lingkungan hidup dan penataan ruang.

4. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berdaya Saing.

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

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

Sasaran 4.1. Meningkatnya kualitas Pendidikan.

Yang meliputi urusan Pendidikan.

Sasaran 4.2. Meningkatnya Derajat Kesehatan Masyarakat.

Yang meliputi urusan kesehatan.

Sasaran 4.3. Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat.

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

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

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

Aksesibilitas Infrastruktur yang berwawasan lingkungan dan berkelanjutan			
Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berdaya Sang	-	-	-

### 3.3. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

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

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

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

Tabel 3.3.1.

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

No.	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKN	Permasalahan pada Pelayanan BKPSDM Kabupaten Paser	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN	a. Adanya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dengan yang tersedia b. Masih terdapat penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi c. Pemetaan pegawai belum sepenuhnya sesuai antara jenis jabatan dan kualifikasi pendidikan yang diharapkan	1. Rendahnya persepsi Perangkat Daerah terhadap pengembangan kompetensi untuk mendukung kinerja organisasi 2. Masih rendahnya motivasi ASN untuk memangku jabatan fungsional 3. Kebijakan dan aturan terkait penempatan dan pengembangan karir belum ada 4. Belum optimalnya penerapan manajemen ASN berbasis <i>merit system</i>	Adanya berbagai kesempatan pengembangan kompetensi aparatur dari K/L dan lembaga lain. Komitmen dari pemangku kebijakan dalam pelaksanaan manajemen ASN berdasarkan <i>merit system</i> .

### 3.3.2. Telaahan Renstra BKPSDM Kabupaten Paser dengan Renstra Kementerian

#### Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

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

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

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

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

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



Tabel 3.3.2.

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

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

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

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

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

### 3.5. Penentuan Isu-Isu Strategi

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

1. Masih rendahnya capaian Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana acuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi nomor 38 tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang meliputi peningkatan dimensi kompetensi, kualifikasi, disiplin dan kinerja pegawai.
2. Belum optimalnya penerapan merit system dalam kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal tersebut dapat dilihat dari :
  - Belum adanya kebijakan dan program pengembangan karir yang dimulai dengan pemetaan talenta, analisis kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja, strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan, serta pembentukan talent pool dan rencana suksesi.
  - Mengaitkan kebijakan penggajian, pemberian penghargaan dengan promosi dan kinerja serta disiplin
  - Pelaksanaan diklat belum sesuai dengan kebutuhan organisasi dan jabatan pegawai

- Tingkat kepuasan layanan kepegawaian
3. Dari segi internal, isu strategis yang perlu mendapat perhatian yaitu :
- Belum optimalnya kinerja aparatur penyelenggara pelayanan kepegawaian (kualitas dan kuantitas SDM aparatur yang belum memadai)
  - Kurangnya pendidikan dan pelatihan (diklat) aparatur untuk meningkatkan kemampuan teknis dan fungsional menuju aparatur yang profesional
  - Adanya intervensi politik yang menyebabkan kurang maksimalnya pelayanan profesionalitas sumber daya aparatur
  - Kurangnya sarana dan prasarana yang memadai untuk meningkatkan kapasitas pelayanan peningkatan kompetensi bagi pegawai
  - Pengembangan evaluasi kinerja sebagai dasar dalam penilaian untuk pemberian reward dan funishment

## **BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN**

### **4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah**

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna :

- Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai akhir renstra
- Menggambarkan arah strategis dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas pokok dan fungsi organisasi
- Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi selama kurun waktu renstra

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci dapat terukur dan dapat dicapai.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumberdaya organisasi ke dalam strategi organisasi. Tujuan dan sasaran adalah tahapan perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah, yang nantinya menjadi dasar penyusunan kinerja pembangunan daerah secara keseluruhan. Adapun tujuan, sasaran, Indikator Sasaran serta Target Kinerja Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser setelah dilakukan review untuk Tahun 2021-2026 dapat dilihat pada tabel 4.1. berikut ini.

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

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Kondisi Awal	Target					Kondisi Akhir
					1	2	3	4	5	
1.	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Profesional, Inovatif dan Berintegritas	Penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi		NA	60 (CC)	65 (CC)	70(B)	75 (B)	80 (A)	80 (A)
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	CC	B (63)	B (65)	BB (70)	BB (73)	BB (75)	BB (75)
		Indeks Profesionalitas ASN		41.36	45	50	55	60	70	80
		Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Hasil penilaian mandiri penerapan system merit	NA	125	125	150	175	200	200
			Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	NA	75%	80%	85%	90%	95%	95%
			Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	NA	85%	85%	90%	95%	98%	98%
			Indeks Kepuasan Masyarakat	NA	80 (BB)	80 (BB)	80 (BB)	80 (BB)	80 (BB)	80 (BB)

## **BAB V. STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN**

### **5.1. Strategi**

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

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

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

***FAKTOR INTERNAL :***

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

**1. Aspek Kekuatan**

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

**2. Aspek Kelemahan**

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

***FAKTOR EKSTERNAL :***

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

**1. Aspek Peluang**

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

**2. Aspek Ancaman**

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

***PENYUSUNAN STRATEGIS***

Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja BKPSDM. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, BKPSDM harus memiliki acuan langkah agar pelaksanaan tugas tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh aparatur maupun masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategis yang tepat menjadi sangat penting.



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

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

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

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

Tabel 5.1  
Penentuan Alternatif Strategis

Faktor Internal	<b>Strengths</b> 1. Komitmen pimpinan untuk mewujudkan tujuan organisasi 2. Peraturan mandatory anggaran pendidikan dan pelatihan ASN 0,16% dari total belanja daerah 3. Penyederhaan birokrasi terkait jabatan fungsional 4. Dukungan dana APBD yang memadai	<b>Weakness</b> 1. Kualitas dan kuantitas SDM belum memadai 2. Sarana dan prasarana masih belum memada 3. Belum terintegrasinya system informasi pelayanan antar bidang 4. Profesionalisme, keahlian/keterampilan ASN masih terbatas 5. Masih lemahnya implementasi merit sistem
Faktor Eksternal	<b>ASUMSI STRATEGI S-O</b> 1. Dukungan pimpinan dan anggaran untuk	<b>ASUMSI STRATEGI W-O</b> 1. Peningkatan kualitas SDM melalui
<b>OPPORTUNITIES</b> 1. Peraturan perundang-Undangan yang		

<p>mendukung tugas dan fungsi BKPSDM (UU-PP-Perpres-Permen-PerkaBKN-Perda)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Teknologi yang mendukung pelayanan kepegawaian</li> <li>3. Kesempatan pengembangan kompetensi aparatur dari K/L dan lembaga lain</li> </ol>	<p>memenuhi target dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi sesuai dengan peraturan perundang-undangan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Penyempurnaan database kepegawaian dan penyempurnaan system informasi kepegawaian</li> <li>3. Meningkatkan strategi pengembangan karir bagi pegawai baik melalui coaching, magang dan strategis lai dengan penggunaan anggaran seefektif mungkin</li> </ol>	<p>pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tuntutan tugas dan fungsi pegawai</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Pengembangan kompetensi aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam jabatan</li> <li>3. Penyusunan kebijakan pegawai sesuai dengan aspek penilaian merit sistem</li> </ol>
<p><b>THREATS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adnya koordinasi integrasi data yang belum optimal dengan instansi vrtikal</li> <li>2. Kesadaran pegawai untuk melakukan updating data kompetensi pegawai</li> <li>3. Masih tingginya kesenjangan kompetensi yang dibutuhkan dan yang tersedia</li> <li>4. Masih rendahnya penerapan system reward dan funishment bagi pegawai</li> </ol>	<p><b>ASUMSI STRATEGIS S-T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan kompetensi pegawai berdasarkan analisis kebutuhan diklat</li> <li>2. Pelaksanaan evaluasi dan monitoring program secara intensif</li> </ol>	<p><b>ASUMSI STRATEGI W-T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Optimalisasi Sistem informasi layanan kepegawaian</li> <li>2. Peningkatan kualitas penyelenggaraan manajemen ASN untuk motivasi dan promosi pegawai</li> </ol>

## 5.2. Arah Kebijakan

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

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

Tabel 5.2  
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, Inovatif dan Berintegrasi	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Meningkatnya kinerja pengelolaan keuangan dan aset daerah Perangkat Daerah	Penguatan pengawasan pengelolaan keuangan secara berkala 'Penguatan ketaatan pengelolaan aset barang milik daerah
		Meningkatkan kualitas perencanaan yang akuntabel	'Meningkatkan kualitas perencanaan, pengendalian, evaluasi, pelaporan dan pengawasan kinerja Perangkat Daerah
	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Perencanaan dan Pengadaan pegawai yang berkualitas	Peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur melalui penyusunan kebutuhan ASN berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Peningkatan kualitas rekrutment ASN melalui pengadaan yang transparan dan akuntabel berdasarkan kebutuhan organisasi
		Peningkatan kompetensi dan pengembangan ASN	Penguatan Assesment Center untuk uji/test kompetensi sebagai pemetaan jabatan dan rencana suksesi dan manajemen talenta Melaksanakan tata kelola peningkatan kapasitas ASN melalui perencanaan dan pengembangan pendidikan dan pelatihan, kediklatan, koordinasi, kerjasama, fasilitasi tugas belajar
		Penempatan dan penempatan pegawai berdasarkan kualifikasi dan kompetensi	Penataan pegawai jabatan struktural maupun fungsional melalui promosi, mutasi, kenaikan jenjang dan rotasi jabatan melalui sistem kerja maupun rencana suksesi berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan
		Meningkatkan efektifitas penilaian kinerja pegawai berdasarkan kinerja dan disiplin pegawai	Peningkatan manajemen kinerja melalui penguatan penetapan target kinerja hingga level terendah Penguatan integritas ASN melalui penegakan disiplin melalui pemberian reward and punishment berdasarkan hasil penilaian kinerja dan disiplin pegawai
		Penguatan standarisasi jabatan dan kompetensi berdasarkan kebutuhan dalam jabatan	Melakukan pengelolaan peningkatan kompetensi ASN
		Pengembangan jabatan pegawai fungsional dan struktural berdasarkan pola karir	

	Meningkatnya Kualitas data dan pelayanan administrasi kepegawaian	Peningkatan pendidikan dan pelatihan ASN yang bersertifikasi	Melakukan pengelolaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan struktural kepemimpinan, manajerial, teknis dan fungsional serta sosial kultural
			Menyusun kebijakan teknis, rencana pengembangan kompetensi dan standar perangkat pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum sesuai dengan tatakelola
		Pengembangan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi	Melaksanakan pengelolaan sistem informasi kepegawaian, data kepegawaian dan evaluasi data dan informasi sesuai dengan tata kelola

## **BAB VI.** **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

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

Rencana program prioritas beserta indikator kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan sebagaimana sebagaimana yang tertuang dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil verifikasi, validasi dan inventarisasi pemutakhiran klasifikasi, kodefikasi dan nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah dan pagu per PD dalam rancangan Awal RPJMD selanjutnya dijabarkan PD ke dalam rencana kegiatan untuk setiap program prioritas tersebut. Pemilihan kegiatan untuk masing-masing program prioritas ini didasarkan atas strategi dan arah kebijakan jangka menengah Perangkat Daerah.

Dalam mewujudkan tujuan dan sasaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser diperlukan langkah-langkah yang akan dilaksanakan dan dijabarkan ke dalam program dan kegiatan yang dapat memberikan arah dan kebijakan manajemen kepegawaian pada periode 2021-2026. Maka diperlukan rumusan program dan kegiatan pada periode 5 (lima) tahun ke depan yang dituangkan ke dalam RENSTRA 2021-2026.

- A. Program BKPSDM Kabupaten Paser, sebagai berikut :
- Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
  - Program Kepegawaian Daerah
  - Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

B. Kegiatan pada BKPSDM, meliputi :

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- Perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah
- Administrasi Umum Perangkat Daerah
- Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
- Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
- Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Program Kepegawaian Daerah

- Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
- Mutasi dan Promosi ASN
- Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Program Pengembangan SDM

- Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

**Tabel 6.1.**  
**Indikator dan Target Kinerja, Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Paser Tahun 2021-2026**  
**Sebelum Review**

No.	Tipe	Bidang	Sub Program	Program dan Kegiatan	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja Utama, Indikator Program, Indikator dan Kegiatan Output	Tipe Sasaran dan/atau Jenis	Target Kinerja Program dan Kegiatan Pelaksanaan Tahun 2021				KUMM Kinerja per semester periode Renstra PD		Tipe Kerja PD Penanggung	Lokasi				
								Tahun 2021		Tahun 2022		KUMM	KUMM						
								Target	Re	Target	Re								
1	Meningkatkan mutu kerja aparatur pemerintah perangkat daerah			INDUKATOR TUJUAN		Peningkatan kompetensi pelaksanaan pelayanan publik	SA	100%	100%	4.000.000.000	100%	1.000.000.000	100%	1.000.000.000					
																	1. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	INDUKATOR SASARAN 1.1	Pencapaian, pengoptimalan dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah
				INDUKATOR SASARAN 1.2	Pencapaian, pengoptimalan dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah	Indikator Kinerja Utama: Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	SA	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			
																		INDUKATOR SASARAN 1.3	Pencapaian, pengoptimalan dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah
				INDUKATOR SASARAN 1.4	Pencapaian, pengoptimalan dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah	Indikator Kinerja Utama: Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	SA	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			
																		INDUKATOR SASARAN 1.5	Pencapaian, pengoptimalan dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah
				INDUKATOR SASARAN 1.6	Pencapaian, pengoptimalan dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah	Indikator Kinerja Utama: Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	SA	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			
																		INDUKATOR SASARAN 1.7	Pencapaian, pengoptimalan dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah
				INDUKATOR SASARAN 1.8	Pencapaian, pengoptimalan dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah	Indikator Kinerja Utama: Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	SA	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			
																		INDUKATOR SASARAN 1.9	Pencapaian, pengoptimalan dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah
				INDUKATOR SASARAN 1.10	Pencapaian, pengoptimalan dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah	Indikator Kinerja Utama: Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	SA	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			
																	INDUKATOR SASARAN 1.11	Pencapaian, pengoptimalan dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah	Indikator Kinerja Utama: Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah
INDUKATOR SASARAN 1.12	Pencapaian, pengoptimalan dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah	Indikator Kinerja Utama: Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	SA	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%							

Penyediaan Kebutuhan Lahan/Perumahan Bergesit Kantor	Penyediaan Kebutuhan Lahan/Perumahan Bergesit Kantor	Jumlah Paket Kebutuhan Lahan/Perumahan Bergesit Kantor yang Disiapkan	NA	8 paket	1.402.442,00	8 paket	1.000.000,00	8 paket	9.302.442,00	terencana
Penyediaan Fasilitas dan Peningkatan Kantor	Terwujudnya Fasilitas dan Peningkatan Kantor	Jumlah Paket Fasilitas dan Peningkatan Kantor yang Disiapkan	8 paket	8 paket	40.000.000,00	10 paket	6.000.000,00	48 paket	84.000.000,00	
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Terwujudnya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disiapkan	20 paket	40 paket	40.000.000,00	30 paket	40.000.000,00	200 paket	200.000.000,00	
Penyediaan Ruang Cetak dan Pengabdian	Terwujudnya Ruang Cetak dan Pengabdian	Jumlah Paket Ruang Cetak dan Pengabdian yang Disiapkan	NA	10 paket	10.000.000,00	10 paket	3.000.000,00	30 paket	30.000.000,00	
Penyediaan Bahan Baku dan Peralatan Perbaikan Infrastruktur	Terwujudnya Bahan Baku dan Peralatan Perbaikan Infrastruktur	Jumlah Paket Bahan Baku dan Peralatan Perbaikan Infrastruktur yang Disiapkan	7 satuan	100 satuan	4.000.000,00	3 satuan	4.000.000,00	100 satuan	20.000.000,00	
Penyediaan Paket Kebutuhan dan Komoditas SMD	Terwujudnya Penyediaan Paket Kebutuhan dan Komoditas SMD	Jumlah Paket Penyediaan Paket Kebutuhan dan Komoditas SMD	12 satuan	30 satuan	100.000.000,00	40 satuan	140.000.000,00	200 satuan	700.000.000,00	
Penyediaan Paket Kebutuhan dan Komoditas SMD	Terwujudnya Penyediaan Paket Kebutuhan dan Komoditas SMD	Jumlah Paket Penyediaan Paket Kebutuhan dan Komoditas SMD	1 satuan	1 satuan	67.000.000,00	1 satuan	67.000.000,00	3 satuan	201.000.000,00	
Penyediaan Jasa Perancang Unsur	Terwujudnya Penyediaan Jasa Perancang Unsur	Persentase pelaksanaan jasa perancang unsur PU (Jumlah Unsur) (Persentase Jasa Perancang Unsur)	100%	100%	1.040.000,00	100%	1.040.000,00	100%	7.720.000,00	terencana
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Terwujudnya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Paket Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disiapkan	12 satuan	12 satuan	1.000.000,00	12 satuan	1.000.000,00	30 satuan	3.000.000,00	
<b>INDIKATOR SASARAN 1.2</b>		Jumlah semua penyusunan pengelompokan (KRD) dan anggaran yang terdapat dan SPP RI dan APBD diadanya	0 satuan	0 satuan	0.000.000,00	0 satuan	0.000.000,00	0 satuan	0.000.000,00	
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Tingkat kapasitas pelayanan Administrasi Keuangan PD	NA	8 (70)	1.000.000.000,00	8 (70)	1.000.000.000,00	80 (80)	20.000.000.000,00	
Kendali dan Pelaksanaan (Mudik) SMD	Terwujudnya Pelaksanaan dan Pengawasan/Verifikasi Keuangan SMD	Jumlah Paket Pelaksanaan dan Pengawasan/Verifikasi Keuangan SMD	200 paket	200 paket	200.000.000,00	200 paket	100.000.000,00	1000 paket	500.000.000,00	terencana
Penyediaan Tagihan dan Tagangan ASB	Terwujudnya tagihan dan Tagangan ASB	Jumlah Cetak yang Menerima Tagihan dan Tagangan ASB	30 orang	30 orang	0.000.000,00	30 orang	0.000.000,00	100 orang	0.000.000,00	
Pengadaan Barang		Persentase pelaksanaan	100%	100%	0.000.000,00	100%	0.000.000,00	100%	0.000.000,00	



Menjalkan pengembangan kearifan SDM yang profesional, inovatif dan bertanggung	2. Meningkatkan kualitas tata kelola manajemen ASN	<p><b>WDA Daerah penunjang</b></p> <p>Perbaikan Standar</p> <p>Terdapatnya Standar</p>	<p><b>WDA penunjang urusan PD</b></p> <p>Jumlah Pukul Standar yang Disiapkan</p>	4 unit	3 unit	1.000.000,00	7 unit	-	20 unit	30.277.000,00	Seluruh
		<p>Perbaikan Fasilitas dan Ruang Kerja</p> <p>Terdapatnya Fasilitas dan Ruang Kerja</p>	<p>Jumlah Uji Fasilitas dan Ruang Kerja yang Disiapkan</p>	1 unit	0 unit	0.199.400,00	0 unit	0.000.000,00	71 unit	249.999.600,00	
		<p><b>Penelitian Barang</b></p> <p><b>WDA Daerah Penunjang</b></p> <p><b>Daerah</b></p> <p>Penelitian Jasa</p> <p>Penelitian Jasa</p> <p>Penelitian Pagar dan Pasir</p> <p>Penelitian Jasa dan Jasa Lainnya</p>	<p><b>WDA penunjang urusan PD</b></p> <p>Pemetaan pemeliharaan WDA penunjang urusan PD</p>	100%	100%	123.980.000,00	100%	110.000.000,00	100%	617.724.000,00	
		<p>Penelitian Jasa</p> <p>Penelitian Jasa</p> <p>Penelitian Pagar dan Pasir</p> <p>Penelitian Jasa dan Jasa Lainnya</p>	<p>Jumlah Fasilitas, Jasa Operasional dan Lainnya yang Didistribusikan, Dibayar Pagar dan Fasilitas</p>	4 unit	4 unit	44.000.000,00	4 unit	40.000.000,00	60 unit	213.470.000,00	Seluruh
		<p>Penelitian Fasilitas dan Ruang Kerja</p> <p>Terdapatnya Fasilitas dan Ruang Kerja</p>	<p>Jumlah Fasilitas dan Ruang Kerja yang Didistribusikan</p>	12 unit	10 unit	14.000.000,00	4 unit	10.000.000,00	40 unit	67.750.000,00	
		<p>Penelitian Fasilitas dan Ruang Kerja</p> <p>Terdapatnya Fasilitas dan Ruang Kerja</p>	<p>Jumlah Gedung Kerja dan Bangunan Lainnya yang Didistribusikan</p>	1 unit	1 unit	10.000.000,00	1 unit	10.000.000,00	5 unit	100.450.000,00	
		<p>Penelitian Fasilitas dan Ruang Kerja</p> <p>Terdapatnya Fasilitas dan Ruang Kerja</p>	<p>Jumlah Gedung dan Fasilitas Penunjang Lainnya yang Didistribusikan</p>	1 unit	10 unit	9.270.000,00	0 unit	-	41 unit	17.000.000,00	
<b>INDIKATOR TUJUAN</b>		<b>Index Profesionalitas ASN</b>	41,36	40,00	3.899.540.240,00	72,00	3.899.540.240,00	60,00	30.868.172.954,00		
Program Pengembangan Daerah		<p>Pemetaan keabsahan jabatan pegawai berdasarkan kompetensi</p> <p>Pemetaan ASN jabatan sesuai kompetensi dan kualifikasi dalam jabatan</p> <p>Pemetaan pegawai berdasarkan jabat</p>	60,70%	70,00%	1.407.070.796,00	70,00%	1.407.070.400,00	60,00%	1.751.894.130,00		
INDIKATOR SASARAN 2.1		<p>Pemetaan ASN dengan Indeks Profesionalitas ASN kategori sedang (71 - 80)</p>	NA	60,00	3.899.540.240,00	82,00	3.899.540.240,00	75,00	30.868.172.954,00		
Program Pengembangan Daerah		<p>Pemetaan keabsahan jabatan pegawai berdasarkan kompetensi</p> <p>Penelitian dan Penelitian</p> <p>Penelitian dan Penelitian</p> <p>Penelitian dan Penelitian</p>	60,70%	70,00%	1.407.070.796,00	70,00%	1.407.070.400,00	60,00%	1.751.894.130,00		
		<p>Penelitian dan Penelitian</p> <p>Penelitian dan Penelitian</p> <p>Penelitian dan Penelitian</p>	60,00%	70,00%		70,00%		60,00%			
		<p>Penelitian dan Penelitian</p> <p>Penelitian dan Penelitian</p> <p>Penelitian dan Penelitian</p>	60,00%	60,00%		60,00%		60,00%			

Pengadaan Perangkat Lunak dan Informasi Kepegawaian ASN		Penyediaan fasilitas kegiatan pengisian, pembaruan/pemeliharaan perangkat yang terintegrasi	100%	98%		98%		98%						
Pengadaan Perangkat Lunak dan Informasi Kepegawaian ASN		Penyediaan fasilitas pelayanan pegawai yang meliputi kebutuhan jaringan broadband/Internet yang diintegrasikan	NA	75%	773.882.200,00	75%	771.306.000,00	80%	6.288.876.520,00					
		Penyediaan data kepegawaian yang terintegrasi/terotomatisasi	87,99%	98%	710.465.500,00	98%	696.388.876,00	98%	5.482.814.810,00					
Kontribusi dan Fasilitas Pengadaan PTK dan ASN	Terlaksana/ Sebagian atau Fasilitas Pengadaan PTK dan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Realisasi dan Fasilitas Pengadaan PTK dan ASN	2 dokumen (PTK dan ASN)	2 dokumen	417.376.500,00	2 dokumen	417.376.500,00	10 dokumen	3.487.376.500,00	Bintang Peningkatan dan Peningkatan	Luar Daerah			
Kontribusi Realisasi Administrasi Pemerintahan	Terlaksana/ Sebagian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Realisasi Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan	1 dokumen	1 dokumen	60.000.000,00	1 dokumen	60.000.000,00	1 dokumen	362.717.000,00					
Saluran Peningkatan dan Pembaruan ASN	Terlaksana/ Sebagian	Jumlah Dokumen Hasil Esasas Peningkatan dan Pembaruan ASN	1 dokumen	1 dokumen	64.282.750,00	1 dokumen	64.282.750,00	1 dokumen	438.385.000,00					
Fasilitas Lembaga Profesi	Terlaksana/ Sebagian	Jumlah Fasilitas Profesi ASN yang diintegrasikan	1 dokumen	1 dokumen	91.343.470,00	1 dokumen	91.343.470,00	1 dokumen	608.718.000,00					
Pengadaan Sistem Informasi Kepegawaian	Terlaksana/ Sebagian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Sistem Informasi Kepegawaian	1 dokumen	1 dokumen	371.000.000,00	1 dokumen	368.000.000,00	1 dokumen	1.340.871.000,00					
Pengadaan Data Kepegawaian	Terlaksana/ Sebagian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Data Kepegawaian	1 dokumen	1 dokumen	300.000.000,00	1 dokumen	298.000.000,00	1 dokumen	1.750.180.000,00					
Fasilitas Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Terlaksana/ Sebagian	Jumlah Dokumen Hasil Fasilitas Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1 dokumen	1 dokumen	76.000.000,00	1 dokumen	75.000.000,00	1 dokumen	388.180.000,00					
Program Kepegawaian Daerah		Penyediaan ASN sebagai modal kompetensi dan kualifikasi dalam jabatan	80,00%	75,00%	3.720.981.200,00	75,00%	3.720.171.340,00	80,00%	19.140.836.200,00					
Pengembangan Kompetensi ASN		Penyediaan ASN yang memiliki nilai-nilai kompetensi	100%	100%		100%		100%						
Pengembangan Kompetensi ASN		Penyediaan ASN yang telah memiliki peningkatan kompetensi sesuai dengan syarat kompetensi dalam jabatan	80,00%	75,00%	2.485.911.400,00	75,00%	2.382.475.700,00	80,00%	12.912.220.400,00					
Pengadaan Asesor/Asesmen	Terlaksana/ Sebagian	Jumlah Dokumen Hasil Asesor/Asesmen Kompetensi	1 dokumen	1 dokumen	708.004.000,00	1 dokumen	708.004.000,00	1 dokumen	3.708.004.000,00	Bintang Peningkatan dan Peningkatan				

Pengelolaan Administrasi Desa dan Kelurahan (AD)	Tindaklanjut Administrasi Desa dan Kelurahan (AD)	Jurnal Diseminasi Hasil Pengkajian Administrasi Desa dan Kelurahan (AD)	1 (satu) kali	1 (satu) kali	1.070.000.000,00	1 (satu) kali	1.070.000.000,00	1 (satu) kali	1.070.000.000,00	Aspek umum	Tingkat Dasar, Menengah, Lanjutan, Sertifikasi
Pengelolaan Perilaku Laju (AL)	Tindaklanjut Pengelolaan Perilaku Laju (AL)	Jurnal AL yang Mendorong Perilaku Laju	20 (dua puluh)	20 (dua puluh)	510.000.000,00	20 (dua puluh)	510.000.000,00	20 (dua puluh)	510.000.000,00		
Pelatihan Jabatan Fungsional ASN	Tindaklanjut Pelatihan Jabatan Fungsional ASN	Jurnal ASN Fungsional yang Ulang	3 (tiga)	3 (tiga)	11.400.000,00	3 (tiga)	11.400.000,00	3 (tiga)	11.400.000,00		
Pelaksanaan Pengembangan dan Jabatan Sertifikasi	Monev Jabatan Sertifikasi	Jurnal ASN Jabatan Fungsional yang Mendorong Perilaku Laju	3 (tiga)	3 (tiga)	10.400.000,00	3 (tiga)	10.400.000,00	3 (tiga)	10.400.000,00		
Buletin dan Portal ASN		Penelitian portal berita ASN yang akurat dengan kualitas dan kontennya	80%	80%	1.200.000.000,00	80%	1.200.000.000,00	80%	1.200.000.000,00		
Pengelolaan Mutasi ASN	Tindaklanjut Mutasi ASN yang Mendorong Perilaku Laju	Jurnal Diseminasi Hasil Pengkajian Mutasi Jabatan Fungsional yang Mendorong Perilaku Laju	40 (empat puluh)	40 (empat puluh)	100.000.000,00	40 (empat puluh)	100.000.000,00	40 (empat puluh)	100.000.000,00	Isi yang Mendorong Perilaku Laju	
Pengelolaan Portal ASN	Tindaklanjut Pengelolaan Portal ASN	Jurnal Diseminasi Hasil Pengkajian Portal ASN	1 (satu) kali	1 (satu) kali	100.000.000,00	1 (satu) kali	100.000.000,00	1 (satu) kali	100.000.000,00		
Pengelolaan Koneksi Portal ASN	Tindaklanjut Pengelolaan Koneksi Portal ASN	Jurnal Pengelolaan Koneksi Portal ASN	40 (empat puluh)	40 (empat puluh)	100.000.000,00	40 (empat puluh)	100.000.000,00	40 (empat puluh)	100.000.000,00		
Program Keunggulan Daerah Perilaku dan Budaya Kerja ASN		Pemetaan pegawai	80,00%	100,00%	780.000.000,00	100,00%	817.780.000,00	100,00%	817.780.000,00		
		Pemetaan ASN dengan nilai SAP baik	70,00%	70%	780.000.000,00	80%	817.780.000,00	80%	817.780.000,00		
Penyusunan Kebijakan Perilaku dan Budaya Kerja ASN	Tindaklanjut Kebijakan Perilaku dan Budaya Kerja ASN	Jurnal Diseminasi Hasil Pengkajian Kebijakan Perilaku dan Budaya Kerja ASN	1 (satu) kali	1 (satu) kali	72.000.000,00	1 (satu) kali	72.000.000,00	1 (satu) kali	72.000.000,00	Isi yang Mendorong Perilaku Laju	
Pelaksanaan Perilaku dan Budaya Kerja ASN	Tindaklanjut Pelaksanaan Perilaku dan Budaya Kerja ASN	Jurnal Diseminasi Hasil Pengkajian Perilaku dan Budaya Kerja ASN	1 (satu) kali	1 (satu) kali	107.000.000,00	1 (satu) kali	107.000.000,00	1 (satu) kali	107.000.000,00		
Evaluasi Hasil Perilaku dan Budaya Kerja ASN	Tindaklanjut Evaluasi Hasil Perilaku dan Budaya Kerja ASN	Jurnal Diseminasi Hasil Pengkajian Perilaku dan Budaya Kerja ASN	1 (satu) kali	1 (satu) kali	60.000.000,00	1 (satu) kali	60.000.000,00	1 (satu) kali	60.000.000,00		
Pengelolaan Perilaku Pengorganisasian (OP)	Tindaklanjut Pengelolaan Perilaku Pengorganisasian (OP)	Jurnal ASN yang Mendorong Perilaku Laju	1 (satu) kali	1 (satu) kali	100.000.000,00	1 (satu) kali	100.000.000,00	1 (satu) kali	100.000.000,00		



Tabel 6.2.  
Perubahan (Review)  
Indikator dan Target Kinerja, Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Paser Tahun 2021-2026

No.	Tahun	Sumber	Kode Program/Revisi	Indikator Kinerja Utama, Sasaran Program (sasaran dan kegiatan output)	Sifat Kegiatan (sifat Tugas dan Pelaksanaan)	Target Kinerja Program dan Kegiatan Pelaksanaan										Indikator Kinerja pada akhir periode Rencana PT	Indikator Kinerja Penanggung Jawab	Lokasi								
						2021		2022		2023		2024		2025												
						Target	Nilai	Target	Nilai	Target	Nilai	Target	Nilai	Target	Nilai											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16											
4	Terselenggaranya kegiatan yang mendukung pelaksanaan dan pencapaian kebijakan	Struktur Organisasi	110100	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Indikator Kinerja Utama, Sasaran Program (sasaran dan kegiatan output)	Sifat Kegiatan (sifat Tugas dan Pelaksanaan)	Target Kinerja Program dan Kegiatan Pelaksanaan										Indikator Kinerja pada akhir periode Rencana PT	Indikator Kinerja Penanggung Jawab	Lokasi							
							2021		2022		2023		2024		2025											
							Target	Nilai	Target	Nilai	Target	Nilai	Target	Nilai	Target	Nilai										
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				11	12	13	14	15	16	

11	Adaptasi dan Pengembangan Perangkat Lunak	Tingkat kepuasan pelayanan Administrasi Keuangan PE	-	0 (0,0%)	0,000.000,00	0 (0,0%)	0,000.000,00	0 (0,0%)	0,000.000,00	0 (0,0%)	0,000.000,00	0 (0,0%)	0,000.000,00	0 (0,0%)	0,000.000,00	0 (0,0%)	0,000.000,00
	Kelembagaan dan Penguatan Kelembagaan (K2)	Jumlah Kelembagaan/Kelembagaan yang terbentuk	220 unit	220 unit	352.000.000,00	220 unit	160.000.000,00	220 unit	160.000.000,00	220 unit	160.000.000,00	220 unit	160.000.000,00	220 unit	160.000.000,00	220 unit	160.000.000,00
	Peningkatan Kualitas dan Keterampilan SDM	Jumlah Orang yang Melaksanakan Tugas dan Tugas ASN	21 orang	21 orang	3.150.000.000,00	21 orang	3.150.000.000,00	21 orang	3.150.000.000,00	21 orang	3.150.000.000,00	21 orang	3.150.000.000,00	21 orang	3.150.000.000,00	21 orang	3.150.000.000,00
11.1	Pengadaan Barang MIA Daerah perijinan Urusan Persekolahan Daerah	Fasilitas Informatika (MIA) perijinan Urusan PD	100%	100%	60.000.000,00	100%	60.000.000,00	100%	60.000.000,00	100%	60.000.000,00	100%	60.000.000,00	100%	60.000.000,00	100%	60.000.000,00
	Pengadaan Barang	Jumlah Barang/Barang yang Didistribusikan	4 unit	4 unit	9.000.000,00	7 unit	-	7 unit	15.000.000,00	7 unit	1.000.000,00	7 unit	9.000.000,00	7 unit	9.000.000,00	7 unit	9.000.000,00
	Pengadaan Barang dan Jasa Lainnya	Jumlah Unit/Personel dan/atau Lainnya yang Didistribusikan	8 unit	8 unit	11.000.000,00	9 unit	40.000.000,00	9 unit	40.000.000,00	9 unit	31.750.000,00	9 unit	31.750.000,00	9 unit	31.750.000,00	9 unit	31.750.000,00
11.2	Peningkatan Barang MIA Daerah Perijinan Urusan Persekolahan Daerah	Fasilitas Informatika (MIA) perijinan Urusan PD	100%	100%	120.000.000,00	100%	120.000.000,00	100%	120.000.000,00	100%	120.000.000,00	100%	120.000.000,00	100%	120.000.000,00	100%	120.000.000,00
	Pengadaan Jasa Persekolahan, Biaya Pendidikan, Pabik dan/atau Fasilitas Lainnya	Jumlah Kelembagaan/Unit/Personel dan/atau Lainnya yang Didistribusikan	4 unit	4 unit	40.000.000,00	4 unit	40.000.000,00	4 unit	40.000.000,00	4 unit	40.000.000,00	4 unit	40.000.000,00	4 unit	40.000.000,00	4 unit	40.000.000,00
	Pengadaan Fasilitas dan/atau Lainnya	Jumlah Fasilitas dan/atau Lainnya yang Didistribusikan	12 unit	12 unit	11.000.000,00	9 unit	10.000.000,00	7 unit	20.000.000,00	9 unit	11.000.000,00	1 unit	11.000.000,00	7 unit	11.000.000,00	37 unit	37.000.000,00
	Pengadaan/Perbaikan Gedung Kantor dan/atau Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan/atau Lainnya yang Diperbaiki/Direnovasi	1 unit	1 unit	30.000.000,00	1 unit	40.000.000,00	1 unit	30.000.000,00	1 unit	30.000.000,00	1 unit	30.000.000,00	1 unit	30.000.000,00	5 unit	100.000.000,00
	Pengadaan/Perbaikan Gedung dan/atau Fasilitas Gedung Kantor dan/atau Lainnya	Jumlah Gedung dan/atau Fasilitas Gedung Kantor dan/atau Lainnya yang Diperbaiki/Direnovasi	5 unit	5 unit	4.200.000,00	5 unit	-	10 unit	4.200.000,00	5 unit	4.200.000,00	10 unit	4.200.000,00	10 unit	4.200.000,00	40 unit	17.000.000,00
	Strategi Kinerja dan/atau Lainnya	Fasilitas Informatika (MIA) perijinan Urusan PD	NA	20%	-	20%	-	20%	-	40%	-	40%	-	40%	-	40%	-
	Strategi Kinerja dan/atau Lainnya	Indikator Kinerja Utama (IKU)	NA	40 (80%)	-	40 (80%)	-	40 (80%)	-	40 (80%)	-	40 (80%)	-	40 (80%)	-	40 (80%)	-
1.2	Program Pengembangan Daerah	Fasilitas Informatika (MIA) perijinan Urusan PD	80,30%	70%	1.480.000.000,00	70%	1.477.000.000,00	80%	1.480.000.000,00	80%	1.480.000.000,00	80%	1.479.000.000,00	80%	1.479.000.000,00	80%	1.479.000.000,00
1.2.1	Pengadaan, Pemeliharaan dan/atau Informasi, Pengembangan ASN	Fasilitas Informatika (MIA) perijinan Urusan PD	NA	70%	1.480.000.000,00	70%	1.477.000.000,00	80%	1.480.000.000,00	80%	1.480.000.000,00	80%	1.479.000.000,00	80%	1.479.000.000,00	80%	1.479.000.000,00
	Pengadaan, Pemeliharaan dan/atau Informasi, Pengembangan ASN	Fasilitas Informatika (MIA) perijinan Urusan PD	87,30%	90%	-	80%	-	80%	-	90%	-	90%	-	90%	-	90%	-
	Kelembagaan dan/atau Fasilitas Pengadaan, Pemeliharaan dan/atau Informasi, Pengembangan ASN	Jumlah Kelembagaan/Personel dan/atau Fasilitas Pengadaan, Pemeliharaan dan/atau Informasi, Pengembangan ASN	-	1 (100%)	67.500.000,00	1 (100%)	67.500.000,00	1 (100%)	67.500.000,00	1 (100%)	700.200.000,00	1 (100%)	600.200.000,00	1 (100%)	600.200.000,00	1 (100%)	600.200.000,00
	Kelembagaan dan/atau Fasilitas Pengadaan, Pemeliharaan dan/atau Informasi, Pengembangan ASN	Jumlah Kelembagaan/Personel dan/atau Fasilitas Pengadaan, Pemeliharaan dan/atau Informasi, Pengembangan ASN	-	1 (100%)	60.000.000,00	1 (100%)	60.000.000,00	1 (100%)	60.000.000,00	1 (100%)	70.000.000,00	1 (100%)	60.000.000,00	1 (100%)	60.000.000,00	1 (100%)	60.000.000,00
	Fasilitas Pengembangan ASN	Jumlah Kelembagaan/Personel dan/atau Fasilitas Pengembangan ASN	-	1 (100%)	64.500.000,00	1 (100%)	64.500.000,00	1 (100%)	64.500.000,00	1 (100%)	64.500.000,00	1 (100%)	64.500.000,00	1 (100%)	64.500.000,00	1 (100%)	64.500.000,00
	Fasilitas Lainnya (MIA) ASN	Jumlah Fasilitas Lainnya (MIA) ASN yang Didistribusikan	-	1 (100%)	10.000.000,00	1 (100%)	10.000.000,00	1 (100%)	10.000.000,00	1 (100%)	10.000.000,00	1 (100%)	10.000.000,00	1 (100%)	10.000.000,00	1 (100%)	10.000.000,00
	Pengadaan Sistem Informasi Pengembangan	Jumlah Kelembagaan/Personel dan/atau Fasilitas Pengembangan Sistem Informasi Pengembangan	-	1 (100%)	20.000.000,00	1 (100%)	20.000.000,00	1 (100%)	20.000.000,00	1 (100%)	20.000.000,00	1 (100%)	20.000.000,00	1 (100%)	20.000.000,00	1 (100%)	20.000.000,00
	Pengadaan Data Pengembangan	Jumlah Kelembagaan/Personel dan/atau Fasilitas Pengembangan Data Pengembangan	-	1 (100%)	20.000.000,00	1 (100%)	20.000.000,00	1 (100%)	20.000.000,00	1 (100%)	20.000.000,00	1 (100%)	20.000.000,00	1 (100%)	20.000.000,00	1 (100%)	20.000.000,00
	Evaluasi Data Informasi dan/atau Sistem Informasi Pengembangan	Jumlah Laporan/Personel/Kelembagaan/Personel dan/atau Fasilitas Informasi Pengembangan	-	1 (100%)	75.000.000,00	1 (100%)	75.000.000,00	1 (100%)	75.000.000,00	1 (100%)	75.000.000,00	1 (100%)	75.000.000,00	1 (100%)	75.000.000,00	1 (100%)	75.000.000,00

	Program Pengembangan Daerah	Persentase ASN secara umum tercapai dan kualifikasi dalam jabatan	82,3%	7%	5.726.082.900,00	7%	5.720.771.944,00	8%	5.720.371.160,00	8%	5.889.794.400,00	8%	4.834.126.450,00	8%	15.170.794.290,00		
1.2.1	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase pengembangan ASN berdasarkan kompetensi sesuai syarat jabatan	82,3%	7%	2.485.141.800,00	7%	2.500.411.790,00	8%	2.542.316.000,00	8%	2.648.954.000,00	8%	2.156.174.450,00	8%	12.932.231.040,00		Sifatnya Pengembangan Mutasi dan Promosi
	Pengembangan Kelembagaan Daerah	Jumlah Dukumen Pengembangan Kelembagaan Daerah	-	1 dokumen	726.794.400,00	1 dokumen	726.794.400,00	1 dokumen	726.794.400,00	1 dokumen	726.794.400,00	1 dokumen	726.794.400,00	1 dokumen	726.794.400,00		
	Pengembangan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dukumen Hasil Pengembangan Mutasi dan Promosi ASN	-	1 dokumen	1.075.338.000,00	1 dokumen	1.075.338.000,00	1 dokumen	1.075.338.000,00	1 dokumen	1.100.000.000,00	1 dokumen	1.100.000.000,00	1 dokumen	1.100.000.000,00		
	Pengembangan Pendidikan Lulusan ASN	Jumlah ASN yang Menamatkan Pendidikan Lulusan	71 orang	0 orang	919.812.200,00	101 orang	919.812.200,00	100 orang	920.812.200,00	100 orang	920.000.000,00	100 orang	920.000.000,00	100 orang	920.000.000,00		
	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Ditata	-	100 orang	114.424.000,00	100 orang	121.478.000,00	120 orang	120.000.000,00	120 orang	120.000.000,00	120 orang	120.000.000,00	120 orang	120.000.000,00		
	Facilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Menamatkan Lulusan Pengembangan Karir	-	30 orang	63.421.000,00	30 orang	63.421.000,00	30 orang	63.390.000,00	30 orang	122.000.000,00	30 orang	122.000.000,00	30 orang	122.000.000,00		
1.2.2	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase penempatan ASN berdasarkan kualifikasi sesuai syarat jabatan	84%	8%	1.224.920.000,00	8%	1.221.337.000,00	8%	1.246.794.700,00	8%	1.262.074.000,00	8%	1.287.944.000,00	8%	4.228.261.000,00		Sifatnya Pengembangan Mutasi dan Promosi
		Persentase keanekaragaman penempatan berdasarkan kualifikasi pada dan luar instansi administratif berdasarkan jenis kelamin ASN	84%	80 (80%)		80 (80%)		80 (80%)		80 (80%)		80 (80%)		80 (80%)			
	Pengembangan Mutasi ASN	Jumlah Dukumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan (Pegawai Tetap), jabatan fungsional, jabatan Pelaksana dan Jabatan ASN antar Dinas	80 orang	100 orang	120.794.700,00	80 dokumen	120.794.700,00	100 orang	120.794.700,00	100 orang	120.000.000,00	100 orang	120.000.000,00	100 orang	120.000.000,00		
	Pengembangan Promosi ASN	Jumlah Dukumen Hasil Pengembangan Promosi ASN	-	1 orang	920.000.000,00	1 orang	920.000.000,00	1 orang	920.000.000,00	1 orang	920.000.000,00	1 orang	920.000.000,00	1 orang	920.000.000,00		
	Pengembangan Kualifikasi Pegawai ASN	Jumlah Pegawai Kualifikasi Pegawai ASN	-	800 orang	120.071.000,00	800 orang	120.000.000,00	800 orang	120.000.000,00	800 orang	120.071.000,00	800 orang	120.000.000,00	800 orang	120.000.000,00		
	Program Pengembangan Daerah	Persentase pengada kompetensi lokal	100,00%	100%	796.070.000,00	100,00%	797.776.000,00	100%	814.422.000,00	100%	814.422.000,00	100%	825.791.000,00	100%	4.242.494.000,00		
1.2.3	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN dengan nilai SAP baik	71,81%	79%	726.070.000,00	80,54%	817.708.000,00	80%	814.020.000,00	80%	814.422.000,00	80%	828.791.000,00	80%	4.248.494.000,00		Sifatnya Penilaian Kinerja, Delphi ASN dan Penghargaan
		Persentase ASN yang mendapatkan pembinaan kompetensi pegawai	84%	80%		80,50%		80%		80%		80%		80%			
		Persentase ASN yang mendapatkan penghargaan (SLK dan ASN Berprestasi)	84%	70%		80,50%		80%		80%		80%		80%			
	Pengawasan Pelaksanaan Pemberian dan Penilaian Kinerja Aparatur	Jumlah Dukumen Hasil Pengawasan Pelaksanaan Pemberian dan Penilaian Kinerja Aparatur	-	1 orang	72.000.000,00	1 dokumen	72.000.000,00	1 dokumen	80.000.000,00	1 dokumen	80.000.000,00	1 dokumen	80.000.000,00	1 orang	80.000.000,00		
	Pertimbangan Pemberian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dukumen Hasil Pertimbangan Pemberian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	-	1 orang	267.000.000,00	1 dokumen	267.000.000,00	1 dokumen	267.000.000,00	1 dokumen	267.000.000,00	1 dokumen	267.000.000,00	1 orang	267.000.000,00		
	Evaluasi Hasil Pemberian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dukumen Hasil Evaluasi Hasil Pemberian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 orang	1 orang	80.000.000,00	1 dokumen	80.000.000,00	1 dokumen	80.000.000,00	1 dokumen	80.000.000,00	1 dokumen	80.000.000,00	1 orang	80.000.000,00		
	Pengembangan Pendidikan Pengembangan Pegawai Pegawai	Jumlah ASN yang Ditamatkan Pengembangan Pegawai Pegawai	1200 orang	1.600 orang	102.288.000,00	1200 orang	102.000.000,00	1200 orang	102.000.000,00	1200 orang	102.000.000,00	1200 orang	102.000.000,00	1200 orang	102.288.000,00		
	Pengembangan Tindakan dan Pengembangan Pegawai	Jumlah ASN yang Ditamatkan Tindakan dan Pengembangan Pegawai	-	400 orang	110.732.000,00	400 orang	110.732.000,00	400 orang	110.732.000,00	400 orang	110.732.000,00	400 orang	110.732.000,00	400 orang	110.732.000,00		
	Pengembangan Pengembangan Pegawai (dari Delphi ASN)	Jumlah Laporan Hasil Pengembangan Pengembangan Pengembangan Delphi ASN	-	1 laporan	120.000.000,00	1 laporan	120.000.000,00	1 laporan	120.000.000,00	1 laporan	120.000.000,00	1 laporan	120.000.000,00	1 laporan	120.000.000,00		
		Persentase ASN yang mengahiri pendidikan dan pelatihan formal (di luar teknis, fungsional dan sesuai kebutuhan)	84%	70%	10.080.210.270,00	8%	9.960.041.240,00	8%	6.688.124.000,00	8%	6.522.115.210,00	8%	6.386.446.000,00	8%	31.888.112.000,00		

		Perentase pejabat ASN yang masih mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	84	85%		86%	87%		88%		89%		90%				
1.4	Program Pengembangan SDM	Perentase ASN Bupatral dan Kabupaten sesuai kebutuhan	80,0%	70%	1.380.714.271,83	70%	1.808.791.771,31	80%	1.744.208.799,82	80%	1.823.943.878,81	80%	1.861.871.483,88	80%	18.736.778.271,83		
1.4.1	Sertifikasi, Kualifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Profesional	Perentase total ASN dan ASN yang telah lulus sertifikasi ASN selanjutnya	88,36%	88%	1.380.714.271,83	88%	1.808.791.771,31	88%	1.744.208.799,82	88%	1.823.943.878,81	88%	1.861.871.483,88	88%	18.736.778.271,83	Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi	
	Peningkatan Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Aparatur Sipil Negara, dan Pejabat	Jumlah Laporan Hasil Peningkatan Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Aparatur Sipil Negara, dan Pejabat	-	-	1.780.771.071,00	1 laporan	1.416.791.771,31	1 laporan	1.449.308.799,00	1 laporan	1.822.943.878,81	1 laporan	1.821.871.483,88	1 laporan	17.836.778.271,83		
	Peningkatan Pengembangan Fasilitas/Perumahan, Sukuadik dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan, Pengabdian dan tenaga, Pengembangan Kompetensi, Pengabdian Sukuadik, dan Kedisiplinan serta Pengembangan Kompetensi Pegawai Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Aparatur Sipil Negara	Jumlah Dokumen Hasil Penelitian, Pengabdian Masyarakat, Penelitian, Diseminasi, Publikasi, dan Pelayanan Pengembangan Kompetensi Teknik (Hortik., Ag., dan Petik.) bagi Jabatan Administrasi, Penyediaan Air minum, Penyediaan Listrik, Pengabdian Masyarakat, Pengabdian Sukuadik dan Sukuadik, dan Sukuadik dan Sukuadik	84	79,64	-	12 kea	280.000.000,00	12 kea	300.000.000,00	12 kea	300.000.000,00	12 kea	300.000.000,00	12 kea	1.200.000.000,00		



## BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

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

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

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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki indikator kinerja yang akan dicapai dalam periode 5 tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran dalam RPJMD indikator Kabupaten Paser. Indikator pembangunan merupakan tolak ukur pencapaian pembangunan dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang tertuang pada Rencana Pembangunan Jangka

Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Paser Tahun 2021-2026, Indikator Kinerja tersebut merupakan implemmtasi dari target penca[aian misi Kabupaten Paser.

Sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya bahwa Renstra BKPSDM Kabupaten Paser tahun 2021-2026 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kabupaten Paser Tahun 2021-2026, karena BKPSDM merupakan salah satu Perangkat Daerah yang mengelola aparatur sehingga ada keterkaitan dengan Misi-2 Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Efisien melalui Pemerintahan yang Profesional, Partisipatif dan Transfaran. Namun atas hasil evaluasi renstra tahun 2022 dan beberapa factor dilakukan review atas Rencana Srategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana disebutkan dalam surat usulan perubahan Renstra BKPSDM tahun 2021-2026 nomor 050/303/Sek.II/BKPSDM dengan dasar sebagai berikut :

1. Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BKPSDM tahun 2022 oleh APIP Inspektorat
2. Perubahan Tugas dan Fungsi BKPSDM berdasarkan Peraturan Bupati Paser Nomor 25 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser
3. Perubahan numenklatur indikator dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.1-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah
4. Perubahan Isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

Maka Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser yang mendukung visi, misi, tujuan dan sasaran Rencana

Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Paser tahun 2021-2026 adalah seperti tertuang dalam tabel 7.1 berikut ini.

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

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

Sasaran : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (RPJMD)

No.	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
			Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Tujuan : Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, inovatif dan berintegritas							
	Indikator : Indeks Profesionalitas ASN (IPA)		45	50	55	60	70	70
	Sasaran : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah (SAKIP)							
	Indikator : Nilai SAKIP	CC (58,23)	5 (55)	5 (55)	5 (70)	5 (73)	5 (75)	5 (75)
<b>A</b>	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota</b>							
A.1	Indikator program : Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat	NA	70	72	74	76	80	80
<b>B</b>	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>							
	Indikator Program :							
	Persentase pegawai berkinerja baik	NA	100%	100%	100%	100%	100%	100%
B.1	Persentase kesesuaian jabatan pegawai berdasarkan pendidikan	NA	70%	75%	80%	85%	90%	90%
	Persentase ASN bekerja sesuai kompetensi dan kualifikasi dalam jabatan	NA	70%	75%	80%	85%	90%	90%
<b>C</b>	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>							
	Indikator Program :							
C.1	Persentase ASN managerial dan fungsional memiliki sertifikat	NA	70%	75%	80%	85%	90%	90%

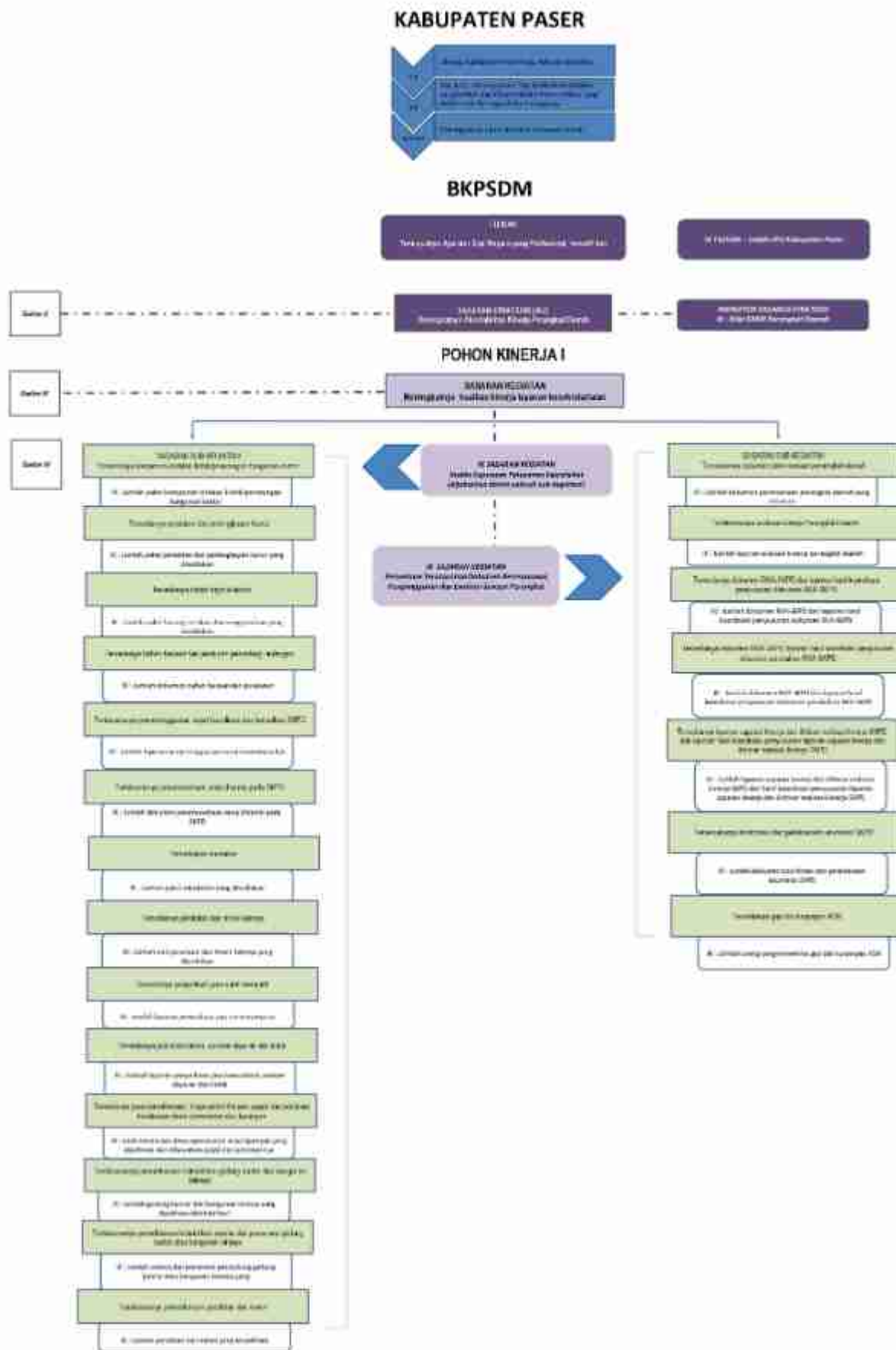
Tabel 7.2  
 Penetapan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah  
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
 Kabupaten Paser Tahun 2021-2026

No.	Sasaran Strategis		IKU	Penjelasan	Unit PD Penanggung Jawab
	Sasaran RPJMD	Sasaran Renstra PD			
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	<p><i>Formulasi Pengukuran :</i>            Nilai capaian SAKIP berdasarkan hasil penilaian pada Laporan Hasil Evaluasi (LHE) APIP oleh Inspektorat</p> $\text{Nilai SAKIP} = \sum_{i=1}^n \text{Skor aspek}_i$ <p><i>Tipe Penghitungan :</i>            Non kumulatif  <i>Sumber data:</i>            Inspektorat</p>	Sekretariat
		Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Persentase terpenuhinya aspek penilaian mandiri penerapan system merit	<p><i>Formulasi Pengukuran :</i>            Jumlah aspek dan sub aspek dalam komponen penilaian mandiri system merit yang telah terpenuhi , yang terdiri atas aspek perencanaan kebutuhan pegawai, aspek pelaksanaan pengadaan pegawai, aspek pengembangan karir, aspek promosi, aspek mutasi dan rotasi, aspek manajemen kinerja, aspek penggajian, aspek penghargaan dan penegakan disiplin, aspek perlindungan dan pelayanan serta aspek ketersediaan system informasi.</p>	Bidang Pengadaan, pemberhentian dan informasi, Bidang Pengembangan, Mutasi dan promosi, Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan

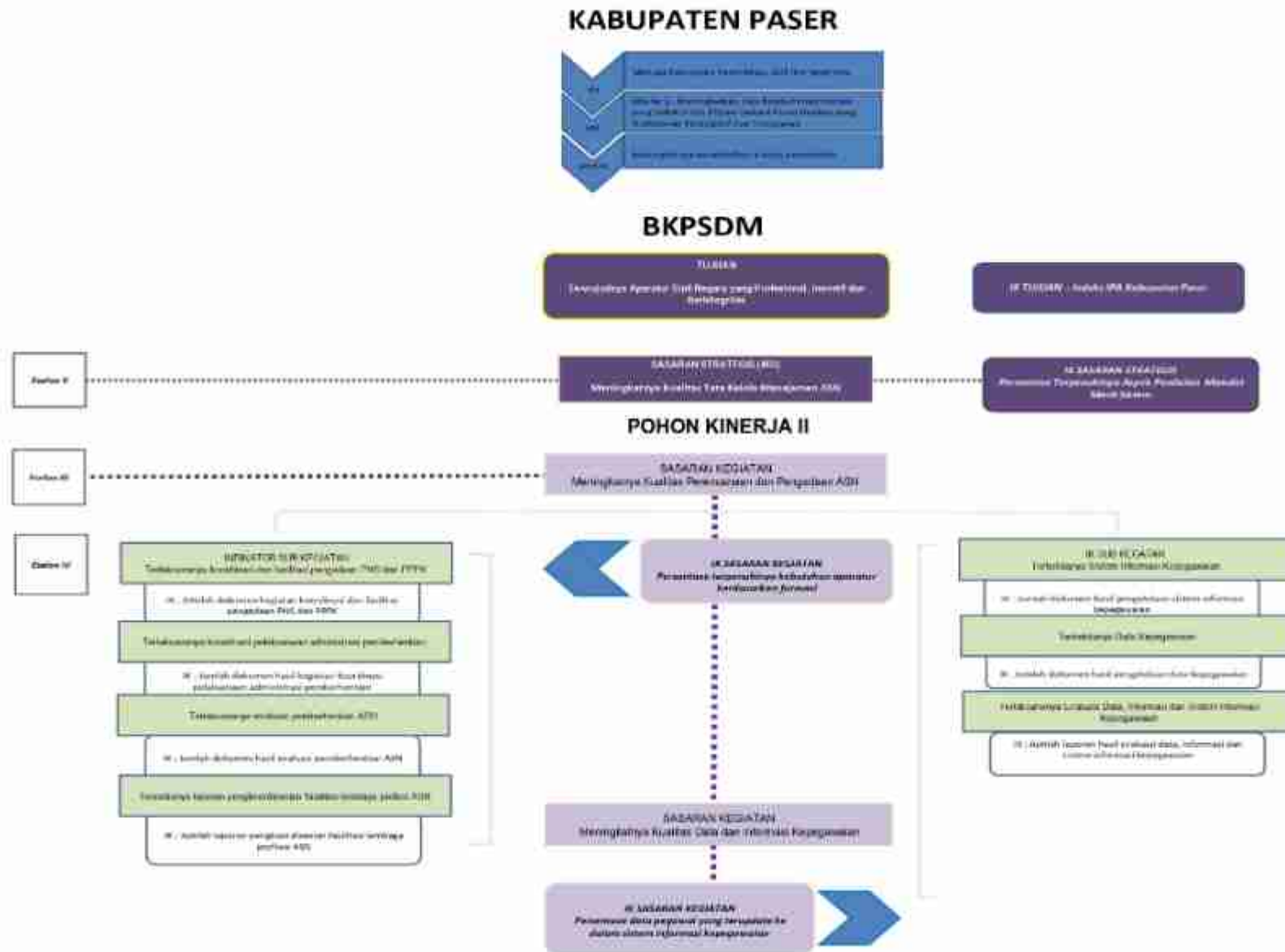
			$Index = \sum_{i=1}^n Skor\ aspek_i$ <p><i>Tipe Penghitungan :</i> Non kumulatif <i>Sumber data:</i> Tim Penilaian Mandiri Merit Sistem</p>	
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	<p><i>Formulasi Pengukuran :</i> Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti atau mendapatkan fasilitas pendidikan dan pelatihan formal baik diklat teknis, fungsional maupun structural sesuai dengan kebutuhan dibagi dengan jumlah pegawai secara keseluruhan dikali seratus persen</p> $x = \frac{\text{jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal}}{\text{jumlah total ASN}} \times 100\%$ <p><i>Tipe Penghitungan :</i> Kumulatif <i>Sumber data:</i> SIMPADU</p>	Bidang Pengembangan, Mutasi dan promosi
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	<p><i>Formulasi Pengukuran :</i> Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti atau mendapatkan fasilitas diklat kepemimpinan atau diklat structural sesuai dengan kebutuhan dalam jenjang jabatan baik diklat kepemimpinan tingkat IV, III, II maupun I.</p>	Bidang Pengembangan, Mutasi dan promosi

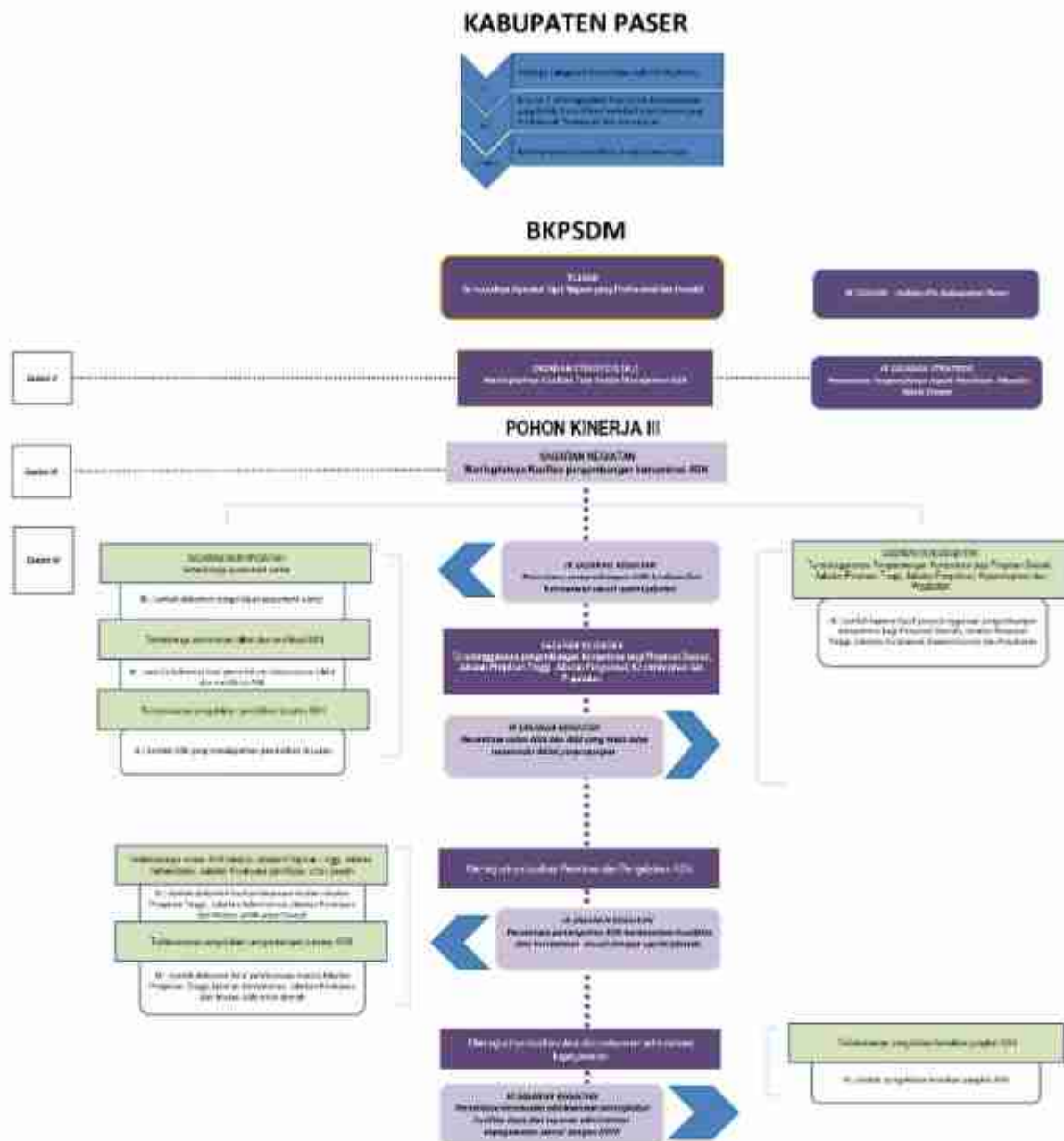
			$x = \frac{\text{jumlah pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural}}{\text{jumlah total jabatan}} \times 100\%$ <p><i>Tipe Penghitungan :</i> Kumulatif <i>Sumber data:</i> SIMPADU</p>	
		Indeks Survei Kepuasan masyarakat	<p><i>Formulasi Pengukuran :</i> Perkalian antara skor survey pelayanan kepegawaian dengan jumlah frekuensi dibagi dengan jumlah sampel keseluruhan.</p> $IKM = \frac{\sum_{i=1}^n \text{skor}_i \times f_i}{\sum_{i=1}^n f_i}$ <p><i>Tipe Penghitungan :</i> Non kumulatif <i>Sumber data:</i> Hasil survey SKM atas pelayanan kepegawaian</p>	Sekretariat dan Bidang Pengadaan, pemberhentian dan informasi, Bidang Pengembangan, Mutasi dan promosi, Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan

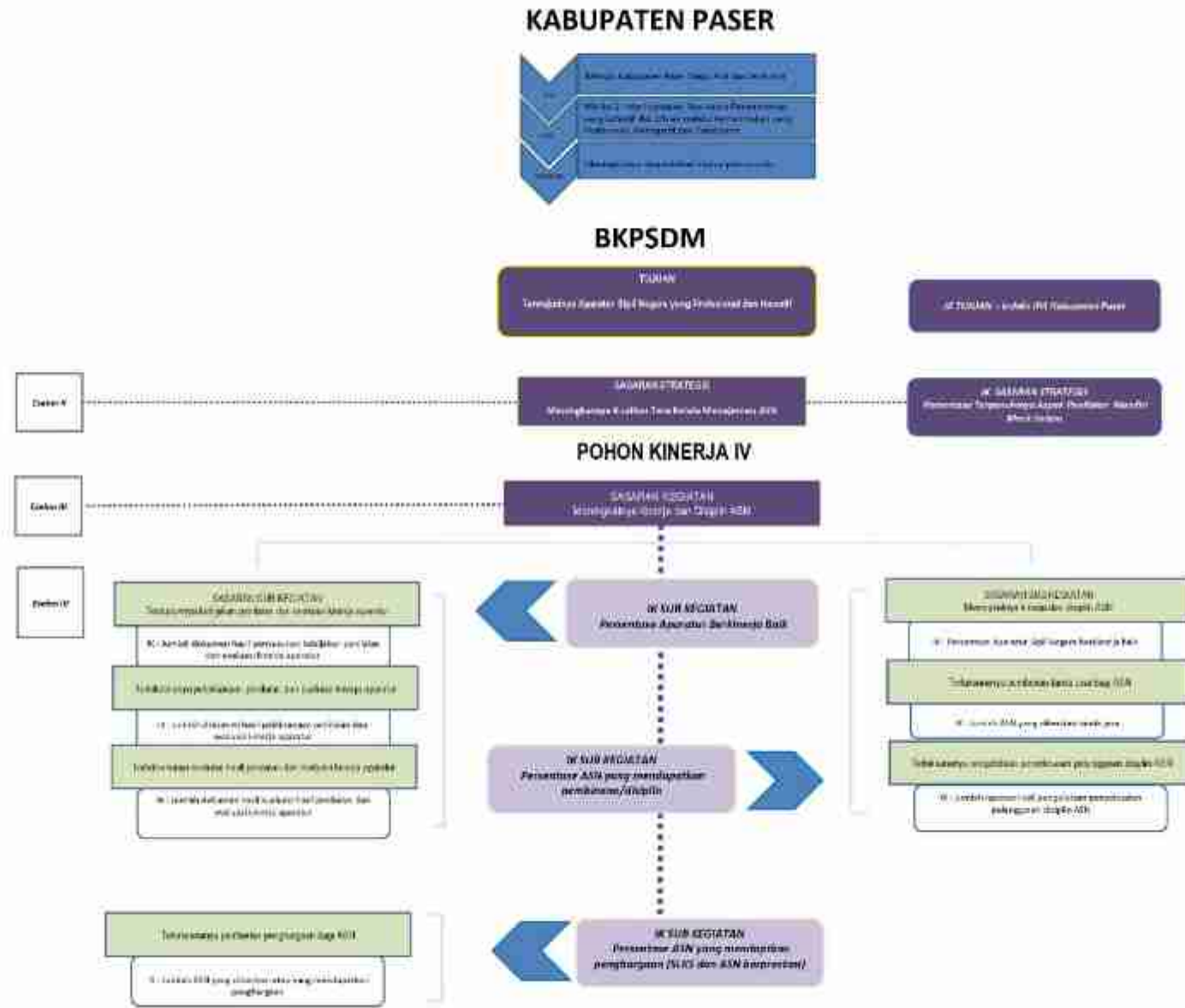
Gambar 6.1.  
CASCADING KINERJA RENSTRA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN PASER  
TAHUN 2021-2026











## **BAB VIII. PENUTUP**

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

Review Rencana Strategis 2021-2026 ini disusun dengan berpedoman pada perubahan isu strategis dan Laporan Hasil Evaluasi APIP yang berpengaruh terhadap perubahan indikator tujuan dan sasaran strategis Perangkat Daerah serta perubahan nomenklatur indikator kinerja pada level kegiatan dan sub kegiatan berdasarkan Permendagri nomor 90 tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah serta Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 serta 050-5889 tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, Kalsifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Penyusunan review Rencana Strategis BKPSDM tahun 2021-2026 ini juga ditujukan sebagai acuan bagi penyusunan dokumen perencanaan lainnya sebagai upaya menjaga konsistensi dan keselarasan antara dokumen RPJMD, Renstra dan dokumen lainnya.

Tanah Paser, Juli 2023  
Kepala



**Drs. Suwito**  
NIP. 19650808 199203 1 019



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

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

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN PASER  
NOMOR 45 Tahun 2023**

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

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

- Menimbang :
- a. bahwa telah ditetapkan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 melalui Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Nomor 45 Tahun 2023;
  - b. bahwan untuk menyelaraskan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 agar sejalan dengan Perubahan numklatur berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 dan Peraturan Bupati Paser Nomor 25 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Perangkat Daerah tentang Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026.
- Mengingat :
- 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan;
  - 2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
  - 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
  - 4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;

5. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Numenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah yang dimutakhirkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020;
7. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 27 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2019-2023
8. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 04 tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2021-2026;
9. Peraturan Bupati Paser Nomor 25 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER TENTANG PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2021-2026.

**Pasal 1**

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 selanjutnya disebut Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah dokumen perencanaan pembangunan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia untuk periode 2021 sampai dengan tahun 2026.

**Pasal 2**

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tahun 2021-2026 digunakan sebagai pedoman bagi setiap unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam :

- a. Penyusunan Rencana Kerja Tahunan (Renkin/RKT) dan Rencana Kerja Anggaran (RKA);
- b. Pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan serta pelaksanaan anggaran;
- c. Penyusunan rencana/program pembangunan daerah bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja; dan
- e. Penetapan indikator kinerja setiap tahun.


Pasal 3

Pengendalian terhadap pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pasal 4

Ketentuan Lampiran Peraturan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser nomor 184/09.3/BKPSDM/2021 tanggal 21 September 2021.

Ditetapkan di : Tana Paser  
Pada tanggal : 31 Mei 2023

  
**Kepala Badan**  
**Drs. SUWITO**  
**Pembina Utama Muda**  
**NIP. 19650808 199203 1 019**

Tembusan Keputusan ini disampaikan kepada Yth :

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



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

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

TANAH GROGOT ( Kode Pos 76211)

---

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN PASER  
NOMOR : 046 Tahun 2023**

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

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

- Menimbang :
- a. bahwa sesuai dengan 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, penyusunan rencana strategis perangkat daerah disusun dengan tahapan persiapan penyusunan yang dimulai dengan penyusunan rancangan keputusan Kepala Perangkat Daerah tentang pembentukan tim penyusun Perubahan renstra perangkat daerah;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a maka perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tentang pembentukan Tim Penyusun Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026.
- Mengingat :
- 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan;
  - 2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
  - 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
  - 4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
  - 5. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah



Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;

6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Numenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah yang dimutakhirkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020;
7. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 27 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangungan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2019-2023;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 4 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Paser Tahun 2005 - 2025;
9. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 4 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Paser Tahun 2005 - 2025;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 12 tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2016-2021;
11. Peraturan Bupati Nomor 25 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

**MEMUTUSKAN :**

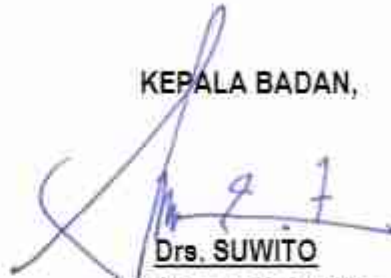
- Menetapkan : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, dengan susunan Personalia sebagaimana tersebut dalam lampiran keputusan ini;
- KESATU : Membentuk Tim Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 dengan susunan keanggotaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan Kepala Badan ini;
- KEDUA : Tugas Tim sebagaimana dimaksud dalam diktum Kesatu adalah sebagai berikut :
- a. Menyiapkan bahan yang dibutuhkan dalam proses menyusun Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah;
  - b. Melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap Rencana Strategis Perangkat Daerah;
  - c. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas Tim sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b kepada Kepala Badan.
- KETIGA : Semua biaya yang dikeluarkan guna pelaksanaan tugas Tim sebagaimana dimaksud dalam diktum kedua, dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Tana Paser

Pada tanggal : 15 Mei 2023

KEPALA BADAN,



**Drs. SUWITO**

**Pembina Utama Muda**

**NIP. 19650808 199203 1 019**

Tembusan Keputusan ini disampaikan kepada Yth :

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

Lampiran I : Keputusan Kepala BKPSDM Kabupaten Paser  
Nomor : 046 Tahun 2023  
Tanggal : 15 Mei 2023

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

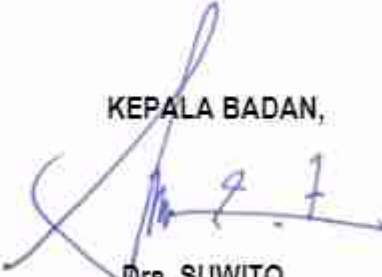
Ketua : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia Kabupaten Paser

Sekretaris : Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia Kabupaten Paser

Anggota :

1. Kepala Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN
2. Kepala Bidang Pengembangan dan Mutasi
3. Kepala Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian
4. Analis SDM Aparatur Ahli Muda di BKPSDM
5. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
6. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
7. Staf Perencanaan dan Keuangan (M. Ihtasul Amal, S.Kom)
8. Staf Perencanaan dan Keuangan (Fazat Rofiah, SE)
9. Staf Perencanaan dan Keuangan (Iis.Hidayati, SE)

**KEPALA BADAN,**



**Drs. SUWITO**

**Pembina Utama Muda**

**NIP. 19650808 199203 1 019**