



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

RANCANGAN AKHIR RENJA

TAHUN 2026



Created By:
BKPSDM KABUPATEN PASER



Kirim Email Di Sini
bkpsdm.kab.paser@gmail.com



Kunjungi Laman Kami
www.kepegawaian.paserkab@gmail.com



SALINAN

BUPATI PASER
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

KEPUTUSAN BUPATI PASER
NOMOR 100.3.3.2/KEP-766/2025

TENTANG

RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2026

BUPATI PASER,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 142 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, perlu menetapkan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2026 dengan Keputusan Bupati Paser;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan sebagai Undang-Undang sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin, dan Daerah Tingkat II Tabalong Dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Perpanjangan 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 sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;

4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;

5. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029;

6. 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;
7. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 11 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahun 2025-2045;
8. Peraturan Bupati Paser Nomor 16 Tahun 2025 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2026;
9. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 131.64-318 Tahun 2021 Tanggal 23 Februari 2021 tentang Pengesahan Pengangkatan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah hasil Pemilihan Kepala Daerah Serentak Tahun 2020 di Kabupaten dan Kota pada Provinsi Kalimantan Timur;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan
KESATU : Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2026, dengan daftar Perangkat Daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini;
- KEDUA** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Tana Paser
pada tanggal 29 Agustus 2025

BUPATI PASER,

ttd

FAHMI FADLI

Salinan Keputusan ini disampaikan Kepada Yth :

1. Inspektur Inspektorat Kabupaten Paser di Tana Paser;
2. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Paser di Tana Paser;
3. Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Paser di Tana Paser;
4. Yang bersangkutan untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Salinan sesuai dengan aslinya:
KEPALA BAGIAN HUKUM,

ANDI AZIS
NIP. 196808161998031007



LAMPIRAN : KEPUTUSAN BUPATI PASER
NOMOR 100.3.3.2/KEP-766/2025
TENTANG RENCANA KERJA
PERANGKAT DAERAH TAHUN 2026

RENCANA KERJA (RENJA) TAHUN ANGGARAN 2026
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASER

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Alah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat serta hidayah-Nya kami dapat menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2026.

Rancangan Rencana Kerja ini memuat target tujuan, sasaran, program serta strategi implemementasi yang ditetapkan untuk dapat direalisasikan. Renja ini diharapkan dapat dijadikan Pedoman Pelaksanaan tugas bagi seluruh ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sehingga dalam pelaksanaan kegiatan operaisionalnya memiliki nilai kinerja yang mengarah pada tercapainya sasaran dan tujuan yang ditetapkan.

Kami sadar bahwa dalam dokumen ini masih terdapat kekurangan sehingga atas segala saran dan kritik masukannya dari semua pihak kami ucapkan terimakasih

Demikian Rancangan Rencana Kerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2026 ini dibuat, semoga dapat memberikan arah bagi kelancaran tugas dan peningkatan kinerja aparat.

Tana Paser, 29 Agustus 2025
Kepala Badan,



Drs. Suwito

Pembina Utama Muda

NIP. 19650808 199203 1 019

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| KATA PENGANTAR..... | i |
| DAFTAR ISI..... | ii |
| DAFTAR TABEL..... | iii |
| DAFTAR GAMBAR..... | iv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Landasan Hukum | 4 |
| 1.3 Maksud dan tujuan | 5 |
| 1.4 Sistematika Penulisan | 7 |
| | |
| BAB II HASIL EVALUASI RENJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER TAHUN LALU | |
| 2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah..... | 8 |
| 2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah | 26 |
| 2.3 Isu-Isu Strategis Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi BKPSDM Kabupaten Paser..... | 35 |
| 2.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2026 Kabupaten Paser..... | 42 |
| 2.5 Penelaah Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat..... | 58 |
| | |
| BAB III TUJUAN, SASARAN PERANGKAT DAERAH | |
| 3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional | 59 |
| 3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah | 78 |
| 3.3 Program dan Kegiatan | 91 |
| | |
| BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN | |
| 4.1 Rencana Kerja dan Pendanaan..... | 104 |
| 4.2 Prioritas Perangkat daerah yang mendukung Prioritas Provinsi..... | 108 |
| | |
| BAB V PENUTUP | |
| 5.1 Catatan Penting | 117 |
| 5.2 Kaidah Pelaksanaan..... | 118 |
| 5.3 Rencana Tindak Lanjut | 118 |
| | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabel 2.1 | Capaian Renja Tahun 2024..... | 10 |
| Tabel 2.2 | Perkiraan Capaian Renja Tahun 2025..... | 10 |
| Tabel 2.3 | Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2025 Kabupaten Paser | 11 |
| Tabel 2.4 | Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Pengembangan Manusia Kabupaten Paser | 29 |
| Tabel 2.5 | Indikator Kinerja Utama (IKU) Renstra BKPSDM tahun 2021-2026..... | 31 |
| Tabel 2.6 | Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2024 dengan Target Renstra Tahun 2026..... | 34 |
| Tabel 2.7 | Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 35 |
| Tabel 2.8 | Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan..... | 36 |
| Tabel 2.9 | Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2026 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser..... | 44 |
| Tabel 2.10 | Usulan Program dan Kegiatan dari Para Pemangku Kepentingan Tahun 2026 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser | 58 |
| Tabel 3.1 | Telaahan Renstra BKD Provinsi Kalimantan Timur | 63 |
| Tabel 3.2 | Telaahan Renstra BPSDM Provinsi Kalimantan Timur..... | 66 |
| Tabel 3.3 | Telaahan Renstra Kementerian PANRB | 70 |
| Tabel 3.4 | Telaah Renstra Badan Kepegawaian Negara..... | 74 |
| Tabel 3.5 | Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser | 84 |
| Tabel 3.6 | Indikator Kinerja Utama (IKU) Renstra 2025-2029 BKPSDM ... | 85 |
| Tabel 3.7 | Keterkaitan Tujuan dan Sasaran RPJMD dengan Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029 | 88 |
| Tabel 3.8 | Perumusan Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja Tahun 2026.... | 90 |
| Tabel 3.9 | Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun dan Pagu Indikatif 2026..... | 92 |
| Tabel 4.1 | Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2026 dan Prakiraan Maju Tahun 2027 | 109 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|--|----|
| Gambar 1.1 | Keterkaitan Renja Perangkat Daerah dengan dokumen RKPD, Renstra Perangkat Daerah, dengan Renja K/L dan Renja provinsi/Kabupaten/kota..... | 3 |
| Gambar 1.2 | Keterkaitan Renja dengan proses penyusunan RAPBD | 3 |
| Gambar 2.1 | Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser | 27 |
| Gambar 2.3 | Persentase Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 | 36 |
| Gambar 2.4 | Persentase Pegawai Berdasarkan Golongan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 | 37 |
| Gambar 3.1 | Prioritas Nasional..... | 60 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), disebutkan bahwa daerah harus menyusun rencana pembangunan daerah secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan seperti yang tertuang dalam Pasal 2 ayat (2). Hal tersebut dimaksudkan agar rencana pembangunan daerah menjadi satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional. Keberhasilan pembangunan nasional merupakan sumbangan dari pencapaian pembangunan daerah secara berjenjang mulai dari kabupaten/kota dan provinsi, serta kementerian/lembaga. Jenjang perencanaan tersebut berupa perencanaan jangka panjang, perencanaan jangka menengah, maupun perencanaan tahunan. Dengan demikian daerah menyusun dan menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), dan dijabarkan dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).

Secara hierarki penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah merupakan produk dasar bagi penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, diserasikan dengan Rencana Kerja Pemerintah dan menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Anggaran Pembangunan Belanja Daerah (RAPBD). Karenanya, sebagai dokumen perencanaan daerah, Renja PD mempunyai kedudukan yang strategis, yaitu menjembatani antara perencanaan strategis jangka menengah dengan perencanaan dan penganggaran tahunan. Sejalan dengan dasar pikir di atas maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sebagai Perangkat Daerah pada tahun 2026 menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tahun 2026. Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2026 merupakan acuan dalam pelaksanaan program dan kegiatan selama 1 (satu) tahun yang tertuang pada Rencana Strategis (RENSTRA) dengan berpedoman pada Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Paser Tahun 2025-2029.

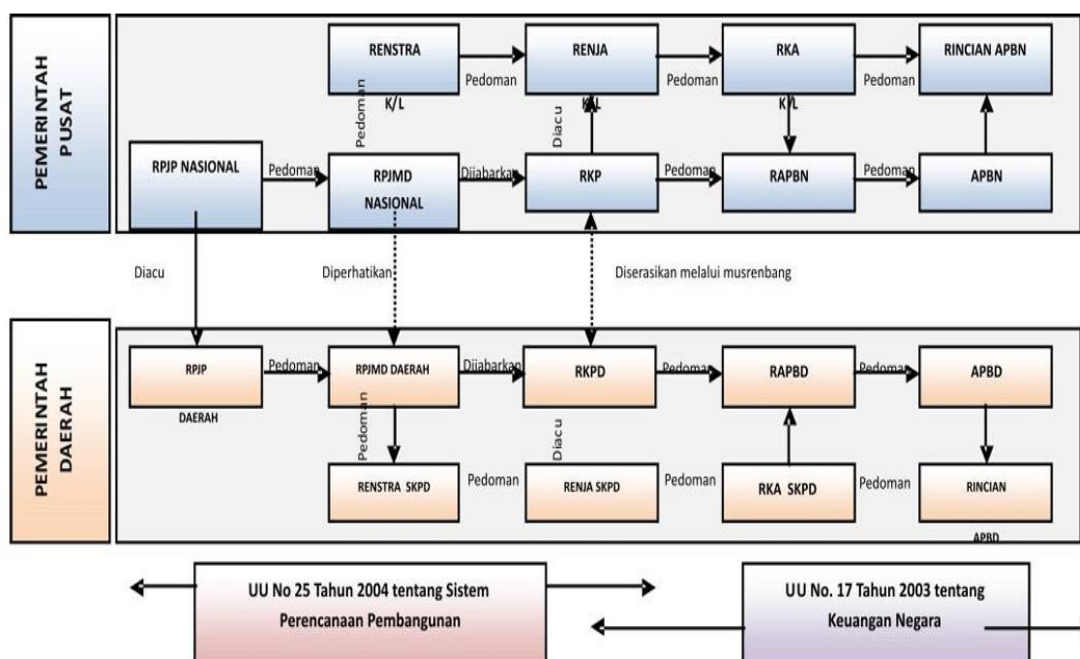
Perumusan Program dan Kegiatan serta penganggaran menitikberatkan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dan pencapaian sasaran pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser. Rancangan Rencana Kerja mengacu pada kerangka

arahan yang telah ditetapkan dalam Rancangan RKPD 2026 dan Renstra Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Paser dan merupakan tahap awal penyusunan dokumen perencanaan tahunan, yang kemudian akan dibahas bersama-sama dengan Bapperida Kabupaten Paser dalam kerangka tahapan kegiatan Forum Perangkat Daerah Kabupaten Paser. RKPD merupakan penjabaran dari RPJMD, Kepala Bapperida mengkoordinasikan penyusunan rancangan RKPD menggunakan rancangan Renja Perangkat Daerah dengan Kepala Perangkat Daerah. Perangkat Daerah menyusun Renja Perangkat Daerah, Rancangan Renja Perangkat Daerah disusun dengan mengacu Rancangan RKPD, Renstra Perangkat Daerah hasil evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan periode sebelumnya, masalah yang dihadapi, dan usulan program serta kegiatan yang berasal dari masyarakat. Rancangan Renja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser disusun sebagai bahan pembahasan dalam tahap penyempurnaan/sinkronisasi dengan RKPD Kabupaten Paser yang diselenggarakan bersama antar pemangku kepentingan untuk menentukan prioritas kegiatan pembangunan.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tahun 2026 dimaksudkan untuk mengoptimalkan proses pelaksanaan program dan kegiatan yang dituangkan dalam perencanaan kinerja tahunan sehingga tercapainya tujuan **Meningkatkan Profesionalisme ASN** di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser pada tahun 2026 sekaligus dalam upaya pencapaian target sasaran program yang mendukung Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Paser Tahun 2025-2029.

Gambar 1.1.

Keterkaitan Renja Perangkat Daerah dengan dokumen RKPd, Renstra Perangkat Daerah, dengan Renja K/L dan Renja provinsi/Kabupaten/kota

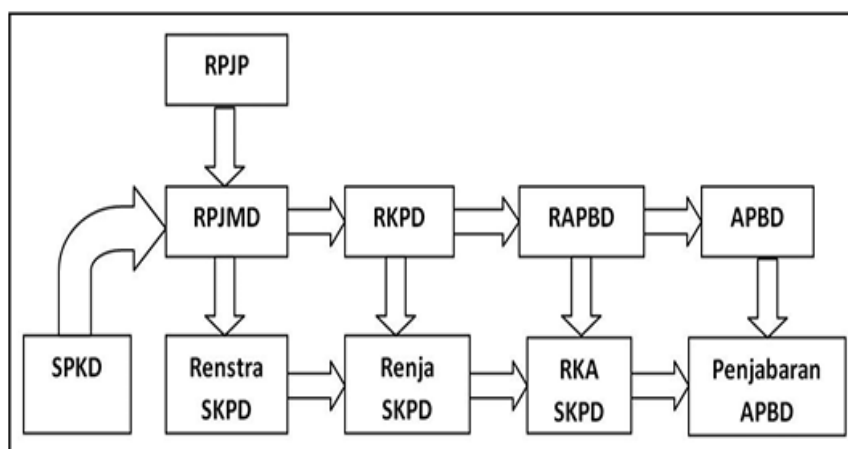


Sumber Data: Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004

Renja BKPSDM disusun dengan mengacu pada RKPd dan pagu indikatif, selanjutnya menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kegiatan Anggaran (RKA) BKPSDM. RKA inilah yang menjadi muara dari dokumen perencanaan dan penganggaran. Selanjutnya RKA ini akan menjadi dasar ditetapkannya dokumen pelaksanaan anggaran yaitu DPA.

Gambar 1.2.

Keterkaitan Renja dengan proses penyusunan RAPBD



Sumber Data: Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004

Proses perencanaan pembangunan daerah dimulai dari RPJP yang dijabarkan ke dalam RPJMD sebagai rencana jangka menengah. Selanjutnya, RPJMD diturunkan menjadi RKPD yang menjadi dasar penyusunan RAPBD hingga ditetapkan menjadi APBD. Pada tingkat perangkat daerah, RPJMD dijabarkan ke dalam Renstra SKPD, kemudian dituangkan dalam Renja SKPD yang menjadi dasar penyusunan RKA SKPD, dan selanjutnya dituangkan dalam Penjabaran APBD. Dengan demikian, seluruh dokumen perencanaan dan penganggaran saling terintegrasi untuk mencapai tujuan pembangunan daerah.

1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum Penyusunan Rancangan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Paser Tahun 2026 adalah :

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Undang-undang Nomor 59 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
7. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029;
8. 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;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
11. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 11 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Povinsi Kalimantan Timur Tahun 2025-2029;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 6 Tahun 2024 Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;

13. Peraturan Bupati Paser Nomor 25 Tahun 2023 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Paser;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 11 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2025-2029;
16. Keputusan Bupati Paser Nomor 100.3.3.2/KEP-766/2025 tentang Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2026.

1.3 Maksud dan Tujuan

Rencana Kerja adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun, yang memuat kebijakan, program dan kegiatan pembangunan dengan maksud dan tujuan sebagai berikut:

1.3.1 Maksud

Penyusunan Rancangan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2026 disusun sebagai bagian integral dari siklus perencanaan tahunan perangkat daerah. Dokumen ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai capaian kinerja tahun sebelumnya, sekaligus mengidentifikasi berbagai kendala dan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan. Lebih dari sekadar evaluasi retrospektif, penyusunan Rencana Kerja ini juga bertujuan untuk menjabarkan arah kebijakan dan strategi pembangunan kepegawaian sebagaimana telah dirumuskan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah. Rencana Kerja ini memuat program dan kegiatan prioritas yang akan dilaksanakan pada tahun 2026, lengkap dengan estimasi kebutuhan anggaran yang diperlukan guna mendukung pencapaian sasaran strategis tersebut.

Dengan demikian, dokumen ini diharapkan dapat menjadi landasan operasional bagi pelaksanaan pembangunan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif, terukur, dan selaras dengan arah kebijakan pembangunan daerah secara menyeluruh.

1.3.2 Tujuan

Adapun tujuan dari penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2026 adalah untuk memastikan bahwa seluruh proses perencanaan program dan kegiatan di lingkungan Badan dilaksanakan secara terarah, terpadu, dan selaras dengan visi dan misi pembangunan daerah.

1. Dokumen ini disusun sebagai pedoman atau acuan dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang akan dijalankan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama tahun anggaran 2026. Dengan adanya acuan yang jelas, pelaksanaan kegiatan diharapkan berjalan lebih efektif, efisien, dan akuntabel;
2. Rencana Kerja ini berfungsi sebagai dasar dalam menetapkan prioritas dan sasaran program/kegiatan tahun 2026. Penetapan tersebut dilakukan berdasarkan hasil analisis dan evaluasi terhadap program dan kegiatan yang telah dilaksanakan sebelumnya, sehingga perencanaan ke depan dapat lebih responsif terhadap kebutuhan aktual dan potensi permasalahan yang ada;
3. Dokumen ini menjadi pedoman dalam proses penganggaran program dan kegiatan, dengan tetap memperhatikan kerangka regulasi serta batasan pagu indikatif yang telah ditetapkan. Dengan demikian, perencanaan dan penganggaran dapat dilakukan secara realistis dan sesuai dengan kemampuan fiskal daerah.
4. Sebagai alat evaluasi dan pengendalian kinerja perangkat daerah. Melalui dokumen Renja, setiap program dan kegiatan yang telah direncanakan dapat dipantau pelaksanaannya secara berkala. Dengan adanya Renja, capaian target yang ditetapkan pada awal tahun dapat diukur, dievaluasi, serta dibandingkan dengan hasil yang diperoleh di akhir periode. Hal ini memungkinkan perangkat daerah untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan pelaksanaan program, mengidentifikasi hambatan yang muncul, serta menyusun langkah tindak lanjut yang diperlukan. Dengan demikian, Renja berperan penting dalam memastikan akuntabilitas, transparansi, serta peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang terkandung dalam Rancangan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2026 sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penyusunan rencana kerja, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan.

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU

Bab ini memuat kajian tentang evaluasi pelaksanaan Renja SKPD Tahun lalu (2024) dan capaian Renstra SKPD, analisis kinerja pelayanan SKPD, isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi SKPD, Review terhadap Rancangan RKPDP serta penelaahan usulan program dan kegiatan masyarakat.

BAB III TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

Bab ini menggambarkan tentang telaahan terhadap kebijakan nasional yang berisikan tentang penelaahan yang menyangkut kebijakan dan prioritas pembangunan nasional yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi SKPD, tujuan dan sasaran Renja SKPD serta program dan kegiatan SKPD.

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Bab ini menjelaskan korelasi antara rencana kerja yang sudah dirumuskan oleh dinas dan sumber pendanaan beserta alokasi dana yang akan disediakan untuk dinas.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang catatan penting yang perlu mendapat perhatian, kaidah pelaksanaan dan rencana tindak lanjut.

BAB II
HASIL EVALUASI RENCANA KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASER TAHUN LALU

Hasil Evaluasi Rencana Kinerja adalah ringkasan atau gambaran menyeluruh tentang sejauh mana target, program, dan kegiatan yang tertuang dalam Rencana Kinerja telah tercapai pada periode tertentu, berdasarkan indikator dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, yang mana evaluasi ini memuat tingkat capaian kinerja, analisis keberhasilan, analisis ketidaktercapaian serta rekomendasi perbaikan.

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun Lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser merupakan penjabaran dari Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 s.d. 2029. Pencapaian pelaksanaan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan dapat dilihat melalui laporan kinerja dan laporan keuangan. Evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2024 dan capaian Rencana Strategis Tahun 2025 s.d. 2029 meliputi pelaksanaan strategis, kebijakan, program dan kegiatan yang terdiri atas penjelasan evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 dan penjelasan evaluasi capaian Rencana Strategis sampai dengan tahun 2025 s.d. 2029.

Berdasarkan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser menetapkan 2 (dua) Sasaran Strategis dimana 1 (satu) sasaran merupakan sasaran strategis penunjang kegiatan bidang kesekretariatan dan sasaran strategis ke 2 (dua) merupakan sasaran strategis kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser. Adapun sasaran Strategis sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah dengan indikator Nilai SAKIP Perangkat daerah
- b. Meningkatkan kualitas Tata Kelola Manajemen ASN, dengan indikator hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit, persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal dan persentase pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural serta Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian.

Mengacu pada Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2024, maka capaian sasaran strategis dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Kualitas Akuntabilitas Kinerja PD dengan capaian Kinerja Indikator Nilai Sakip Perangkat Daerah yaitu 71,51 (BB)
- b. Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN dengan capaian Kinerja Indikator hasil penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dengan nilai 246,5, indeks kepuasan pelayanan kepegawaian dengan nilai 81,62, persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal 95% dan persentase pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural 90%.

Secara umum rata-rata capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Paser tahun 2024 yaitu pada program 83,50%, kegiatan 91,63% dan pada sub kegiatan 91,44% dengan predikat **“Cukup Berhasil”**. Penyerapan anggaran Tahun 2024 dari total Rp27.346.788.906,00 terealisasi sebesar Rp24.914.147.619,00 atau sebesar 91,10%. Berdasarkan analisis efisiensi penggunaan sumber daya atas pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

2.1.1 Hasil Evaluasi Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2024 dan Perkiraan Capaian Tahun 2025.

Pada umumnya program dan kegiatan yang direncanakan pada Tahun 2024 dan telah terakomodir dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Paser Tahun 2024 dapat dilaksanakan dan memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan, bahkan terdapat realisasi target kinerja yang melebihi dari target yang telah ditetapkan. Namun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa ada pula kegiatan yang tidak memenuhi target.

Perbandingan antara anggaran Belanja Langsung pada APBD dengan APBDP Tahun 2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1.
Capaian Renja tahun 2024

| 2024 | Urusan | Program | Kegiatan | Sub Kegiatan | Anggaran (Rp) |
|-------------|---------------|----------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Renja | 2 | 3 | 12 | 43 | 23.674.541.390,00 |
| APBD | 2 | 3 | 12 | 43 | 18.614.341.735,00 |
| APBDP | 2 | 3 | 12 | 43 | 27.346.788.906,00 |

Tabel 2.2.
Perkiraan Capaian Renja Tahun 2025

| 2025 | Urusan | Program | Kegiatan | Sub Kegiatan | Anggaran (Rp) |
|-----------------|---------------|----------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Renja | 2 | 3 | 12 | 44 | 10.724.707.476,00 |
| APBD | 2 | 3 | 12 | 44 | 17.696.880.052,00 |
| Perkiraan APBDP | 2 | 3 | 12 | 44 | 20.865.527.409,00 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan jumlah anggaran murni dengan anggaran perubahan apalagi dibandingkan dengan renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tahun 2025. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi dari meningkatnya volume kegiatan yang dilaksanakan serta adanya perubahan target capaian yang menuntut dilakukan penyesuaian anggaran. Penyesuaian tersebut dimaksudkan untuk mengakomodasi perkembangan kebutuhan program dan kegiatan, sehingga alokasi dana yang tersedia dapat digunakan secara optimal, tepat sasaran, dan selaras dengan prioritas pembangunan yang telah ditetapkan.

Tabel 2.3
Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah
dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2025
Kabupaten Paser

| Kode | Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan | Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output) | Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2021-2026 | | Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d tahun 2023 | | Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2) | | | | | Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2025) | Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan | |
|---|---|--|---|---------|---|---------|--|---------|-------------|------------|--------|---|--|--------|
| | | | 80 | Nilai | 88.59 | A | 75 | B | 77.04 | B | 102.72 | | 77 | 87.73 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8= (7/6) | 9 | 10= (5+7+9) | 11= (10/4) | | | | |
| URUSAN PEMERINTAHAN FUNGSI PENUNJANG | | | | | | | | | | | | | | |
| BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | | | | | | | | | | | | | | |
| PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH LAINNYA | | Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat | 80 | Nilai | 88.59 | A | 75 | B | 77.04 | B | 102.72 | 77 | 87.73 | 213.18 |
| Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | | Tersusunnya dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja tepat waktu | 100 | Persen | 103.9 | Persen | 100 | Persen | 82.35 | Persen | 82.35 | 100 | 105.8 | 198.98 |
| | Penyusunan Dok Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dok Perencanaan Perangkat Daerah (Renstra, Ranwal Renja, Rancangan Renja, Renja, Renja Perubahan) | 21 | Dokumen | 10 | Dokumen | 5 | Dokumen | 4 | Dokumen | 80 | 5 | 10 | 171.43 |
| | Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (termasuk sektoral dan CaLK) | 40 | Laporan | 19 | Laporan | 12 | Laporan | 10 | Laporan | 83.33 | 12 | 8 | 127.59 |
| Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | | Tingkat kepuasan pelayanan administrasi keuangan PD | 80 | Nilai | 82.74 | A | 80 | B | 84.94 | A | 106.18 | 85 | 84.78 | 210.77 |
| | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | 155 | orang | 64 | Orang | 37 | Orang | 37 | Orang | 100 | 576 | 258 | 231.61 |
| | Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD | Jumlah Dok penatausahaan | 1000 | Dokumen | 584 | Dokumen | 180 | Dokumen | 381 | Dokumen | 211.67 | 180 | 129 | 109.4 |

| Kode | Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan | Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output) | Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2021-2026 | | Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d tahun 2023 | | Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2) | | | | | Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2025) | Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan | |
|------|--|--|---|--------------|---|----------|--|---|-----------------------|----------|--|---|--|---------------|
| | | | | | | | Target Renja Perangkat Daerah tahun 2024 | Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2024 | Tingkat Realisasi (%) | | Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2025) | | Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8= (7/6) | 9 | 10= (5+7+9) | 11= (10/4) |
| | | keuangan yang terverifikasi | | | | | | | | | | | | |
| | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian PD | 80 | Nilai | 78.83 | B | 80 | B | 85.1 | A | 106.38 | 85 | 0 | 102.45 |
| | Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | 300 | orang | 45 | Orang | 60 | Orang | 65 | Orang | 108.33 | 60 | 0 | 36.67 |
| | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Tingkat kepuasan pelayanan administrasi umum PD | 80 | Nilai | 75.01 | B | 80 | B | 85.02 | A | 106.28 | 85 | 87.73 | 290.68 |
| | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan | 29 | Paket | 12 | Paket | 0 | Paket | 0 | Paket | 0 | 4 | 1 | - |
| | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | 42 | Paket | 10 | Paket | 11 | Paket | 11 | Paket | 100 | 33 | 1 | 52.38 |
| | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | 230 | Paket | 94 | Paket | 45 | Paket | 45 | Paket | 100 | 42 | 6 | 63.04 |
| | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan | 50 | Paket | 22 | Paket | 4 | Paket | 4 | Paket | 100 | 7 | 1 | 54 |
| | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Jumlah Dok Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan | 10 | Dokumen | 14 | Dokumen | 2 | Dokumen | 2 | Dokumen | 100 | 2 | - | 160 |
| | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 213 | Laporan | 92 | Laporan | 60 | Laporan | 60 | Laporan | 100 | 50 | 6 | 74.18 |

| Kode | Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan | Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output) | Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2021-2026 | | Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d tahun 2023 | | Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2) | | | | | Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2025) | Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan | |
|------|--|--|---|---------------|---|---------------|--|---|-----------------------|---------------|--|---|--|------------|
| | | | | | | | Target Renja Perangkat Daerah tahun 2024 | Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2024 | Tingkat Realisasi (%) | | Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2025) | | Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8= (7/6) | 9 | 10= (5+7+9) | 11= (10/4) |
| | Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD | Jumlah Dok Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD | 5 | Dokumen | 2 | Dokumen | 1 | Dokumen | 1 | Dokumen | 100 | 1 | - | 0 |
| | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase ketersediaan BMD penunjang urusan PD | 100 | Persen | 100 | Persen | 100 | Persen | 100 | Persen | 100 | 100 | - | 95 |
| | Pengadaan Mebel | Jumlah Mebeleur yang diadakan | 29 | Unit | 53 | Unit | 151 | Unit | 151 | Unit | 100 | 10 | - | 703.45 |
| | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Tersedianya peralatan dan peralatan mesin kantor lainnya sesuai kebutuhan | 31 | Unit | 60 | Unit | 195 | Unit | 195 | Unit | 100 | 12 | 1 | 825.81 |
| | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase ketersediaan jasa penunjang urusan PD | 100 | Persen | 100 | Persen | 100 | Persen | 100 | Persen | 100 | 100 | - | 100 |
| | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Jumlah jasa surat menyurat yang dikirim | 45 | Laporan | 10 | Laporan | 10 | Laporan | 10 | Laporan | 100 | 10 | - | 44.44 |
| | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah jasa komunikasi, jaringan informasi dan website BKPSDM yang terbayarkan | 53 | Laporan | 24 | Laporan | 12 | Laporan | 12 | Laporan | 100 | 3 | 3 | 73.58 |
| | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase pemeliharaan BMD penunjang urusan PD | 100 | % | 100 | Persen | 100 | Persen | 100 | Persen | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Terpeliharanya Kendaraan Dinas/Operasional dan terbayarnya pajak kendaraan | 20 | Unit | 3 | Unit | 1 | Unit | 1 | Unit | 100 | 4 | 2 | 30 |
| | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Terpeliharanya Peralatan Gedung Kantor | 37 | Unit | 20 | Unit | 7 | Unit | 7 | Unit | 100 | 20 | 17 | 118.92 |

| Kode | Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan | Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output) | Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2021-2026 | | Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d tahun 2023 | | Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2) | | | | | Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2025) | Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan | |
|------|--|--|---|---------------|---|---------------|--|---|-----------------------|---------------|--|---|--|---------------|
| | | | | | | | Target Renja Perangkat Daerah tahun 2024 | Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2024 | Tingkat Realisasi (%) | | Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2025) | | Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 | | 6 | | | 7 | 8= (7/6) | 9 | 10= (5+7+9) | 11= (10/4) |
| | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Terpeliharanya gedung kantor | 5 | Unit | 2 | Unit | 1 | Unit | 1 | Unit | 100 | 2 | 2 | 100 |
| | Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | Terpeliharanya perlengkapan gedung kantor | 40 | Unit | 11 | Unit | 7 | Unit | 7 | Unit | 100 | 15 | 12 | 75 |
| | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | Persentase kesesuaian jabatan pegawai berdasarkan pendidikan | 90 | Persen | 91.27 | Persen | 86 | Persen | 88 | Persen | 102.33 | 88 | 95.38 | 205.57 |
| | | Persentase ASN bekerja sesuai Kompetensi dan Kualifikasi dalam jabatan | 90 | Persen | 69.02 | Persen | 75 | Persen | 75 | Persen | 100 | 75 | 45.24 | 130.27 |
| | | Persentase pegawai berkinerja baik | 100 | Persen | 76.69 | Persen | 85 | Persen | 97.45 | Persen | 114.65 | 100 | 96.35 | 183.2 |
| | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Persentase formasi kebutuhan pegawai yang terpenuhi berdasarkan jumlah Bezzeting/formasi yang diusulkan | 80 | Persen | 273.2 | Persen | 75 | Persen | 75 | Persen | 100 | 80 | 90.76 | 331.08 |
| | | Persentase data kepegawaian yang terupdate/diremajakan | 90 | Persen | 100 | Persen | 90 | Persen | 90 | Persen | 100 | 100 | 10 | 216.67 |
| | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah Peserta yang lulus Seleksi CPNS/PPPK | 15 | Dokumen | 3 | Dokumen | 2 | Dokumen | 2 | Dokumen | 100 | 2 | - | 33.33 |
| | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah SK Pensiun yang diterbitkan Tepat Waktu | 5 | Dokumen | 1 | Dokumen | 1 | Dokumen | 1 | Dokumen | 100 | 1 | - | 40 |
| | Evaluasi Pemberhentian ASN | Jumlah ASN yang mengikuti Pembekalan | 5 | Dokumen | 1 | Dokumen | 1 | Dokumen | 1 | Dokumen | 100 | 1 | - | 40 |

| Kode | Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan | Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output) | Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2021-2026 | | Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d tahun 2023 | | Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2) | | | | | Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2025) | Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan | |
|------|---|--|---|---------------|---|---------------|--|---------------|---|---------------|-----------------------|---|--|--|
| | | | | | | | Target Renja Perangkat Daerah tahun 2024 | | Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2024 | | Tingkat Realisasi (%) | | Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2025) | Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8= (7/6) | 9 | 10= (5+7+9) | 11= (10/4) |
| | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Jumlah Fasilitasi kegiatan KORPRI yang dapat terlaksana | 5 | Lembaga | 2 | Lembaga | 1 | Lembaga | 1 | Lembaga | 100 | 1 | 1 | 80 |
| | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah aplikasi kepegawaian yang ditingkatkan, dikelola dan dipelihara | 5 | Dokumen | 1 | Dokumen | 1 | Dokumen | 1 | Dokumen | 100 | 1 | - | 40 |
| | Pengelolaan Data Kepegawaian | Persentase data Kepegawaian di perbaharui | 5 | Dokumen | 1 | Dokumen | 1 | Dokumen | 1 | Dokumen | 100 | 1 | - | 40 |
| | Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian | Persentase Rekonsiliasi Data Kepegawaian di lingkungan Pemkab. Paser | 5 | Laporan | 1 | Laporan | 1 | Laporan | 1 | Laporan | 100 | 1 | - | 40 |
| | Mutasi dan Promosi ASN | Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi | 90 | Persen | 64.75 | Persen | 80 | Persen | 91.89 | Persen | 114.86 | 92 | 44.11 | 136.03 |
| | Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah Dok Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | 2000 | Dokumen | 1309 | Dokumen | 1 | Dokumen | 1 | Dokumen | 100 | 1 | - | 65.5 |
| | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Jumlah surat keputusan Kenaikan Pangkat yang diterbitkan tepat waktu | 3200 | Dokumen | 1866 | Dokumen | 750 | Dokumen | 689 | Dokumen | 91.87 | 1000 | 197 | 68 |
| | Pengelolaan Promosi ASN | Terselenggaranya Rapat Baperjakat | 4 | Dokumen | 1 | Dokumen | 1 | Dokumen | 1 | Dokumen | 100 | 1 | - | 0.09 |
| | Pengembangan Kompetensi ASN | Persentase ASN yang telah mengikuti Peningkatan Kompetensi sesuai dengan syarat | 90 | Persen | 82.15 | Persen | 80 | Persen | 92 | Persen | 115 | 92 | 46.36 | 148.26 |

| Kode | Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan | Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output) | Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2021-2026 | | Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d tahun 2023 | | Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2) | | | | | Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2025) | Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan | |
|------|---|--|---|---------------|---|---------------|--|---------------|---|---------------|-----------------------|---|--|--|
| | | | | | | | Target Renja Perangkat Daerah tahun 2024 | | Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2024 | | Tingkat Realisasi (%) | | Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2025) | Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8= (7/6) | 9 | 10= (5+7+9) | 11= (10/4) |
| | | kompetensi dalam jabatan | | | | | | | | | | | | |
| | Pengelolaan Assessment Center | Jumlah fasilitasi kegiatan Assesment Center yang dilaksanakan | 4 | Dokumen | 1 | Dokumen | 1 | Dokumen | 1 | Dokumen | 100 | 1 | - | 150 |
| | Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN | Jumlah pegawai dapat difasilitasi untuk mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) | 4 | Dokumen | 1 | Dokumen | 1 | Dokumen | 1 | Dokumen | 100 | 1 | - | 50 |
| | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Jumlah ASN yang mendapatkan Tugas belajar atau ijin belajar | 470 | Orang | 164 | Orang | 78 | Orang | 202 | Orang | 258.97 | 8 | 3 | 78.51 |
| | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | Jumlah SK Jabatan Fungsional yang diterbitkan tepat waktu | 600 | Orang | 557 | Orang | 120 | Orang | 162 | Orang | 135 | 50 | 9 | 291.2 |
| | Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional | Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir | 250 | Orang | 51 | Orang | 50 | Orang | 31 | Orang | 62 | 50 | 17 | 17.58 |
| | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Persentase ASN dengan nilai SKP baik | 85 | Persen | 79.5 | Persen | 85 | Persen | 97.43 | Persen | 114.62 | 90 | 96.35 | 217.43 |
| | | Persentase ASN yang mendapatkan pembinaan kinerja /disiplin pegawai | 90 | Persen | 100 | Persen | 85 | Persen | 85 | Persen | 100 | 90 | 122.58 | 23449 |
| | | Persentase ASN yang mendapatkan penghargaan (SLKS dan ASN berprestasi) | 90 | Persen | 100 | Persen | 85 | Persen | 121.5 | Persen | 142.94 | 85 | 70 | 180.56 |
| | Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Peraturan Bupati (PERBUP) dan Petunjuk Teknis (JUKNIS) Sistem Manajemen Kinerja ASN | 5 | Dokumen | 2 | Dokumen | 1 | Dokumen | 1 | Dokumen | 100 | 1 | - | 60 |

| Kode | Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan | Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output) | Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2021-2026 | | Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d tahun 2023 | | Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2) | | | | | Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2025) | Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan | | |
|------|--|--|---|---------------|---|---------------|--|---|-----------------------|---------------|--|---|--|--------------|------------|
| | | | | | | | Target Renja Perangkat Daerah tahun 2024 | Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2024 | Tingkat Realisasi (%) | | Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2025) | | Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%) | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 | | 6 | | | 7 | | 8= (7/6) | 9 | 10= (5+7+9) | 11= (10/4) |
| | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah SKP yang terkumpul dan di evaluasi | 5 | Dokumen | 2 | Dokumen | 1 | Dokumen | 1 | Dokumen | 100 | 1 | - | 60 | |
| | Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Peraturan Bupati (PERBUP) dan Petunjuk Teknis (JUKNIS) Sistem Manajemen Kinerja ASN yang dievaluasi | 5 | Dokumen | 2 | Dokumen | 1 | Dokumen | 1 | Dokumen | 100 | 1 | - | 60 | |
| | Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai | Jumlah Kenaikan Gaji Berkala PNS yang terselesaikan tepat waktu | 6400 | Orang | 3328 | Orang | 1200 | Orang | 1458 | Orang | 121.5 | 800 | 1392 | 96.53 | |
| | Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai | Jumlah PNS yang memperoleh Penghargaan SLKS | 2000 | Orang | 25 | Orang | 400 | Orang | 362 | Orang | 90.5 | 400 | 79 | 38.3 | |
| | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Jumlah kasus-kasus pelanggaran yang diselesaikan | 5 | Laporan | 2 | Laporan | 1 | Laporan | 1 | Laporan | 100 | 1 | - | 60 | |
| | Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Jumlah Dokumen Pelayanan Proses Perceraian Pegawai | 0 | Dokumen | 0 | Dokumen | 15 | Dokumen | 6 | Dokumen | 110.59 | 50 | - | - | |
| | Evaluasi Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN | 0 | Laporan | 0 | Laporan | 1 | Laporan | 1 | Laporan | 100 | 1 | - | - | |
| | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | Persentase ASN Manajerial dan Fungsional memiliki sertifikasi | 90 | Persen | 71.26 | Persen | 80 | Persen | 80 | Persen | 100 | 80 | - | 84.03 | |
| | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Jumlah calon ASN dan ASN yang telah memenuhi Diklat Penjurangan | 97 | Persen | 87.08 | Persen | 92 | Persen | 92 | Persen | 100 | 92 | - | 92.31 | |
| | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan | Jumlah Pejabat yang mendapatkan pendidikan PKP, PKA dan PKN | 4 | Laporan | 2 | Laporan | 1 | Laporan | 1 | Laporan | 100 | 2 | - | 60 | |

| Kode | Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan | Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output) | Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2021-2026 | | Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d tahun 2023 | | Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2) | | | Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2025) | Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan | | |
|------|---|---|---|--|---|--|--|---|-----------------------|---|--|--|------------|
| | | | | | | | Target Renja Perangkat Daerah tahun 2024 | Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2024 | Tingkat Realisasi (%) | | Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2025) | Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | 8= (7/6) | 9 | 10= (5+7+9) | 11= (10/4) |
| | Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | | | | | | | | | | | | |

Dari tabel evaluasi hasil pelaksanaan renja perangkat daerah diatas dapat diuraikan realisasi program dan kegiatan tahun 2024 beserta indikatornya antara lain sebagai berikut:

1. Program/kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja/hasil keluaran adalah 2 (dua) Program 4 (empat) kegiatan dan 5 (lima) Sub Kegiatan sebagai berikut:

| NO | Program | Kegiatan | Sub Kegiatan |
|----|--|--|--|
| 1. | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 1. Penyusunan Dok Perencanaan Perangkat Daerah 2. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah |
| 2. | Program Kepegawaian Daerah | Pengembangan Kompetensi ASN | Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional |
| | | Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional | Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai |
| | | Mutasi dan Promosi ASN | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN |

2. Program dengan kegiatan yang telah memenuhi target kinerja/hasil keluaran adalah 3 (tiga) program, 10 (sepuluh) kegiatan dan 32 (tiga puluh dua) Sub Kegiatan sebagai berikut:

| NO | Program | Kegiatan | Sub Kegiatan |
|----|--|--|--|
| 1. | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN |
| | | Administrasi Umum Perangkat Daerah | 1. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor 2. Penyediaan Bahan Logistik Kantor 3. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan 4. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan 5. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD 6. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD |

| NO | Program | Kegiatan | Sub Kegiatan |
|----|----------------------------|---|---|
| | | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | 1. Pengadaan Mebel 2. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya |
| | | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat 2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik |
| | | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan 2. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya 3. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya 4. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya |
| 2. | Program Kepegawaian Daerah | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | 1. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK 2. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian 3. Evaluasi Pemberhentian ASN 4. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN 5. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian 6. Pengelolaan Data Kepegawaian 7. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian |
| | | Mutasi dan Promosi ASN | 1. Pengelolaan Mutasi ASN 2. Pengelolaan Promosi ASN |
| | | Pengembangan Kompetensi ASN | 1. Pengelolaan Assessment Center |

| NO | Program | Kegiatan | Sub Kegiatan |
|----|--|---|--|
| | | | 2. Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN |
| | | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 1. Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur 2. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur 3. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur 4. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN 5. Evaluasi Disiplin ASN |
| 3. | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan |

3. Program dengan kegiatan yang telah melebihi target kinerja/hasil keluaran adalah 2 (dua) program, 4 (empat) kegiatan dan 6 (enam) Sub Kegiatan sebagai berikut:

| NO | Program | Kegiatan | Sub Kegiatan |
|----|-------------------------------|---|--|
| 1. | Penunjang Pemerintahan Daerah | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD |
| | | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan |
| 2. | Program Kepegawaian Daerah | Pengembangan Kompetensi ASN | 1. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN 2. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN Fasilitasi |
| | | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 1. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai 2. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai |

4. Faktor Penyebab Tidak Tercapainya, Terpenuhinya, atau Melebihi Target Kinerja Program/Kegiatan.

➤ **Faktor Penyebab Tidak Tercapainya Target Kinerja**

1. Masih terdapat target yang tidak dapat direalisasikan sesuai rencana karena adanya hambatan teknis maupun nonteknis.
2. Penetapan target output pada saat penyusunan Rencana Kerja (Renja) cenderung terlalu tinggi, tanpa didukung analisis yang memadai terhadap rencana dan realisasi pada tahun-tahun sebelumnya, sehingga berimplikasi pada rendahnya tingkat ketercapaian.
3. Perumusan indikator kinerja yang kurang tepat turut memengaruhi akurasi pengukuran dan pada akhirnya berdampak pada pencapaian target kinerja.
4. Keterbatasan sumber daya manusia (SDM), baik dari sisi jumlah maupun kompetensi, sehingga pelaksanaan program tidak optimal.
5. Perubahan kebijakan atau regulasi secara mendadak, baik di tingkat pusat maupun daerah, yang mengakibatkan beberapa kegiatan harus ditunda atau disesuaikan.
6. Kondisi eksternal yang tidak dapat diprediksi, seperti bencana alam, gejolak ekonomi, atau dinamika sosial-politik yang berpengaruh pada keterlaksanaan program.
7. Pemanfaatan teknologi informasi yang belum maksimal dalam mendukung efektivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan.

➤ **Faktor Penyebab Terpenuhinya Target Kinerja**

1. Penyesuaian terhadap kemampuan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) serta prioritas program dan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sehingga beberapa rencana kegiatan dapat dilaksanakan sesuai kapasitas yang ada.
2. Adanya koordinasi yang relatif baik antarbagian maupun dengan instansi terkait, sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan program.
3. Pemanfaatan sumber daya secara efektif, termasuk pengelolaan waktu, tenaga, dan fasilitas yang mendukung pencapaian target.
4. Partisipasi dan dukungan dari pemangku kepentingan (stakeholder), baik internal pemerintah daerah maupun eksternal, sehingga program berjalan sesuai rencana.

➤ **Faktor Penyebab Melebihi Target Kinerja**

1. Pelaksanaan evaluasi kinerja yang dilakukan meskipun belum optimal, tetap memberikan kontribusi positif dalam mendorong pencapaian target, bahkan pada beberapa aspek berhasil melampaui rencana yang telah ditetapkan.
2. Adanya inovasi dalam pelaksanaan kegiatan, baik melalui penggunaan teknologi maupun metode kerja baru, yang mendorong peningkatan efisiensi dan efektivitas.
3. Dukungan anggaran tambahan atau realokasi sumber daya yang lebih besar dibanding perencanaan awal, sehingga memungkinkan capaian kinerja melebihi target.
4. Tingginya motivasi, dedikasi, dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga mendorong peningkatan capaian di luar perkiraan.
5. Situasi eksternal yang kondusif, misalnya stabilitas sosial, ekonomi, dan politik yang mendukung pelaksanaan program dengan lebih baik dari perkiraan awal.

Secara keseluruhan, pencapaian target kinerja program dan kegiatan sangat dipengaruhi oleh beragam faktor, baik internal maupun eksternal. Tidak tercapainya target umumnya terjadi karena adanya hambatan teknis dan nonteknis, penetapan target yang terlalu tinggi tanpa didukung analisis yang memadai, keterbatasan sumber daya manusia, hingga perumusan indikator kinerja yang kurang tepat. Selain itu, keterbatasan kemampuan APBD serta dinamika regulasi juga turut memengaruhi tingkat ketercapaian. Di sisi lain, target yang dapat terpenuhi biasanya ditopang oleh adanya penyesuaian perencanaan dengan kapasitas anggaran, koordinasi antarbagian yang cukup baik, serta pemanfaatan sumber daya secara efektif. Bahkan dalam beberapa kondisi, target bisa terlampaui karena adanya dukungan anggaran tambahan, penerapan inovasi, motivasi pegawai yang tinggi, serta situasi eksternal yang lebih kondusif daripada perkiraan awal.

Untuk meningkatkan pencapaian di masa mendatang, diperlukan langkah-langkah perbaikan yang lebih komprehensif. Pertama, perencanaan harus disusun secara lebih realistis dengan berbasis pada analisis data capaian tahun-tahun sebelumnya serta memperhitungkan kondisi riil sumber daya yang tersedia. Kedua, indikator kinerja perlu dirumuskan dengan lebih tepat, jelas, dan terukur agar hasil evaluasi benar-benar mencerminkan kondisi sebenarnya. Ketiga, kapasitas sumber daya manusia harus ditingkatkan baik dari sisi jumlah maupun kompetensi, disertai dukungan motivasi kerja dan ruang untuk berinovasi. Selain itu, optimalisasi pemanfaatan anggaran juga sangat penting, dengan cara menyusun skala prioritas kegiatan sesuai kemampuan APBD dan melakukan realokasi secara tepat waktu. Pemanfaatan

teknologi informasi perlu diperluas untuk mendukung proses monitoring, evaluasi, dan pelaporan yang lebih cepat, akurat, dan transparan. Tidak kalah penting adalah penguatan koordinasi antarunit kerja serta pelaksanaan evaluasi kinerja yang lebih rutin, komprehensif, dan ditindaklanjuti dengan langkah perbaikan yang nyata.

Dengan menerapkan solusi tersebut, diharapkan pencapaian kinerja program dan kegiatan di masa mendatang dapat lebih optimal, target yang ditetapkan lebih realistis untuk dicapai, serta efektivitas dan akuntabilitas kinerja instansi semakin meningkat.

5. Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser melaksanakan tiga program utama, yaitu Program Urusan Penunjang Pemerintah Daerah, Program Kepegawaian Daerah, dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pelaksanaan ketiga program tersebut memberikan implikasi positif terhadap pencapaian target kinerja sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis (Renstra).

Secara umum, hasil pelaksanaan program menunjukkan adanya peningkatan capaian target kinerja dari tahun ke tahun. Peningkatan ini menandakan bahwa tujuan Organisasi Perangkat Daerah yang telah direncanakan dapat berjalan sesuai target yang telah ditetapkan, sehingga mendukung terwujudnya pelayanan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif, profesional, dan berdaya saing. Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Perangkat Daerah dapat dilihat dari beberapa aspek.

Pertama, ketika target tidak tercapai, maka terjadi penurunan efektivitas pelaksanaan program yang berdampak langsung pada rendahnya tingkat akuntabilitas kinerja perangkat daerah. Kondisi ini juga dapat memengaruhi capaian indikator kinerja utama (IKU) maupun indikator kinerja daerah (IKD) yang sudah ditetapkan dalam dokumen perencanaan, sehingga berpotensi menurunkan kinerja keseluruhan pemerintah daerah.

Kedua, apabila target hanya sekadar terpenuhi, implikasinya adalah perangkat daerah dinilai mampu melaksanakan program sesuai dengan rencana, namun belum memberikan nilai tambah yang signifikan. Situasi ini menunjukkan bahwa perencanaan dan pelaksanaan sudah berada pada jalur yang tepat, tetapi ruang untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan daya saing daerah masih terbuka lebar.

Ketiga, ketika target dapat dilampaui, implikasi yang muncul bersifat positif. Hal ini menjadi cerminan adanya efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan program, serta dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat maupun pemangku kepentingan terhadap kinerja perangkat daerah. Pencapaian yang melebihi target juga dapat dijadikan dasar untuk penetapan target yang lebih progresif pada periode perencanaan berikutnya. Selain itu, perbedaan tingkat capaian target ini membawa implikasi terhadap kebijakan penganggaran, pola perencanaan di masa mendatang, serta kebutuhan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dan teknologi informasi. Dengan demikian, perangkat daerah perlu menjadikan hasil capaian kinerja—baik yang kurang, sesuai, maupun melampaui target—sebagai bahan evaluasi strategis dalam menyusun program dan kegiatan yang lebih adaptif, realistis, dan berorientasi pada hasil.

6. Tindakan Perencanaan Perencanaan dan Penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-Faktor penyebab tersebut.

Untuk mengatasi berbagai faktor penyebab yang memengaruhi pencapaian target kinerja, diperlukan langkah-langkah strategis dalam perencanaan dan penganggaran. Salah satu tindakan utama adalah menerapkan pendekatan penganggaran berbasis program atau *money follow program*, yang mengedepankan perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja. Melalui pendekatan ini, alokasi pendanaan tidak hanya didasarkan pada ketersediaan anggaran semata, tetapi juga diarahkan pada program prioritas yang selaras dengan isu strategis pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Selain itu, perangkat daerah perlu melakukan reviu dan penelaahan secara berkala terhadap indikator kinerja program maupun kegiatan. Langkah ini penting agar indikator yang digunakan selalu relevan dengan tujuan yang ingin dicapai, serta dapat memberikan gambaran capaian kinerja secara akurat.

Dalam setiap penyusunan dokumen perencanaan, hasil evaluasi dan analisis capaian kinerja pada tahun-tahun sebelumnya juga harus dijadikan bahan pertimbangan. Dengan demikian, proses perencanaan tidak hanya bersifat normatif, tetapi mampu memastikan adanya kesinambungan perbaikan dari waktu ke waktu.

Selanjutnya, penetapan target perlu dilakukan secara realistis, dengan memperhitungkan prioritas program, kapasitas sumber daya yang tersedia, serta kemampuan anggaran. Penetapan target yang rasional dan terukur akan membuat pelaksanaan program lebih efektif serta meningkatkan peluang untuk memperoleh hasil yang optimal.

Dengan pelaksanaan langkah-langkah tersebut, diharapkan sistem perencanaan dan penganggaran perangkat daerah dapat semakin adaptif, terukur, dan berorientasi pada hasil, sehingga mampu menjawab berbagai tantangan dalam pencapaian target kinerja di masa mendatang.

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

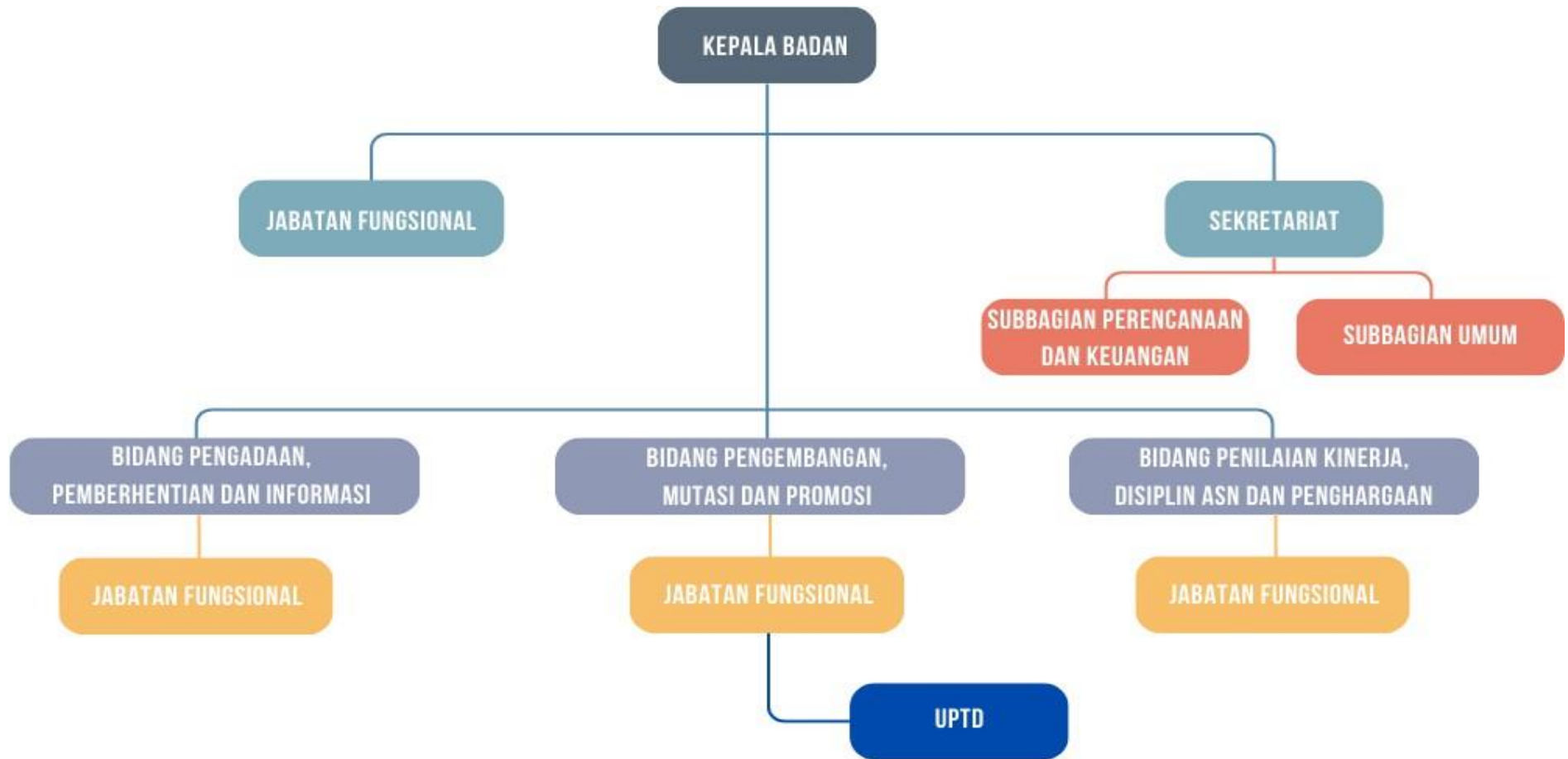
Analisis kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser disusun berdasarkan tugas dan fungsi organisasi serta mengacu pada indikator sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Pejabat Eselon II Tahun 2025. Terdapat lima indikator utama yang menjadi tolok ukur pencapaian kinerja, yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan pada tahun berjalan.

1. Nilai SAKIP Perangkat Daerah
2. Hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit
3. Indeks Survei Kepuasan Pelayanan Kepegawaian
4. Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal
5. Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam pelaksanaan penyelenggaraan pada Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah serta 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 dengan susunan organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretaris dan Sekretariat terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, membawahkan Jabatan Fungsional
4. Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi, membawahkan Jabatan Fungsional
5. Bidang Penilaian Kinerja, Disiplin ASN dan Penghargaan membawahkan Jabatan Fungsional
6. UPTD, dan
7. Jabatan Fungsional

Gambar. 2.1
Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser



Sumber Data: Peraturan Bupati Paser Nomor 25 Tahun 2023

Akuntabilitas Kinerja adalah bentuk kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi. Pertanggungjawaban ini mencakup pencapaian tujuan, sasaran, program, dan kegiatan yang telah ditetapkan bersama para pemangku kepentingan. Semua itu dilaporkan secara periodik melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dengan mengacu pada target dan sasaran kinerja yang terukur.

Apabila perangkat daerah belum memiliki tolok ukur dan indikator kinerja yang jelas, maka langkah pertama yang perlu dilakukan adalah menjelaskan apa yang menjadi tolok ukur kinerja serta bagaimana cara menentukannya. Indikator tersebut harus disusun sesuai dengan tugas pokok, fungsi, norma, dan standar pelayanan dari perangkat daerah masing-masing, sehingga pengukuran kinerja dapat dilakukan secara objektif dan konsisten.

Kinerja Pelayanan Organisasi pada dasarnya diukur dari keberhasilan pencapaian sasaran strategis organisasi yang tercermin melalui Indikator Kinerja Utama (IKU). Dengan demikian, capaian kinerja bukan hanya sekadar output kegiatan, tetapi juga gambaran sejauh mana tujuan strategis organisasi telah tercapai.

Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Paser, pencapaian kinerja diukur melalui target yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan dan dievaluasi secara berkala. Selama kurun waktu lima (5) tahun terakhir, perkembangan capaian kinerja BKPSDM dapat ditelusuri dan dianalisis berdasarkan target serta realisasi indikator kinerja utama yang dirangkum pada Tabel T-C.30 berikut.

Tabel 2.4
Pencapaian Kinerja Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

| No. | Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah | Target NSPK | Target IKK | Target Indikator Lainnya | Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke- | | | | | Realisasi Capaian Tahun ke- | | | Rasio Capaian pada Tahun ke- | | |
|-----|---|-------------|------------|--------------------------------|---|--------|--------|--------|--------|-----------------------------|--------|--------|------------------------------|--------|--------|
| | | | | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 1 | Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi | - | - | SDG's/TPB Indikator 16.6.1.[c] | 60,00 | 65,00 | 70,00 | 75,00 | 80,00 | 66,00 | 0,00 | 0,00 | 110,00 | 0,00 | 0,00 |
| 2 | Indeks Profesionalitas ASN | - | - | | 60,00 | 62,00 | 65,00 | 70,00 | 75,00 | 70,60 | 79,00 | 40,80 | 117,67 | 127,42 | 62,77 |
| 3 | Hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit | - | - | | 0,00 | 125,00 | 150,00 | 175,00 | 200,00 | 0,00 | 185,50 | 246,50 | - | 148,40 | 164,33 |
| 4 | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | - | - | SDG's/TPB Indikator 16.6.1.[b] | 60,00 | 63,00 | 65,00 | 70,00 | 70,00 | 63,00 | 65,16 | 71,51 | 105,00 | 103,43 | 110,02 |
| 5 | Indeks Survei Kepuasan Pelayanan Kepegawaian | - | - | | 0,00 | 72,00 | 74,00 | 76,00 | 80,00 | 0,00 | 80,92 | 81,62 | - | 112,39 | 110,30 |
| 6 | Presentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal | - | - | | 0,00 | 80,00 | 85,00 | 90,00 | 95,00 | 0,00 | 95,35 | 95,00 | - | 119,19 | 111,76 |
| 7 | Presentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural | - | - | | 0,00 | 85,00 | 90,00 | 95,00 | 98,00 | 0,00 | 84,05 | 90,00 | - | 98,88 | 100,00 |
| 8 | Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat | | | | 70,00 | 72,00 | 74,00 | 78,00 | 80,00 | 77,65 | 99,53 | 77,04 | 110,93 | 138,24 | 104,11 |
| 9 | Persentase kesesuaian jabatan pegawai berdasarkan pendidikan | | | | 70,00 | 75,00 | 80,00 | 85,00 | 90,00 | 83,78 | 98,75 | 88,00 | 119,69 | 131,67 | 110,00 |
| 10 | Persentase ASN bekerja sesuai kompetensi dan kualifikasi dalam jabatan | | | | 70,00 | 75,00 | 80,00 | 85,00 | 90,00 | 62,25 | 75,78 | 75,00 | 88,93 | 101,04 | 93,75 |
| 11 | Persentase pegawai berkinerja baik | | | | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 68,00 | 85,38 | 97,45 | 68,00 | 85,38 | 97,45 |
| 12 | Persentase ASN Manajerial dan fungsional memiliki sertifikasi | | | | 70,00 | 75,00 | 80,00 | 85,00 | 85,00 | 83,06 | 59,45 | 80,00 | 118,66 | 79,27 | 100,00 |
| 13 | Jumlah Temuan Penyimpangan Pengelolaan BMD dan Keuangan yang Material BPK RI dan APIP Inspektorat | | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | - | - | 100,00 | - | - |

| No. | Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah | Target NSPK | Target IKK | Target Indikator Lainnya | Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke- | | | | | Realisasi Capaian Tahun ke- | | | Rasio Capaian pada Tahun ke- | | |
|-----|--|-------------|---|--------------------------|---|------|------|------|------|-----------------------------|-------|-------|------------------------------|------|------|
| | | | | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 14 | Persentase ASN yang memiliki sertifikasi kompetensi | | | | 70,00 | - | - | - | - | 55,92 | - | - | 79,89 | - | - |
| 15 | | | Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan) | | - | - | - | - | - | 1.957 | 1.899 | 1.810 | - | - | |
| 16 | | | Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan) | | - | - | - | - | - | 427 | 438 | 395 | - | - | - |
| 17 | | | Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

Tabel 2.5.
Indikator Kinerja Utama (IKU) Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026

| Tujuan : Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Profesional, Inovatif dan Berintegritas | | | | |
|--|------------------------------|--|---|--------------------------|
| Sasaran | Indikator Sasaran | Definisi Operasional | Formulasi | Target Renja 2025 |
| Sasaran: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | Sakip adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan penerapan reformasi birokrasi yang berorientasi pada pencapaian outcome dan upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. sebagai upaya peningkatan kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat kegiatan dan sub kegiatan urusan penunjang yang presentasenya didapat dengan menjumlahkan seluruh capaian kinerja kegiatan | <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</p> | BB (71,51) |

| Tujuan : Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Profesional, Inovatif dan Berintegritas | | | | |
|---|--|--|--|-------------------|
| Sasaran | Indikator Sasaran | Definisi Operasional | Formulasi | Target Renja 2025 |
| Sasaran: Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN | Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit | Sebagai tolok ukur untuk menilai penerapan Sistem merit atas pemenuhan dokumen penilaian mandiri penerapan Sistem merit yang memuat 8 (delapan) aspek penilaian. Sebelum menyelenggarakan pelaksanaan sistem merit diwajibkan memenuhi penilaian penerapan sistem merit dengan kategori IV yaitu predikat <i>Baik</i> . | <i>Formulasi Pengukuran:</i> Jumlah aspek dan sub aspek dalam komponen penilaian mandiri sistem 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 sistem informasi. $Index = \sum_{i=1}^n Skor\ aspek_i$ <i>Tipe Penghitungan:</i> Non kumulatif | 250 |
| | Indeks Survei Kepuasan Masyarakat | Sebagai tolok Ukur untuk menilai tingkat kepuasan layanan atas pelayanan yang diberikan oleh Perangkat Daerah, dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif atas pendapat pengguna layanan terhadap beberapa unsur layanan kepegawaian yang sudah ditetapkan sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan perbaikan dan menjadi pendorong bagi setiap unsur dalam hal peningkatan kualitas layanan kepegawaian | <i>Formulasi Pengukuran:</i> <i>Perkalian antara skor survey pelayanan kepegawaian dengan jumlah frekuensi dibagi dengan jumlah sampel keseluruhan.</i> $IKM = \frac{\sum_{i=1}^n Skor_i \times f_i}{\sum_{i=1}^n f_i}$ <i>Tipe Penghitungan:</i> Non kumulatif/kuantitatif | BB (82) |

| | | | | |
|--|--|---|---|------------|
| | <p>Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal</p> | <p>Suatu ukuran perbandingan yang digunakan untuk mengukur Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mendapatkan pelatihan teknis dengan maksimal pelatihan setia Aparatur Sipil Negara yaitu 20 JP dalam dua tahun dengan jumlah ASN.</p> | <p><i>Formulasi Pengukuran:</i> Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti atau mendapatkan fasilitas pendidikan dan pelatihan formal baik diklat teknis, fungsional maupun struktural sesuai dengan kebutuhan dibagi dengan jumlah pegawai secara keseluruhan dikali seratus persen. $x = \frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal}}{\text{Jumlah total ASN}} \times 100\%$ <i>Tipe Penghitungan:</i> Kumulatif</p> | <p>95%</p> |
| | <p>Persentase Pejabat ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural</p> | <p>Suatu ukuran perbandingan yang digunakan untuk mengukur Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mendapatkan pelatihan sruktural dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator, dan Pengawas dengan jumlah jabatan serta mengukur jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mendapatkan pelatihan dasar yang telah diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai dengan Perjanjian Kerja dengan jumlah total jabatan.</p> | <p><i>Formulasi Pengukuran:</i> Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti atau mendapatkan fasilitas diklat kepemimpinan atau diklat struktural sesuai dengan kebutuhan dalam jenjang jabatan baik diklat kepemimpinan tingkat IV, III, II maupun I. $x = \frac{\text{Jumlah pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural}}{\text{Jumlah total jabatan}} \times 100\%$ <i>Tipe Penghitungan:</i> Kumulatif</p> | <p>90%</p> |

Berikut evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah yang didasarkan atas Renstra 2021 s.d. 2026 melalui penyesuaian indikator Pengukuran Kinerja maka dapat didapatkan sebagai berikut:

Tabel 2.6.
Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2024 dengan Target Renstra Tahun 2026

| No. | Sasaran | Indikator Kinerja Utama | Satuan | Target Akhir Renstra Tahun 2026 | Realisasi s/d 2024 | Capaian % |
|-----|---|---|--------|---------------------------------|--------------------|-----------|
| 1 | Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | Indeks | 75 | 71,51 | 95,35 |
| 2 | Meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen ASN | Hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit | Nilai | 200 | 246,5 | 123,25 |
| | | Indeks Survei Kepuasan Pegawai | Indeks | 80 | 81,62 | 101,59 |
| | | Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal | Persen | 95 | 95 | 100 |
| | | Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural | Persen | 98 | 90 | 88,8 |

Berdasarkan tabel di atas, nilai yang disajikan merupakan hasil formulasi perhitungan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Paser atas pencapaian kinerja pelayanan. IKU ini berfungsi sebagai tolok ukur utama dalam menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM, sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Paser Nomor 25 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja BKPSDM, serta diselaraskan dengan target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Tahun 2025. Melalui perhitungan ini, kinerja BKPSDM dapat diukur secara objektif, akuntabel, dan terarah, sehingga menjadi dasar bagi perencanaan program serta peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur di Kabupaten Paser.

2.3 Isu-Isu Strategis Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser merupakan unsur perencana penyelenggaraan pemerintahan daerah yang mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sebagai perangkat daerah dengan fungsi perumusan kebijakan, mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan, serta mengevaluasi dan melaporkan pelaksana kebijakan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser didukung oleh 50 orang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang terdiri dari 36 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 14 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Komposisi pegawai berdasarkan kualifikasi pendidikan dapat dilihat pada gambar/tabel sebagai berikut:

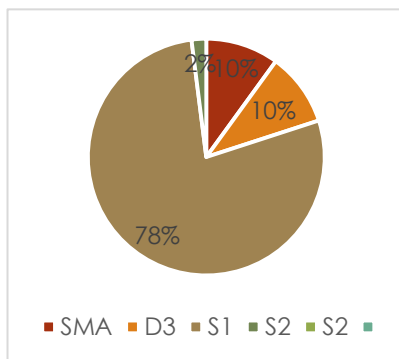
Tabel 2.7
Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025

| No | Tingkat Pendidikan | PNS | | PPPK | | Jumlah |
|----|--------------------|-----|---|------|---|--------|
| | | L | P | L | P | |
| 1 | SMA Sederajat | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 |
| 2 | D3 | 2 | 3 | - | - | 5 |
| 3 | S1 | 20 | 8 | 7 | 4 | 39 |
| 4 | S2 | - | 1 | - | - | 1 |

Sumber: Laporan Kepegawaian Bulan September 2025 BKPSDM Kabupaten Paser

Dari total 50 orang pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Paser, komposisi pegawai kemudian dikelompokkan berdasarkan golongan. Pembagian ini bertujuan untuk melihat persebaran jenjang kepangkatan, yang sekaligus mencerminkan struktur organisasi dan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Gambar 2.2
Persentase Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten
Paser Tahun 2025



Berdasarkan data jumlah pegawai sebanyak 50 orang, komposisi pegawai menurut tingkat pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki kualifikasi pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) dengan persentase mencapai 78%. Jumlah ini menggambarkan bahwa sebagian besar sumber daya manusia di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser telah menempuh pendidikan tinggi, sehingga diharapkan memiliki kemampuan analisis, keterampilan teknis, dan wawasan yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi.

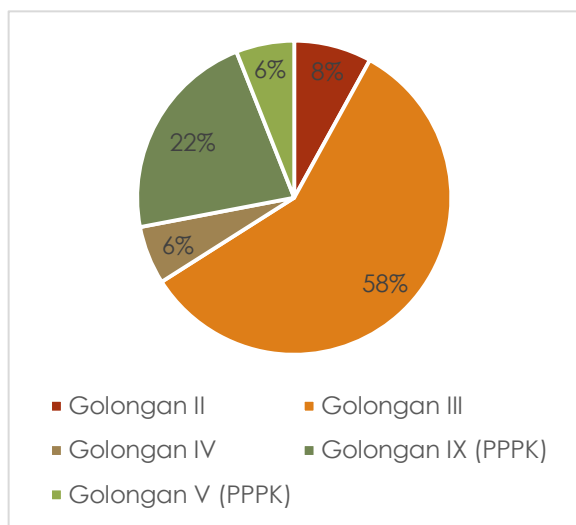
Sementara itu, pegawai dengan kualifikasi pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Diploma Tiga (D3) masing-masing memiliki proporsi sebesar 10%. Meskipun jumlahnya relatif kecil dibandingkan dengan pegawai berpendidikan S1, keberadaan pegawai dengan latar belakang pendidikan ini tetap berperan penting, terutama pada posisi atau fungsi yang membutuhkan keterampilan praktis, pengalaman kerja lapangan, atau dukungan administratif. Di sisi lain, pegawai yang telah menempuh pendidikan Strata Dua (S2) hanya berjumlah 2% dari total pegawai. Meskipun jumlahnya sangat sedikit, pegawai dengan kualifikasi pendidikan S2 dapat memberikan masukan strategis, merancang kebijakan, dan memimpin program-program pengembangan aparatur. Komposisi ini secara umum menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai BKPSDM Kabupaten Paser telah cukup baik, dengan dominasi lulusan S1 yang dapat menjadi fondasi kuat dalam pelaksanaan program kerja. Namun demikian, ke depan diperlukan strategi pengembangan sumber daya manusia, seperti pemberian kesempatan melanjutkan studi ke jenjang S2 maupun pelatihan dan sertifikasi teknis, agar kompetensi pegawai dapat terus meningkat dan selaras dengan tuntutan reformasi birokrasi serta perkembangan teknologi dan informasi.

Tabel 2.8
Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan
Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten
Paser Tahun 2025

| No | Golongan | L | P | Jumlah |
|----|--------------------|----|----|--------|
| 1 | Golongan II | 2 | 2 | 4 |
| 2 | Golongan III | 18 | 11 | 29 |
| 3 | Golongan IV | 3 | - | 3 |
| 4 | Golongan IX (PPPK) | 7 | 4 | 11 |
| 5 | Golongan V (PPPK) | 1 | 2 | 3 |

Sumber: Laporan Kepegawaian Bulan September 2025 BKPSDM Kabupaten Paser

Gambar 2.3
Persentase Pegawai Berdasarkan Golongan
Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten
Paser Tahun 2025



Berdasarkan diagram lingkaran yang ditampilkan, distribusi pegawai menurut golongan menunjukkan bahwa Golongan III merupakan kelompok dengan jumlah pegawai terbanyak, yaitu mencapai 58% dari keseluruhan. Angka ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai berada pada golongan menengah, yang umumnya diisi oleh ASN dengan masa kerja dan kualifikasi tertentu yang telah melewati beberapa tahap kenaikan pangkat.

Di urutan kedua, Golongan IX (PPPK) menempati porsi 22% dari total pegawai. Proporsi ini cukup signifikan dan menunjukkan bahwa keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki peran penting dalam komposisi sumber daya manusia instansi. Kehadiran PPPK dapat menjadi penunjang pelaksanaan tugas, khususnya pada formasi-formasi yang bersifat strategis maupun teknis sesuai kebutuhan. Sementara itu, Golongan II tercatat sebesar 8%, yang biasanya terdiri dari pegawai dengan tingkat kepangkatan awal hingga menengah, sering kali berisi ASN yang masih berada pada tahap pengembangan karier. Selanjutnya, Golongan IV memiliki persentase 6%, menunjukkan bahwa pegawai pada golongan tinggi atau senior berjumlah relatif lebih sedikit dibandingkan kelompok lainnya. Hal ini bisa disebabkan oleh proses promosi yang selektif dan membutuhkan persyaratan kinerja, masa kerja, serta pendidikan tertentu. Terakhir, Golongan V (PPPK) juga menyumbang 6% dari total pegawai. Persentase ini relatif kecil namun tetap penting, mengingat PPPK pada golongan ini kemungkinan memiliki peran khusus sesuai bidang keahliannya.

Secara keseluruhan, distribusi ini memperlihatkan bahwa struktur pegawai didominasi oleh golongan menengah (Golongan III), dengan dukungan signifikan dari PPPK pada berbagai jenjang. Komposisi seperti ini dapat mencerminkan dinamika karier ASN, kebutuhan organisasi, serta kebijakan rekrutmen dan pengembangan SDM yang berlaku di instansi tersebut.

Melihat jumlah sumber daya manusia yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Paser, dapat disimpulkan bahwa ketersediaan pegawai saat ini belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja dan jumlah keseluruhan pelayanan yang harus dilaksanakan. Dengan komposisi pegawai yang didominasi oleh Golongan III (58%) serta persentase yang lebih kecil pada golongan senior dan golongan awal, tantangan dalam pemerataan kualifikasi dan kapasitas kerja menjadi hal yang nyata. Jumlah pelayanan yang ditangani BKPSDM Kabupaten Paser mencakup berbagai aspek strategis, mulai dari pengelolaan kepegawaian, pengembangan kompetensi ASN, hingga implementasi sistem merit dan

reformasi birokrasi. Setiap layanan ini memerlukan sumber daya manusia dengan kompetensi teknis, administratif, serta manajerial yang memadai. Namun, keterbatasan jumlah pegawai pada golongan tertentu, khususnya yang memiliki kewenangan dan pengalaman lebih tinggi, dapat berdampak pada optimalisasi pelayanan.

Kondisi ini mengisyaratkan perlunya strategi penguatan SDM, baik melalui penambahan formasi pegawai, peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, maupun penataan distribusi tugas secara efektif. Upaya tersebut diharapkan mampu memastikan bahwa BKPSDM Kabupaten Paser dapat melaksanakan seluruh layanan yang menjadi tanggung jawabnya secara tepat waktu, efisien, dan berkualitas, meskipun dihadapkan pada keterbatasan jumlah personel yang ada.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser terdapat permasalahan-permasalahan yang dihadapi yaitu:

- a. Masih terbatasnya Sarana dan Prasarana yang menyebabkan proses pelaksanaan Pengembangan Kompetensi maupun proses pelaksanaan rekrutmen bagi Aparatur Sipil Negara tidak berjalan dengan semestinya ditambah lagi dengan adanya gedung baru yang nantinya akan digunakan dalam rangka peningkatan pengembangan Kompetensi serta kegiatan lainnya akan berdampak pada redistribusi Daerah serta pelaksanaan-pelaksanaan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi baik untuk ASN maupun masyarakat.
- b. Kebutuhan pegawai semakin meningkat sementara formasi kebutuhan yang diusulkan dari tahun 2024 sampai dengan tahun 2027 adalah sebanyak 1.603 formasi jabatan namun yang terpenuhi dalam satu tahun pengadaan hanyalah berkisar 6.23% saja. Ditambah rekrutmen Tahun 2024 telah diumumkan secara resmi oleh Bapak Presiden Republik Indonesia pada hari Jumat tanggal 5 Januari 2024 dengan menyampaikan bahwa total formasi yaitu 3,2 Juta dengan rincian Instansi Pusat Mendapatkan formasi 429.183 yang terdiri dari 207.247 CPNS dan 221.936 PPPK. Formasi tersebut merupakan gabungan untuk guru, dosen, tenaga kesehatan, dan tenaga teknis. Sementara formasi di instansi daerah dialokasikan untuk guru sebanyak 1.867.333 yang terdiri dari 483.575 CPNS dan 1.383.758 PPPK dengan pelaksanaan rekrutmen menggunakan Computer Assisted Test (CAT) secara Nasional dengan tujuan pemanfaatan teknologi digital sehingga dapat berjalan lebih akuntabel dan transparan. Saat ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser terkait dengan Sarana dan Prasarana dalam pelaksanaan rekrutmen ASN masih belum memadai hal ini terlihat dalam pelaksanaan rekrutmen pada tahun 2024 yang masih banyak evaluasi seperti Sarana dan Prasarana untuk saat ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, namun dengan ditambahnya Unit Pc pada Tahun 2024 yaitu dengan total Pc berjumlah 150 Pc maka pelaksanaan rekrutmen berjalan dengan baik.

- c. Perubahan peraturan dari Undang-Undang ASN seringkali harus ditindaklanjuti dengan cepat namun belum diimbangi dengan kesiapan daerah, sebagai contoh kebijakan penerapan penilaian kinerja berdasarkan PP 30 tahun 2019 jo PERMENPAN-RB nomor 8 tahun 2021 sudah mengharuskan penerapan penilaian dengan menggunakan sistem kerja namun belum selaras dengan kesiapan pedoman sistem kerja dan pengimplementasiannya terhadap dokumen perencanaan yang menjadi dasar penilaian kinerja individu.
- b. Adanya kebijakan daerah yang terkadang kurang selaras dengan kebijakan penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif dan berbasis merit system. Sebagai contoh sistem pola karir belum menjadi acuan dalam promosi ASN, belum adanya peta kompetensi ASN sebagai dasar mutasi ASN. Pemetaan jabatan ASN berdasarkan kualifikasi dan kompetensi masih belum optimal diterapkan hal ini dibuktikan dengan data penempatan baru 62.25% yang hampir 50% diisi oleh jabatan fungsional teknis.
- c. Masih rendahnya jumlah kasus pelanggaran disiplin yang dapat terselesaikan yakni sekitar 5 – 6 kasus per tahun, sedangkan persentase penurunan disiplin ASN hanya 0.68% setiap tahunnya. Serta masih kurangnya pembinaan -pembinaan ASN terkait dengan penjatuhan hukuman disiplin yang menyebabkan masih ada ASN berperilaku menyimpang.
- d. Masih rendahnya indeks IPA ASN yang secara resmi dari BKN yakni 79,11 (sedang) dengan rincian yaitu Aspek Kualifikasi Pendidikan sebesar 20,95, Aspek Kompetensi sebesar 28,33, Aspek Kinerja 24,82 dan Disiplin 5. Hal ini yang menjadikan bahan evaluasi sekaligus perbaikan-perbaikan tahun berikutnya dengan melaksanakan program pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara dengan adanya dukungan anggaran.
- e. Masih rendahnya Indeks *Sistem Merit* pada Pemerintah Kabupaten Paser dengan Indeks Sistem Merit melalui Berita Acara Nomor 13425/B-AK.03/SD/F/2024 dengan Nilai yaitu 246,5 mendapatkan kategori II (kurang).

Meskipun masih terdapat sejumlah permasalahan mendasar dalam pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN), namun Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Paser juga memiliki berbagai peluang dan tantangan strategis yang dapat dijadikan pijakan dalam upaya perbaikan dan peningkatan kinerja.

- a. Salah satu peluang besar adalah telah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menjadi dasar hukum bagi pengaturan lebih lanjut dalam pengembangan kapasitas ASN. Kehadiran regulasi ini memberi arah yang lebih jelas dalam hal manajemen ASN, mulai dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan kompetensi, hingga manajemen kinerja yang berbasis sistem merit.

- b. Penyusunan dan pelaksanaan roadmap kebutuhan sarana dan prasarana dalam rangka mendukung pengembangan kompetensi serta proses rekrutmen ASN juga menjadi faktor penting. Roadmap ini tidak hanya berfungsi sebagai dokumen perencanaan, tetapi juga sebagai acuan strategis untuk memastikan bahwa pengembangan ASN dilakukan secara terarah, bertahap, dan berkelanjutan sesuai kebutuhan organisasi.
- c. Dari sisi tata kelola, penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 memberikan landasan bagi pengelolaan organisasi yang lebih transparan, akuntabel, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Implementasi SPIP di lingkungan BKPSDM diharapkan mampu memperkuat sistem manajemen risiko, pengendalian, dan pengawasan terhadap pelaksanaan program, sehingga kinerja instansi dapat semakin efektif.
- d. Peluang lainnya adalah terbukanya kerja sama dengan berbagai lembaga penyelenggara diklat dan pelatihan, baik di tingkat regional maupun nasional. Kerja sama ini mencakup lembaga-lembaga seperti LAN Samarinda Kalimantan Timur, BPSDM Surabaya Jawa Timur, BPSDM Makassar Sulawesi Selatan, Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Komunikasi dan Informatika Banjarmasin, serta lembaga pendidikan dan pelatihan terakreditasi lainnya. Sinergi dengan lembaga-lembaga tersebut memberikan ruang yang lebih luas bagi ASN Kabupaten Paser untuk meningkatkan kapasitas, memperluas wawasan, serta memperdalam kompetensi sesuai bidang tugas masing-masing.
- e. Kemajuan teknologi informasi dan perkembangan e-government (e-gov) yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), juga membuka peluang bagi BKPSDM Kabupaten Paser untuk melakukan transformasi digital. Pemanfaatan teknologi digital ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta kualitas pelayanan kepegawaian melalui sistem yang lebih cepat, transparan, dan terintegrasi.
- f. Rencana Aksi Bupati Paser yang berfokus pada peningkatan Indeks Profesionalitas ASN menjadi landasan penting dalam memperkuat kapasitas sumber daya aparatur. Rencana aksi ini memberikan arah yang jelas bahwa pengembangan ASN tidak hanya sebatas memenuhi kebutuhan administratif, tetapi juga diarahkan untuk menciptakan ASN yang profesional, berkompentensi tinggi, dan berintegritas sesuai amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.
- g. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 juga menegaskan tentang pentingnya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN. Sistem merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, serta diberlakukan secara adil tanpa diskriminasi. Sejalan dengan itu, Pemerintah Kabupaten Paser melalui BKPSDM terus berupaya meningkatkan Indeks Sistem Merit. Langkah

konkret yang telah dilakukan adalah pembentukan Tim Penilaian Mandiri Sistem Merit, yang bertugas menyusun roadmap jangka panjang untuk meningkatkan nilai sistem merit di daerah. Dengan adanya roadmap ini, diharapkan implementasi sistem merit dapat berjalan secara konsisten, sehingga manajemen ASN di Kabupaten Paser lebih objektif, profesional, dan berorientasi pada kinerja.

Berdasarkan identifikasi permasalahan serta peluang dan tantangan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Paser, terdapat sejumlah isu strategis yang perlu mendapatkan perhatian khusus dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan dan pemecahan masalah pengelolaan ASN.

1. Perlu dilakukan peningkatan kapasitas sarana dan prasarana serta penguatan sumber daya manusia. Hal ini menjadi dasar dalam mendukung pencapaian target peningkatan kapasitas ASN, mengingat kualitas pengelolaan ASN sangat dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas, teknologi, dan tenaga pelaksana yang profesional.
2. BKPSDM perlu berfokus pada peningkatan kualitas layanan melalui pengembangan teknologi informasi. Pemanfaatan sistem digital yang terintegrasi akan mendorong efektivitas administrasi kepegawaian, mempercepat proses pelayanan, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, sesuai arah kebijakan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).
3. Dalam konteks regulasi, BKPSDM harus meningkatkan koordinasi terhadap perubahan peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Hal ini mencakup kesiapan sistem pelaksanaan di daerah, penyusunan pedoman teknis, serta sosialisasi yang memadai agar implementasi aturan baru dapat berjalan lancar dan sesuai dengan koridor hukum yang berlaku.
4. Penting untuk mengembangkan sistem pengembangan kompetensi ASN serta pedoman pendidikan dan pelatihan yang sejalan dengan tugas pokok dan fungsi. Dengan adanya perencanaan yang matang sesuai rencana strategis perangkat daerah, proses pengembangan kompetensi dapat dilakukan secara sistematis, berjenjang, dan berkesinambungan.
5. Dalam rangka memperkuat tata kelola, BKPSDM perlu berkomitmen untuk membangun integritas ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser. Upaya ini dapat ditempuh melalui strategi jempit bola berupa pembinaan langsung, peningkatan monitoring dan evaluasi, serta penegakan disiplin. Termasuk di dalamnya adalah pengawasan terhadap penggunaan aplikasi e-presensi agar tidak terjadi penyalahgunaan.
6. Diperlukan koordinasi dan sinergitas program kerja dengan berbagai pihak secara intensif. Hal ini penting untuk memastikan implementasi manajemen ASN berbasis sistem merit dapat berjalan dengan baik, konsisten, serta mendapat dukungan lintas sektor.

7. Peningkatan prestasi kerja ASN melalui sistem reward and punishment juga menjadi isu strategis yang krusial. Dengan adanya apresiasi terhadap pegawai berprestasi serta penegakan sanksi bagi yang melanggar, diharapkan indeks profesionalitas ASN dapat meningkat dan menciptakan budaya kerja yang lebih produktif.
8. Sebagai arah kebijakan jangka panjang, BKPSDM Kabupaten Paser harus berupaya meningkatkan Indeks Sistem Merit. Upaya ini merupakan bagian dari penerapan manajemen ASN yang berbasis pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, sehingga menghasilkan birokrasi yang profesional, netral, dan mampu memberikan pelayanan publik yang optimal.

Dengan memperhatikan isu-isu strategis tersebut, BKPSDM Kabupaten Paser diharapkan dapat menghadapi tantangan yang ada sekaligus memanfaatkan peluang yang tersedia, sehingga pengelolaan ASN di Kabupaten Paser semakin efektif, profesional, dan berdaya saing tinggi.

2.4. Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2026 Kabupaten Paser

Review terhadap rancangan awal RKPD dimaksudkan untuk membandingkan antara rumusan hasil identifikasi kebutuhan program dan kegiatan berdasarkan analisis kebutuhan yang telah mempertimbangkan kinerja pencapaian target Renstra BKPSDM dan tingkat kinerja yang dicapai oleh BKPSDM dengan arahan Kepala Daerah terkait prioritas program/kegiatan dan pagu indikatif yang disediakan setiap perangkat daerah berdasarkan rancangan awal RKPD. Perumusan rancangan rencana kerja dilakukan untuk melakukan penyusunan Renja tahun 2026 dan sebagai acuan penyusunan rencana program dan kegiatan maka disusun dengan mempedomani Rancangan Awal RKPD Kabupaten Paser. Dalam perumusan rancangan rencana kerja BKPSDM tahun anggaran 2026 ini sejumlah kegiatan mengalami perubahan target dan jumlah pendanaan sehubungan dengan beberapa kegiatan prioritas serta perubahan yang berasal dari kebutuhan Kabupaten yang harus dituangkan ke dalam rancangan renja BKPSDM tahun 2026.

Pada Tahun 2026 BKPSDM Kabupaten Paser akan melanjutkan Pembangunan Gedung yang akan difungsikan sebagai pusat pendidikan dan pelatihan. Untuk memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana Gedung tersebut, BKPSDM Kabupaten Paser memerlukan anggaran yang cukup besar. Beberapa komponen sarana dan prasarana yang perlu dipertimbangkan untuk dialokasikan anggarannya antara lain pemeliharaan/perawatan gedung, pengadaan peralatan dan perlengkapan pembelajaran, fasilitas teknologi informasi, fasilitas pelatihan khusus, pengadaan bahan dan alat pembelajaran serta pengelolaan dan pemeliharaan rutin. Selain itu untuk penguatan manajemen kinerja berbasis sistem merit, BKPSDM Kabupaten Paser akan

mengoptimalkan pengembangan kompetensi ASN berdasarkan kebutuhan perangkat daerah, melaksanakan penilaian kompetensi bagi pejabat administrator, pejabat pengawas dan pejabat fungsional serta mengoptimalkan manajemen talenta.

Rincian kebutuhan anggaran pada tahun 2026 dapat dilihat sebagaimana Tabel TC.31 Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2025 Paser dibawah ini :

Tabel. 2.9.

**Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2026
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

| Kode | Rancangan Awal RKPD Tahun 2026 | | | | | Hasil Analisis Kebutuhan | | | | | Catatan Penting |
|-------------------|---|-------------------|--|----------------|---------------------|---|-------------------|--|----------------|---------------------|-----------------|
| | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | Urusan Pemerintah Fungsi Penunjang | | | | 15.755.929.416,00 | Urusan Pemerintah Fungsi Penunjang | | | | 17.594.096.616,00 | |
| | Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | | | | | Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | | | | | |
| 5.03.01 | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota | Kec. Tanah Grogot | Nilai Kinerja Manajemen Internal | 76 Persen | 9.517.956.769,00 | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota | Kec. Tanah Grogot | Nilai Kinerja Manajemen Internal | 76 Persen | 10.315.486.756,00 | |
| zzzz5.03.01.2.01 | Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | Persentase ketepatan tahapan penyusunan dokumen perencanaan Perangkat Daerah | 100 Persen | 151.000.000,00 | Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | Persentase ketepatan tahapan penyusunan dokumen perencanaan Perangkat Daerah | 100 Persen | 205.461.500,00 | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Persentase konsistensi Renja dengan Renstra tahun berkenaan | 100 Persen | | | Kec. Tanah Grogot | Persentase konsistensi Renja dengan Renstra tahun berkenaan | 100 Persen | | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Persentase keselarasan muatan Renstra dengan RPJMD | - Persen | | | Kec. Tanah Grogot | Persentase keselarasan muatan Renstra dengan RPJMD | - Persen | | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Persentase ketersediaan data kinerja | 100 Persen | | | Kec. Tanah Grogot | Persentase ketersediaan data kinerja | 100 Persen | | |
| 5.03.01.2.01.0001 | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 6 Dokumen | 52.500.000,00 | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 6 Dokumen | 100.437.500,00 | |
| 5.03.01.2.01.0002 | Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD | Kec. Tanah Grogot | Persentase RKA-SKPD disusun sesuai KAK | 70 Persen | 8.500.000,00 | Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD | Kec. Tanah Grogot | Persentase RKA-SKPD disusun sesuai KAK | 70 Persen | 8.500.000,00 | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Persentase RKA disusun menggunakan SSH&ASB | 50 Persen | | | Kec. Tanah Grogot | Persentase RKA disusun menggunakan SSH&ASB | 50 Persen | | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan | 2 Dokumen | | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan | 2 Dokumen | | |

| Kode | Rancangan Awal RKPD Tahun 2026 | | | | | Hasil Analisis Kebutuhan | | | | | Catatan Penting |
|-------------------|---|-------------------|--|----------------|---------------------|---|-------------------|--|----------------|---------------------|-----------------|
| | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | | | Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD | | | | | Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD | | | |
| 5.03.01.2.01.0004 | Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD | Kec. Tanah Grogot | Persentase Kegiatan diakomudir dalam DPA-SKPD | 100 Persen | 8.000.000,00 | Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD | Kec. Tanah Grogot | Persentase Kegiatan diakomudir dalam DPA-SKPD | 100 Persen | 8.000.000,00 | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Persentase KAK per Kegiatan pada DPA | 70 Persen | | | Kec. Tanah Grogot | Persentase KAK per Kegiatan pada DPA | 70 Persen | | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD | 2 Dokumen | | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD | 2 Dokumen | | |
| 5.03.01.2.01.0006 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Kec. Tanah Grogot | Laporan Midterm SAKIP Perangkat Daerah | 1 Laporan | 10.000.000,00 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Kec. Tanah Grogot | Laporan Midterm SAKIP Perangkat Daerah | 1 Laporan | 10.000.000,00 | |
| | | Kec. Tanah Grogot | LAKIP Perangkat Daerah | 1 Laporan | | | Kec. Tanah Grogot | LAKIP Perangkat Daerah | 1 Laporan | | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Laporan PM SPIP Terintegrasi Perangkat Daerah | 1 Laporan | | | Kec. Tanah Grogot | Laporan PM SPIP Terintegrasi Perangkat Daerah | 1 Laporan | | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Laporan MR Perangkat Daerah | 4 Laporan | | | Kec. Tanah Grogot | Laporan MR Perangkat Daerah | 4 Laporan | | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Laporan Implementasi RB General Perangkat Daerah | 1 Laporan | | | Kec. Tanah Grogot | Laporan Implementasi RB General Perangkat Daerah | 1 Laporan | | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan | 8 Laporan | | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan | 8 Laporan | | |

| Kode | Rancangan Awal RKPD Tahun 2026 | | | | | Hasil Analisis Kebutuhan | | | | | Catatan Penting |
|-------------------|--|-------------------|--|----------------|---------------------|--|-------------------|--|----------------|---------------------|-----------------|
| | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | | | Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | | | | | Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | | | |
| 5.03.01.2.01.0007 | Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | Persentase Laporan evaluasi kinerja tepat waktu | 100 Dokumen | 72.000.000,00 | Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | Persentase Laporan evaluasi kinerja tepat waktu | 100 Dokumen | 78.524.000,00 | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Laporan Evaluasi RENJA Perangkat Daerah | 4 Laporan | | | Kec. Tanah Grogot | Laporan Evaluasi RENJA Perangkat Daerah | 4 Laporan | | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Laporan Evaluasi RENSTRA Perangkat Daerah | 1 Laporan | | | Kec. Tanah Grogot | Laporan Evaluasi RENSTRA Perangkat Daerah | 1 Laporan | | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 5 Laporan | | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 5 Laporan | | |
| 5.03.01.2.02 | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | Persentase Temuan Ditindaklanjuti | 100 Persen | 8.663.722.704,00 | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | Persentase Temuan Ditindaklanjuti | 100 Persen | 8.573.965.704,00 | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Persentase LHP nihil | 100 Persen | | | Kec. Tanah Grogot | Persentase LHP nihil | 100 Persen | | |
| 5.03.01.2.02.0001 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Kec. Tanah Grogot | Kesesuaian data dan informasi kepegawaian dengan Daftar Gaji ASN | 100 Persen | 8.573.965.704,00 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Kec. Tanah Grogot | Kesesuaian data dan informasi kepegawaian dengan Daftar Gaji ASN | 100 Persen | 8.508.695.704,00 | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | 50 Orang/bulan | | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | 50 Orang/bulan | | |
| 5.03.01.2.02.0003 | Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | Kec. Tanah Grogot | Persentase dokumen SPJ yang dikembalikan | 10 Persen | 15.000.000,00 | Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | Kec. Tanah Grogot | Persentase dokumen SPJ yang dikembalikan | 10 Persen | 15.000.000,00 | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Penatausahaan dan | 200 Dokumen | | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Penatausahaan dan | 200 Dokumen | | |

| Kode | Rancangan Awal RKPD Tahun 2026 | | | | | Hasil Analisis Kebutuhan | | | | | Catatan Penting |
|---------------------|---|--------------------------|--|-------------------|-----------------------|---|--------------------------|--|-------------------|-----------------------|-----------------|
| | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | | | Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | | | | | Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | | | |
| 5.03.01.2.02.0004 | Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD | 180 Dokumen | 64.757.000,00 | Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD | 180 Dokumen | 40.270.000,00 | |
| 5.03.01.2.02.0007 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD | Kec. Tanah Grogot | Persentase pemenuhan Laporan keuangan perangkat daerah yang akuntabel dan tepat waktu | 100 Persen | 10.000.000,00 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD | Kec. Tanah Grogot | Persentase pemenuhan Laporan keuangan perangkat daerah yang akuntabel dan tepat waktu | 100 Persen | 10.000.000,00 | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD | 2 Laporan | | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD | 2 Laporan | | |
| 5.03.01.2.05 | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | Persentase Rata-rata Capaian IKI dengan Nilai > 80 | 100 Persen | 101.157.429,00 | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | Persentase Rata-rata Capaian IKI dengan Nilai > 80 | 100 Persen | 277.657.429,00 | |
| 5.03.01.2.05.0002 | Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan | 1 Paket | 5.000.000,00 | Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan | 1 Paket | 50.000.000,00 | |
| 5.03.01.2.05.0003 | Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaia | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian | 12 Dokumen | 5.000.000,00 | Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaia | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian | 12 Dokumen | 5.000.000,00 | |
| 5.03.01.2.05.0005 | Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian | 12 Dokumen | 63.657.429,00 | Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian | 12 Dokumen | 63.657.429,00 | |

| Kode | Rancangan Awal RKPD Tahun 2026 | | | | | Hasil Analisis Kebutuhan | | | | | Catatan Penting |
|---------------------|--|--------------------------|--|-------------------|-----------------------|--|--------------------------|--|-------------------|-----------------------|-----------------|
| | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | | | Kinerja Pegawai | | | | | Kinerja Pegawai | | | |
| 5.03.01.2.05.0010 | Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | 50 Orang | 20.000.000,00 | Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | 50 Orang | 10.000.000,00 | |
| 5.03.01.2.05.0011 | Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | Kec. Tanah Grogot | Persentase ASN yang memiliki sertifikat kompetensi/keahlian | 30 Persen | 7.500.000,00 | Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | Kec. Tanah Grogot | Persentase ASN yang memiliki sertifikat kompetensi/keahlian | 30 Persen | 149.000.000,00 | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | 15 Orang | | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | 15 Orang | | |
| 5.03.01.2.06 | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | Persentase Pemenuhan Kebutuhan Administrasi Perkantoran | 100 Persen | 306.595.408,00 | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | Persentase Pemenuhan Kebutuhan Administrasi Perkantoran | 100 Persen | 469.485.170,00 | |
| 5.03.01.2.06.0001 | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Paket Komponen Innstalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan | 2 Paket | 10.024.518,00 | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Paket Komponen Innstalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan | 2 Paket | 3.754.000,00 | |
| 5.03.01.2.06.0002 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | 8 Paket | 26.080.791,00 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | 8 Paket | 94.425.500,00 | |
| 5.03.01.2.06.0003 | Penyediaan Peralatan Rumah Tangga | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan | 4 Paket | 33.000.000,00 | Penyediaan Peralatan Rumah Tangga | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan | 4 Paket | 33.000.000,00 | |
| 5.03.01.2.06.0004 | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | 4 Paket | 36.392.487,00 | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | 4 Paket | 43.000.000,00 | |
| 5.03.01.2.06.0005 | Penyediaa Barang Cetak dan Penggandaan | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan | 4 Paket | 5.616.428,00 | Penyediaa Barang Cetak dan Penggandaan | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan | 4 Paket | 10.000.000,00 | |

| Kode | Rancangan Awal RKPD Tahun 2026 | | | | | Hasil Analisis Kebutuhan | | | | | Catatan Penting |
|---------------------|---|--------------------------|---|-------------------|----------------------|---|--------------------------|---|-------------------|-----------------------|-----------------|
| | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | | | yang Disediakan | | | | | yang Disediakan | | | |
| 5.03.01.2.06.0006 | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan | 2 Dokumen | 3.798.000,00 | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan | 2 Dokumen | 3.000.000,00 | |
| 5.03.01.2.06.0008 | Fasilitasi Kunjungan Tamu | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu | 5 Laporan | 10.000.000,00 | Fasilitasi Kunjungan Tamu | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu | 5 Laporan | 10.000.000,00 | |
| 5.03.01.2.06.0009 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 40 Laporan | 108.683.184,00 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 40 Laporan | 190.000.000,00 | |
| 5.03.01.2.06.0010 | Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD | 2 Dokumen | 70.000.000,00 | Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD | 2 Dokumen | 79.305.670,00 | |
| 5.03.01.2.06.0011 | Dukungan pelaksanaan sistem pemerintahan berbasis elektronik pada SKPD | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Update berita dan informasi per bulan pada website BKPSDM | 12 Berita/bulan | 3.000.000,00 | Dukungan pelaksanaan sistem pemerintahan berbasis elektronik pada SKPD | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Update berita dan informasi per bulan pada website BKPSDM | 12 Berita/bulan | 3.000.000,00 | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah akses laman website | 5000 Kali | | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah akses laman website | 5000 Kali | | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD | 1 Dokumen | | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD | 1 Dokumen | | |
| 5.03.01.2.07 | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Kec. Tanah Grogot | Persentase Barang Inventaris Peralatan dan Mesin dalam Kondisi Baik | 100 Persen | 47.859.031,00 | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Kec. Tanah Grogot | Persentase Barang Inventaris Peralatan dan Mesin dalam Kondisi Baik | 100 Persen | 321.000.000,00 | |

| Kode | Rancangan Awal RKPD Tahun 2026 | | | | | Hasil Analisis Kebutuhan | | | | | Catatan Penting |
|---------------------|---|--------------------------|--|-------------------|-----------------------|---|--------------------------|--|-------------------|-----------------------|-----------------|
| | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 5.03.01.2.07.0005 | Pengadaan Mebel | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan | 10 Paket | 21.333.688,00 | Pengadaan Mebel | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan | 10 Paket | 71.000.000,00 | |
| 5.03.01.2.07.0006 | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan | 20 Unit | 26.525.343,00 | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan | 20 Unit | 250.000.000,00 | |
| 5.03.01.2.08 | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Kec. Tanah Grogot | Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Urusan Perangkat Daerah | 100 Persen | 12.249.250,00 | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Kec. Tanah Grogot | Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Urusan Perangkat Daerah | 100 Persen | 132.388.000,00 | |
| 5.03.01.2.08.0001 | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat | 2 Laporan | 500.000,00 | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat | 2 Laporan | 500.000,00 | |
| 5.03.01.2.08.0002 | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | 2 Laporan | 11.749.250,00 | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | 2 Laporan | 131.888.000,00 | |
| 5.03.01.2.09 | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Kec. Tanah Grogot | Persentase Barang Inventaris dalam Kondisi Baik | 100 Persen | 235.372.947,00 | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Kec. Tanah Grogot | Persentase Barang Inventaris dalam Kondisi Baik | 100 Persen | 335.528.953,00 | |
| 5.03.01.2.09.0002 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Kec. Tanah Grogot | Persentase Kendaraan dinas operasional layak pakai | 100 Persen | 34.931.792,00 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Kec. Tanah Grogot | Persentase Kendaraan dinas operasional layak pakai | 100 Persen | 45.684.453,00 | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya | 2 Unit | | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya | 2 Unit | | |
| 5.03.01.2.09.0006 | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Kec. Tanah Grogot | Persentase Peralatan | 80 Persen | 40.755.000,00 | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Kec. Tanah Grogot | Persentase Peralatan | 80 Persen | 90.000.000,00 | |

| Kode | Rancangan Awal RKPD Tahun 2026 | | | | | Hasil Analisis Kebutuhan | | | | | Catatan Penting |
|-------------------|---|-------------------|--|----------------|---------------------|---|-------------------|--|----------------|---------------------|-----------------|
| | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | | | kantor kondisi baik | | | | | kantor kondisi baik | | | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara | 100 Unit | | | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara | 100 Unit | | |
| 5.03.01.2.09.0009 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Dir ehabilitasi | 2 Unit | 144.866.155,00 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Dir ehabilitasi | 2 Unit | 185.204.500,00 | |
| 5.03.01.2.09.0010 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana GedungmKantor atau BangunanLainnya | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Dir ehabilitasi | 24 Unit | 14.820.000,00 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana GedungmKantor atau BangunanLainnya | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Dir ehabilitasi | 24 Unit | 14.640.000,00 | |
| 5.03.02 | Program Kepegawaian Daerah | Kec. Tanah Grogot | Rata-Rata Tingkat Pemenuhan Kebutuhan ASN yang Sesuai dengan Formasi Jabatan Berdasarkan Jenis Jabatan | 100 Persen | 1.695.400.076,00 | Program Kepegawaian Daerah | Kec. Tanah Grogot | Rata-Rata Tingkat Pemenuhan Kebutuhan ASN yang Sesuai dengan Formasi Jabatan Berdasarkan Jenis Jabatan | 100 Persen | 4.276.143.360,00 | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Persentase Pegawai Berkinerja Baik | 100 Persen | | | Kec. Tanah Grogot | Persentase Pegawai Berkinerja Baik | 100 Persen | | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Persentase ASN yang Pernah Mendapatkan Hukuman Disiplin | 1 Persen | | | Kec. Tanah Grogot | Persentase ASN yang Pernah Mendapatkan Hukuman Disiplin | 1 Persen | | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya | 60 Persen | | | Kec. Tanah Grogot | Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya | 60 Persen | | |
| 5.03.02.2.01 | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kegawaian ASN | Kec. Tanah Grogot | Persentase Kesesuaian Pengadaan ASN Berdasarkan Analisis | 100 Persen | 653.000.000,00 | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kegawaian ASN | Kec. Tanah Grogot | Persentase Kesesuaian Pengadaan ASN Berdasarkan Analisis | 100 Persen | 1.361.404.804,00 | |

| Kode | Rancangan Awal RKPD Tahun 2026 | | | | | Hasil Analisis Kebutuhan | | | | | Catatan Penting |
|---------------------|---|--------------------------|---|-------------------|-----------------------|---|--------------------------|---|-------------------|-----------------------|-----------------|
| | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | | | Jabatan dan Analisis Beban Kerja | | | | | Jabatan dan Analisis Beban Kerja | | | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Indeks Kualitas Data ASN | 95 Persen | | | Kec. Tanah Grogot | Indeks Kualitas Data ASN | 95 Persen | | |
| 5.03.02.2.01.0003 | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | 3 Dokumen | 340.000.000,00 | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | 3 Dokumen | 610.249.200,00 | |
| 5.03.02.2.01.0006 | Koordinasi Pelaksanaan Adminstrasi Pemberhentian | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | 1 Dokumen | 42.000.000,00 | Koordinasi Pelaksanaan Adminstrasi Pemberhentian | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | 1 Dokumen | 118.294.806,00 | |
| 5.03.02.2.01.0007 | Evaluasi Pemberhentian ASN | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN | 1 Dokumen | 50.000.000,00 | Evaluasi Pemberhentian ASN | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN | 1 Dokumen | 95.356.518,00 | |
| 5.03.02.2.01.0008 | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi | 1 Lembaga | 42.000.000,00 | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi | 1 Lembaga | 162.025.000,00 | |
| 5.03.02.2.01.0010 | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | 1 Dokumen | 83.200.000,00 | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | 1 Dokumen | 130.169.600,00 | |
| 5.03.02.2.01.0011 | Pengelolaan Data Kepegawaian | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian | 1 Dokumen | 63.000.000,00 | Pengelolaan Data Kepegawaian | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian | 1 Dokumen | 119.197.680,00 | |
| 5.03.02.2.01.0012 | Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian | 1 Dokumen | 32.800.000,00 | Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian | 1 Dokumen | 126.112.000,00 | |
| 5.03.02.2.02 | Mutasi dan Promosi ASN | Kec. Tanah Grogot | Persentase Mutasi ASN Berdasarkan Kebutuhan Jabatan | 100 Persen | 400.000.000,00 | Mutasi dan Promosi ASN | Kec. Tanah Grogot | Persentase Mutasi ASN Berdasarkan Kebutuhan Jabatan | 100 Persen | 685.000.000,00 | |

| Kode | Rancangan Awal RKPD Tahun 2026 | | | | | Hasil Analisis Kebutuhan | | | | | Catatan Penting |
|---------------------|--|--------------------------|--|-------------------|-----------------------|--|--------------------------|--|-------------------|-------------------------|-----------------|
| | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | | | Persentase Promosi ASN Berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan | 100 Persen | | | | Persentase Promosi ASN Berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan | 100 Persen | | |
| 5.03.02.2.02.0001 | Pengelolaan Mutasi ASN | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | 3 Dokumen | 70.000.000,00 | Pengelolaan Mutasi ASN | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | 3 Dokumen | 105.000.000,00 | |
| 5.03.02.2.02.0002 | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | 700 Dokumen | 80.000.000,00 | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | 700 Dokumen | 135.000.000,00 | |
| 5.03.02.2.02.0003 | Pengelolaan Promosi ASN | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN | 2 Dokumen | 250.000.000,00 | Pengelolaan Promosi ASN | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN | 2 Dokumen | 445.000.000,00 | |
| 5.03.02.2.03 | Pengembangan Kompetensi ASN | Kec. Tanah Grogot | Persentase Rekomendasi Pengembangan Kompetensi yang Ditindaklanjuti | 100 Persen | 220.000.000,00 | Pengembangan Kompetensi ASN | Kec. Tanah Grogot | Persentase Rekomendasi Pengembangan Kompetensi yang Ditindaklanjuti | 100 Persen | 1.005.000.000,00 | |
| 5.03.02.2.03.0002 | Pengelolaan Assessment Center | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center | 1 Dokumen | 90.000.000,00 | Pengelolaan Assessment Center | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center | 1 Dokumen | 395.000.000,00 | |
| 5.03.02.2.03.0004 | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Kec. Tanah Grogot | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan | 100 Orang | 100.000.000,00 | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Kec. Tanah Grogot | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan | 100 Orang | 510.000.000,00 | |
| 5.03.02.2.03.0013 | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | Kec. Tanah Grogot | Jumlah ASN Fungsional yang Dibina | 130 Orang | 30.000.000,00 | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | Kec. Tanah Grogot | Jumlah ASN Fungsional yang Dibina | 130 Orang | 100.000.000,00 | |
| 5.03.02.2.04 | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Kec. Tanah Grogot | Tingkat Kesesuaian Rencana Sasaran Kinerja Pegawai dengan | 100 Persen | 422.400.076,00 | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Kec. Tanah Grogot | Tingkat Kesesuaian Rencana Sasaran Kinerja Pegawai dengan | 100 Persen | 1.224.738.556,00 | |

| Kode | Rancangan Awal RKPD Tahun 2026 | | | | | Hasil Analisis Kebutuhan | | | | | Catatan Penting |
|-------------------|--|--------------------------|---|-------------------|---------------------|--|--------------------------|---|-------------------|---------------------|-----------------|
| | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | | | Renstra Perangkat Daerah | | | | | Renstra Perangkat Daerah | | | |
| | | Kec. Tanah Grogot | Persentase Pengaduan Pelanggaran Disiplin yang Ditangani | 100 Persen | | | Kec. Tanah Grogot | Persentase Pengaduan Pelanggaran Disiplin yang Ditangani | 100 Persen | | |
| 5.03.02.2.04.0001 | Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 3 Dokumen | 25.500.000,00 | Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 3 Dokumen | 92.172.000,00 | |
| 5.03.02.2.04.0002 | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 13 Dokumen | 27.000.000,00 | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 13 Dokumen | 151.914.856,00 | |
| 5.03.02.2.04.0003 | Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 13 Laporan | 26.000.000,00 | Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 13 Laporan | 123.175.000,00 | |
| 5.03.02.2.04.0004 | Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai | Kec. Tanah Grogot | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan | 1500 Orang | 62.000.000,00 | Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai | Kec. Tanah Grogot | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan | 1500 Orang | 316.541.000,00 | |
| 5.03.02.2.04.0005 | Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai | Kec. Tanah Grogot | Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa | 300 Orang | 32.000.000,00 | Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai | Kec. Tanah Grogot | Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa | 300 Orang | 120.335.000,00 | |
| 5.03.02.2.04.0006 | Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur | 5 Dokumen | 80.000.000,00 | Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur | 5 Dokumen | 100.000.000,00 | |
| 5.03.02.2.04.0007 | Pembinaan Disiplin ASN | Kec. Tanah Grogot | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan | 1632 Orang | 74.000.000,00 | Pembinaan Disiplin ASN | Kec. Tanah Grogot | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan | 1632 Orang | 95.630.000,00 | |
| 5.03.02.2.04.0008 | Pengelolaan Penyelesaian | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan | 15 Laporan | 56.000.000,00 | Pengelolaan Penyelesaian | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan | 15 Laporan | 122.970.700,00 | |

| Kode | Rancangan Awal RKPD Tahun 2026 | | | | | Hasil Analisis Kebutuhan | | | | | Catatan Penting |
|-------------------|---|-------------------|--|----------------|---------------------|---|-------------------|--|----------------|---------------------|-----------------|
| | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | Pelanggaran Disiplin ASN | | Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | | | Pelanggaran Disiplin ASN | | Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | | | |
| 5.03.02.2.04.0009 | Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani | 10 Dokumen | 12.000.000,00 | Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani | 10 Dokumen | 32.000.000,00 | |
| 5.03.02.2.04.0010 | Evaluasi Disiplin ASN | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN | 13 Laporan | 27.900.076,00 | Evaluasi Disiplin ASN | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN | 13 Laporan | 70.000.000,00 | |
| 5.04.02 | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Kec. Tanah Grogot | Persentase ASN yang Naik Jenjang | 75 Persen | 4.542.572.571,00 | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Kec. Tanah Grogot | Persentase ASN yang Naik Jenjang | 75 Persen | 3.002.466.500,00 | |
| | | | Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan | 52 Persen | | | | Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan | 52 Persen | | |
| 5.04.02.2.01 | Pengembangan Kompetensi Teknis | Kec. Tanah Grogot | Persentase ASN yang Memiliki Sertifikat Kompetensi Teknis Manajemen ASN | 100 Persen | 142.572.571,00 | Pengembangan Kompetensi Teknis | Kec. Tanah Grogot | Persentase ASN yang Memiliki Sertifikat Kompetensi Teknis Manajemen ASN | 100 Persen | 520.000.000,00 | |
| 5.04.02.2.01.0003 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Kec. Tanah Grogot | Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | 100 Orang | 70.572.571,00 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Kec. Tanah Grogot | Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | 100 Orang | 450.000.000,00 | |
| 5.04.02.2.01.0004 | Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan | 3 Dokumen | 72.000.000,00 | Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan | 3 Dokumen | 70.000.000,00 | |

| Kode | Rancangan Awal RKPD Tahun 2026 | | | | | Hasil Analisis Kebutuhan | | | | | Catatan Penting | |
|-------------------|--|-------------------|--|----------------|---------------------|--|--|--|---|---------------------|------------------|------------------|
| | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| | Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | | Pelaporan P e n g e m b a n g a n Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | | | Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | | Pelaporan P e n g e m b a n g a n Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | | | | |
| 5.04.02.2.02 | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Kec. Tanah Grogot | Persentase Calon ASN yang Lulus Pendidikan dan Pelatihan Dasar | 95 | Persen | 4.400.000.000,00 | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Persentase Calon ASN yang Lulus Pendidikan dan Pelatihan Dasar | 95 | Persen | 2.482.466.500,00 | |
| | | | Persentase ASN PPPK yang Lulus Pendidikan dan Pelatihan (Orientasi) | 30 | Persen | | | Persentase ASN PPPK yang Lulus Pendidikan dan Pelatihan (Orientasi) | 30 | Persen | | |
| | | | Persentase ASN yang Lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan | 75 | Persen | | | Persentase ASN yang Lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan | 75 | Persen | | |
| | | | Persentase ASN yang Lulus Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional | 15 | Persen | | | Persentase ASN yang Lulus Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional | 15 | Persen | | |
| 5.04.02.2.02.0005 | Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga | 3 | Dokumen | 50.000.000,00 | Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga | 3 | Dokumen | 110.000.000,00 |
| 5.04.02.2.02.0007 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraa n Pengembangan | 2 | Laporan | 4.350.000.000,00 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan | Kec. Tanah Grogot | Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraa n Pengembangan | 2 | Laporan | 2.372.466.500,00 |

| Kode | Rancangan Awal RKPD Tahun 2026 | | | | | Hasil Analisis Kebutuhan | | | | | Catatan Penting |
|------|--|--------|--|----------------|---------------------|--|--------|--|----------------|---------------------|-----------------|
| | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | Program dan Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif (Rp) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | | Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | | | Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | | Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | | | |

2.5. Penelaah Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Dalam bagian ini diuraikan kajian terhadap program/kegiatan yang diusulkan para pemangku kepentingan baik kelompok masyarakat terkait dengan pelayanan provinsi, LSM, asosiasi-asosiasi, perguruan tinggi maupun dari perangkat daerah kabupaten/kota yang ditujukan langsung kepada perangkat daerah provinsi maupun berdasarkan hasil pengumpulan informasi perangkat daerah, usulan program kegiatan dari pemangku kepentingan secara spesifik tidak ada yang ditujukan langsung ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser pada saat pembahasan bersifat masukan ataupun harapan, namun secara keseluruhan terdapat usulan terkait peningkatan kompetensi ASN khususnya pegawai teknis dan keterampilan untuk SDM IT di beberapa Instansi serta usulan pemerataan distribusi ASN untuk memenuhi kekurangan jabatan pada posisi dan perangkat daerah tertentu.

Berdasarkan Peraturan Bupati Paser Nomor 25 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bahwa BKPSDM Kabupaten Paser tidak mengakomodir usulan program dan kegiatan masyarakat. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, termasuk Perangkat Daerah yang tidak mengambil peran dalam pembahasan Musyawarah Pembangunan (MUSRENBANG). Pada pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2026, tidak terdapat usulan program maupun kegiatan dari masyarakat.

Tabel 2.10
Usulan Program dan Kegiatan dari Para Pemangku Kepentingan Tahun 2026
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Paser

| No | Program/Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Besaran / Volume | Catatan | |
|-----|------------------|-------------------------|-------------------|------------------|---------|--|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | |
| 1. | | Tidak Ada Usulan | | | | |

BAB III

TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

Dalam perumusan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah selain didasarkan pada rumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang dikaitkan dengan sasaran target kinerja Renstra Perangkat Daerah juga dilakukan penelaahan terhadap Kebijakan Nasional dan Provinsi

3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

Kebijakan Nasional sebagaimana tertuang dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP) tahun 2026, sebagai berikut

Tema Pembangunan:



mendorong pertumbuhan ekonomi yang merata, berkeadilan, dan memberikan manfaat bagi seluruh lapisan masyarakat. Fokusnya tidak hanya pada peningkatan produktivitas dan daya saing sektor pangan dan energi, tetapi juga memastikan akses dan partisipasi seluruh kelompok masyarakat dalam aktivitas ekonomi, sehingga tercipta pembangunan yang inklusif, berkelanjutan, dan berdaya tahan menghadapi tantangan global.

Prioritas Nasional:

RPJMN 2025–2029 diharapkan menjadi tonggak awal menuju Indonesia Emas 2045, dengan mengimplementasikan tahapan transformasi sosial, ekonomi, tata kelola, supremasi hukum, ketahanan ekologi, pembangunan wilayah, dan pembangunan berkelanjutan. Keberhasilan jangka menengah ini difokuskan pada delapan prioritas nasional yang lahir dari delapan misi Presiden (Asta Cita):

Gambar. 3.1.
Prioritas Nasional



Pada kali ini, BKPSDM Kabupaten Paser mendukung Asta Cita 7, yaitu : **“Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan”**, dengan sasaran utama:

- a. Terwujudnya supremasi hukum yang transparan, adil, dan tidak memihak melalui tersusunnya fondasi kelembagaan hukum dan sistem antikorupsi
- b. Terwujudnya birokrasi pemerintahan yang adaptif dan melayani
- c. Terwujudnya masyarakat yang bebas dari penyalahgunaan narkoba
- d. Menekan potensi kerugian ekonomi, sosial, dan lingkungan akibat tindakan judi dan penyelundupan
- e. Terwujudnya tata kelola BUMN yang baik untuk meningkatkan kontribusi BUMN sebagai agen pembangunan
- f. Tercapainya peningkatan pendapatan negara yang optimal sesuai potensi perekonomian dengan tetap menjaga iklim investasi
- g. Tercapainya tingkat inflasi yang rendah dan stabil untuk mendukung stabilitas serta pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan

Sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan aparatur sipil negara (ASN), BKPSDM menjadi motor penggerak utama dalam mendorong reformasi birokrasi di tingkat daerah. Upaya reformasi birokrasi tersebut diwujudkan melalui penerapan sistem merit yang menekankan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, sehingga proses pengelolaan ASN dilakukan secara adil, objektif, dan bebas dari praktik diskriminasi maupun nepotisme. Hal ini sejalan dengan agenda nasional untuk mewujudkan birokrasi yang bersih, efektif, dan melayani. Dalam konteks pencegahan korupsi, BKPSDM berperan strategis dalam membangun budaya integritas ASN. Melalui pola rekrutmen yang transparan, pembinaan disiplin pegawai, dan program pendidikan serta pelatihan yang menekankan pada etika kerja dan akuntabilitas, BKPSDM berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja pemerintahan yang bebas dari penyalahgunaan kewenangan. Selain itu, pengembangan kapasitas SDM yang dilakukan BKPSDM juga diarahkan agar ASN memiliki kesadaran hukum dan tanggung jawab sosial, sehingga mampu mendukung upaya pemerintah dalam pencegahan penyalahgunaan narkoba, praktik judi ilegal, maupun penyelundupan. Dengan demikian, ASN tidak hanya menjadi pelaksana kebijakan, tetapi juga teladan dalam menjaga integritas birokrasi dan ketertiban sosial.

Melalui fungsi monitoring, evaluasi, serta pembinaan kedisiplinan, BKPSDM turut memastikan bahwa reformasi birokrasi berjalan konsisten, sekaligus memperkuat pengawasan internal agar perilaku ASN sejalan dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan langkah-langkah tersebut, BKPSDM Kabupaten Paser berperan langsung dalam mendukung Asta Cita poin 7, yaitu menghadirkan birokrasi yang bersih, profesional, serta berdaya guna dalam mendorong pencegahan dan pemberantasan praktik-praktik yang merugikan bangsa.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2025-2029, dalam implementasinya tidak dapat dipisahkan dari norma, peraturan perundangan dan kebijakan yang ditetapkan oleh lembaga pembinaan aparatur sipil negara yaitu Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia dan Perangkat Daerah Provinsi yang membidangi urusan kepegawaian, serta Pendidikan dan pelatihan. Oleh sebab itu Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, secara nasional juga memiliki hubungan yang signifikan dengan dokumen Rencana Strategis kementerian/kelembagaan. Telaahan strategis berdasarkan Rencana Strategis terhadap 4 (empat) kementerian/kelembagaan adalah sebagai berikut:

a) Telaahan Renstra BKD Provinsi Kalimantan Timur

BKD memiliki peran sentral dalam manajemen ASN di Provinsi Kaltim, terutama dalam menerapkan sistem merit, pengelolaan talenta, dan tata kelola kepegawaian yang transparan. Renstra ini selaras dengan prioritas pembangunan daerah seperti tata kelola pemerintahan yang baik, akuntabilitas, dan profesionalisme yang tercantum dalam RPJMD serta arahan pembangunan RPJMD 2025–2029 yang telah dirumuskan melalui forum publik dan Musrenbang. Adapun Visi BKD yaitu "Terwujudnya sistem kepegawaian daerah yang profesional, transparan, dan berbasis merit." Sedangkan Misi BKD adalah

1. Menegakkan prinsip sistem merit dalam rekrutmen, promosi, dan mutasi ASN.
2. Membangun sistem manajemen talenta yang strategis dan berkelanjutan.
3. Meningkatkan integritas dan kapasitas profesional ASN melalui pelatihan dan sertifikasi.
4. Meningkatkan akuntabilitas layanan BKD berbasis digitalisasi.
5. Memperluas kolaborasi dengan lembaga nasional dan institusi pelatihan.

Selain itu, terdapat pula sejumlah isu strategis yang perlu menjadi perhatian dalam perumusan arah kebijakan dan program kerja BKD Provinsi Kalimantan Timur pada periode 2026–2029. Isu-isu ini bersifat mendasar dan berpengaruh langsung terhadap pencapaian sasaran strategis pembangunan aparatur sipil negara, serta mencerminkan tantangan aktual dalam tata kelola kepegawaian daerah.

Adapun isu strategis dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Penerapan sistem merit yang belum konsisten secara menyeluruh.
2. Rendahnya proporsi ASN yang memiliki sertifikasi kompetensi.
3. Rendahnya integritas dan profesionalisme pada beberapa unit kerja.
4. Belum optimalnya digitalisasi sistem layanan kepegawaian.
5. Kurangnya pipeline talenta yang sistematis dan transparan.

Untuk menjawab isu-isu strategis yang telah diidentifikasi serta dalam rangka mewujudkan visi dan misi pembangunan daerah di bidang kepegawaian, BKD Provinsi Kalimantan Timur menetapkan sejumlah sasaran strategis yang akan dicapai dalam periode 2026–2029. Sasaran strategis ini menjadi arah dan fokus kinerja instansi yang dijabarkan lebih lanjut dalam bentuk program, kegiatan, serta indikator kinerja utama (IKU).

Sasaran strategis dimaksud meliputi:

1. Sistem merit terintegrasi dalam semua proses kepegawaian daerah.
2. Terbangunnya manajemen talenta berbasis kompetensi dan kebutuhan organisasi.
3. Persentase ASN tersertifikasi kompetensi meningkat.
4. Digitalisasi layanan kepegawaian mencapai tingkat efisiensi dan akuntabilitas tinggi.
5. Kerja sama strategis dengan instansi nasional dan lembaga pelatihan.

Tabel 3.1.
Telaahan Renstra BKD Provinsi Kalimantan Timur

| No | Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi | Tupoksi PD | Permasalahan | Faktor Penghambat dan Pendorong |
|-----------|--|--|--|--|
| 1 | Sistem merit terintegrasi dalam semua proses kepegawaian daerah. | Tugas Pokok: BKD Provinsi Kalimantan Timur mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. | Penerapan sistem merit belum berjalan secara konsisten; masih terdapat intervensi non-teknis. | Faktor Pendorong: Regulasi nasional (UU ASN, PP No. 11/2017, PermenPANRB), dukungan KASN, dorongan reformasi birokrasi. Faktor Penghambat: Rendahnya pemahaman unit kerja terhadap prinsip sistem merit; lemahnya sistem monitoring & evaluasi. |
| 2 | Terbangunnya manajemen talenta berbasis kompetensi dan kebutuhan organisasi. | Fungsinya: BKD Provinsi Kalimantan Timur menjalankan fungsi perencanaan, pengelolaan, pelayanan, pengembangan, serta pengawasan di bidang kepegawaian guna | Belum ada sistem manajemen talenta yang sistematis; penempatan jabatan belum sepenuhnya berbasis kompetensi. | Faktor Pendorong: Ketersediaan data kompetensi (SIASN, Talent Pool BKN), komitmen pemerintah untuk reformasi SDM aparatur. Faktor Penghambat: Terbatasnya SDM pengelola manajemen talenta; belum ada regulasi teknis internal tentang talent mapping. |
| 3 | Persentase ASN tersertifikasi kompetensi meningkat. | mewujudkan manajemen ASN yang profesional, transparan, dan akuntabel. | Sebagian besar ASN belum memiliki sertifikasi kompetensi sesuai standar jabatannya. | Faktor Pendorong: Kebutuhan profesionalisasi ASN, tersedianya Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), kemitraan dengan BNSP. |

| No | Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi | Tupoksi PD | Permasalahan | Faktor Penghambat dan Pendorong |
|----|--|------------|--|--|
| | | | | Faktor Penghambat: Keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan sertifikasi; rendahnya inisiatif ASN untuk ikut serta. |
| 4 | Digitalisasi layanan kepegawaian mencapai tingkat efisiensi dan akuntabilitas tinggi | | | <p>Faktor Pendorong: Perkembangan teknologi informasi, dorongan SPBE, sistem nasional seperti SIASN, SIMPEG, e-Kinerja.</p> <p>Faktor Penghambat: Infrastruktur TIK yang belum merata; rendahnya literasi digital ASN di beberapa bidang/unit kerja.</p> |
| 5 | Kerja sama strategis dengan instansi nasional dan lembaga pelatihan. | | Belum optimalnya jejaring kerja sama untuk peningkatan kapasitas ASN secara lintas instansi. | <p>Faktor Pendorong: Tersedianya program pelatihan nasional (LAN, BPSDM Nasional), adanya kemitraan terbuka lintas sektor.</p> <p>Faktor Penghambat: Kurangnya inisiatif kerja sama dari unit kerja; keterbatasan koordinasi dan anggaran.</p> |

b) Telaahan Renstra BPSDM Provinsi Kalimantan Timur

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur memiliki mandat penting dalam meningkatkan kapabilitas, integritas, dan profesionalisme aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan pemerintah daerah. Periode perencanaan strategis 2026–2029 merupakan kelanjutan dari visi pembangunan jangka menengah daerah yang selaras dengan RPJMD Kaltim 2025–2029 dan prioritas nasional dalam RPJMN 2025–2029, khususnya dalam penguatan tata kelola pemerintahan, sistem merit, dan pembangunan SDM. Adapun visi BPSDM Provinsi Kalimantan Timur adalah “Menjadi lembaga yang andal dalam pengembangan sumber daya aparatur yang profesional dan adaptif.”

Untuk mewujudkan visi tersebut, BPSDM menetapkan sejumlah misi strategis, antara lain:

1. Menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN secara sistematis dan berkelanjutan.
2. Menyediakan fasilitas dan teknologi pembelajaran berbasis digital.
3. Meningkatkan kualitas layanan pelatihan berbasis kebutuhan organisasi dan sistem merit.
4. Mendorong kolaborasi strategis antar-lembaga dan jejaring pembelajaran.
5. Mewujudkan manajemen talenta yang mendukung reformasi birokrasi.

Adapun Tujuan BPSDM Kaltim adalah Meningkatkan kualitas ASN melalui pengembangan kompetensi yang terencana.

Untuk mencapai tujuan tersebut, BPSDM Kaltim menetapkan sejumlah sasaran sebagai arah kinerja strategis:

1. Meningkatnya persentase ASN yang mengikuti pelatihan berbasis kompetensi.
2. Terintegrasinya sistem merit dalam proses pelatihan dan pengembangan ASN.
3. Meningkatnya jumlah ASN yang memiliki sertifikasi kompetensi.
4. Terlaksananya pelatihan berbasis digital melalui LMS.
5. Terbangunnya kerja sama strategis dengan lembaga nasional dan internasional.

Tabel 3.2.
Telaahan Renstra BPSDM Provinsi Kalimantan Timur

| No | Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi | Tupoksi PD | Permasalahan | Faktor Penghambat dan Pendorong |
|-----------|---|---|---|--|
| 1 | Meningkatnya persentase ASN yang mengikuti pelatihan berbasis kompetensi. | Tugas Pokok: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah | Rendahnya partisipasi ASN dalam pelatihan yang relevan dengan jabatan dan kebutuhan organisasi. | Faktor Pendorong: Tersedianya anggaran pelatihan dan kebijakan pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun Faktor Penghambat: Kurangnya kesadaran pimpinan OPD terhadap pentingnya pelatihan, serta beban kerja ASN yang tinggi. |
| 2 | Terintegrasinya sistem merit dalam proses pelatihan dan pengembangan ASN. | Provinsi dan Kabupaten/Kota se-Kalimantan Timur melalui penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, serta pengelolaan dan fasilitasi pengembangan SDM aparatur. Fungsinya: Fungsi BPSDM | Belum seluruh proses pelatihan dikaitkan dengan kebutuhan pengembangan karier dan kinerja ASN. | Faktor Pendorong: Dukungan regulasi nasional (UU ASN, PP Manajemen ASN) dan dorongan KASN untuk implementasi sistem merit. Faktor Penghambat: Lemahnya koordinasi lintas sektor antara BPSDM, BKD, dan OPD dalam pemetaan kebutuhan pelatihan berbasis merit. |
| 3 | Meningkatnya jumlah ASN yang memiliki sertifikasi kompetensi. | Provinsi Kalimantan Timur adalah menyelenggarakan pengembangan kompetensi aparatur melalui pelatihan, | Masih rendahnya jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi dari | Faktor Pendorong: Adanya dukungan dari lembaga sertifikasi dan tuntutan profesionalisme ASN dalam jabatan teknis/fungsional tertentu. |

| No | Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi | Tupoksi PD | Permasalahan | Faktor Penghambat dan Pendorong |
|----|---|--|--|--|
| | | pendidikan, fasilitasi sertifikasi, serta kerja sama strategis untuk mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap perubahan. | Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) terakreditasi. | Faktor Penghambat: Keterbatasan akses dan biaya sertifikasi, serta kurangnya informasi teknis mengenai prosedur dan persyaratan. |
| 4 | Terlaksananya pelatihan berbasis digital melalui LMS. | | Pemanfaatan platform digital untuk pelatihan ASN masih belum optimal dan belum merata di semua perangkat daerah. | Faktor Pendorong: Adanya platform LMS milik BPSDM dan tren digitalisasi pelatihan secara nasional pasca-COVID-19. Faktor Penghambat: Keterbatasan literasi digital ASN, infrastruktur TIK yang belum merata, serta keterbatasan konten digital yang tersedia |
| 5 | Terlaksananya pelatihan berbasis digital melalui LMS. | | Masih terbatasnya jejaring kemitraan BPSDM dengan lembaga pelatihan nasional dan global. | Faktor Pendorong: Peluang kolaborasi dengan LAN, BKN, Kementerian, serta lembaga internasional (ADB, UNDP, dsb). Faktor Penghambat: Kurangnya SDM yang fokus pada pengembangan jejaring dan belum adanya kebijakan khusus untuk mendukung diplomasi kediklatan. |

c) Telaahan Renstra Kementerian PANRB

Untuk mendukung terwujudnya Visi Indonesia Emas 2045 sebagaimana tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2045 (UU Nomor 59 Tahun 2024), perlu dilakukan transformasi tata kelola pemerintahan melalui reformasi birokrasi yang komprehensif dan berkelanjutan, sehingga berdampak terhadap capaian Pembangunan nasional, kualitas pemerintahan dan pelayanan publik, kepercayaan masyarakat, serta daya saing global. Pelaksanaan reformasi birokrasi yang mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025 telah berakhir, maka untuk melanjutkan reformasi birokrasi berikutnya dalam rangka mendukung pencapaian Visi Indonesia Emas 2045, diperlukan suatu Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional.

Dalam rangka mewujudkan visi Indonesia Emas 2045, RPJMN 2025–2029 menetapkan tiga sasaran utama pembangunan nasional yang menjadi landasan strategis bagi seluruh kementerian/lembaga dan pemerintah daerah dalam merancang kebijakan dan program pembangunan lima tahunan. Ketiga sasaran tersebut saling terkait dan mendukung satu sama lain dalam mendorong kemajuan bangsa secara menyeluruh dan berkelanjutan.

1. Peningkatan kualitas manusia dan daya saing menjadi sasaran utama yang menekankan pentingnya pembangunan sumber daya manusia yang unggul. Hal ini diwujudkan melalui peningkatan akses dan mutu pendidikan, perbaikan layanan kesehatan, penguatan perlindungan sosial, serta pengembangan talenta dan inovasi yang berdaya saing global. Kualitas SDM yang baik merupakan prasyarat utama untuk menghadapi tantangan masa depan dan mendorong produktivitas nasional.
2. Transformasi ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan diarahkan untuk memperkuat fondasi ekonomi nasional agar lebih resilien, produktif, dan adil. Transformasi ini mencakup penguatan sektor industri, pertanian, dan jasa modern berbasis inovasi, teknologi, dan nilai tambah. Selain itu, pembangunan juga harus menjaga keberlanjutan lingkungan serta memastikan manfaat ekonomi dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat dan wilayah, sehingga ketimpangan sosial dan regional dapat ditekan.
3. Pemantapan tata kelola pemerintahan yang baik serta reformasi birokrasi menjadi prasyarat penting dalam menciptakan sistem pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan responsif. Upaya ini meliputi penguatan demokrasi dan supremasi hukum, peningkatan kualitas pelayanan publik, serta efisiensi dan efektivitas birokrasi melalui penerapan sistem merit, digitalisasi, dan manajemen kinerja yang terukur. Dengan ketiga sasaran utama ini, diharapkan arah pembangunan Indonesia ke depan menjadi lebih

terarah, menyeluruh, dan berdaya tahan dalam menghadapi dinamika global dan domestik.

Berdasarkan Perpres Nomor 12 Tahun 2025, tentang RPJMN 2025–2029 sebagai wujud awal implementasi RPJPN 2025–2045 menuju “Indonesia Emas 2045”. RPJMN ini memuat delapan prioritas pembangunan nasional, mencakup sektor sosial, ekonomi, tata kelola, teknologi, lingkungan, dan reformasi birokrasi. Adapun Delapan Prioritas Pembangunan Nasional dalam RPJMN 2025–2029:

1. Memperkokoh Ideologi Pancasila, Demokrasi, dan Hak Asasi Manusia Memperkuat nilai kebangsaan, toleransi, dan integrasi sosial dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.
2. Menjaga Ketertiban Dunia dan Ketahanan Nasional Meliputi ketahanan pangan, energi, keamanan nasional, serta diplomasi aktif dalam perdamaian dunia.
3. Pembangunan Ekonomi Inklusif dan Berkelanjutan Termasuk hilirisasi industri, ekonomi hijau, ekonomi digital, dan peningkatan investasi.
4. Pemerataan Infrastruktur dan Lapangan Kerja Berkualitas Melanjutkan pembangunan infrastruktur dasar dan konektivitas antarwilayah yang mendorong pertumbuhan ekonomi daerah.
5. Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkualitas dan Berdaya Saing Fokus pada pendidikan, kesehatan, penguatan riset, dan kesetaraan gender.
6. Pembangunan dari Desa ke Kota dan Penguatan Ekonomi Lokal Menekankan pembangunan berbasis wilayah yang partisipatif dan berkeadilan, termasuk pengurangan kemiskinan dan ketimpangan.
7. Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi serta Pemberantasan Korupsi dan Narkoba Mendorong tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan berorientasi hasil (result-based).
8. Pelestarian Lingkungan Hidup, Mitigasi Krisis Iklim, dan Ketahanan Bencana Komitmen pada pembangunan berkelanjutan, pengendalian kerusakan lingkungan, serta kesiapsiagaan terhadap bencana.

Sasaran strategis Kementerian PANRB (Menpan-RB) berdasarkan dokumen Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional 2025–2045, Renstra, dan berbagai paparan resmi Menteri PANRB:

1. Terwujudnya Transformasi Digital
2. Terciptanya Aparatur Negara yang Kompeten & Berkinerja Tinggi berdasarkan Sistem Merit
3. Terbangunnya Perilaku Birokrasi yang Beretika dan Inovatif
4. Terbangunnya Kapabilitas Kelembagaan Berkinerja Tinggi yang berbasis Jejaring dan Lincah
5. Terwujudnya Kebijakan dan Pelayanan Publik yang Berkualitas & Inklusif

Tabel 3.3.
Telaahan Renstra Kementerian PANRB

| No | Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi | Tupoksi PD | Permasalahan | Faktor Penghambat dan Pendorong |
|----|--|---|--|--|
| 1 | Terwujudnya Transformasi Digital | <p>Tugas: Membantu Bupati untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah.</p> <p>Fungsi: Penyusunan perencanaan program, penyusunan</p> | <p>Sasaran ini bertujuan mewujudkan birokrasi yang modern, efisien, dan terintegrasi melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Namun, proses transformasi digital masih menghadapi sejumlah permasalahan, seperti belum optimalnya interoperabilitas antar sistem, rendahnya literasi digital aparatur, dan struktur kelembagaan yang belum mendukung percepatan digitalisasi.</p> | <p>Faktor Pendorong yang mendukung transformasi ini adalah komitmen nasional dalam penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), terbentuknya INA Digital sebagai platform integrasi digital nasional, serta meningkatnya tuntutan publik terhadap pelayanan berbasis teknologi.</p> <p>Faktor Penghambat: meliputi keterbatasan infrastruktur digital, penganggaran yang belum terkoordinasi, serta budaya kerja yang belum terbuka terhadap inovasi teknologi.</p> |
| 2 | Terciptanya Aparatur Negara yang Kompeten & Berkinerja Tinggi berdasarkan Sistem Merit | <p>kebijakan teknis, pelaksanaan pembinaan dan pengendalian fungsi penunjang, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan fungsi</p> | <p>Reformasi birokrasi menuntut aparatur yang profesional, berkinerja tinggi, dan dikelola secara objektif melalui sistem merit. Namun, implementasi sistem ini masih dihadapkan pada permasalahan mendasar, seperti proses rekrutmen dan</p> | <p>Faktor Pendorong: yang memperkuat upaya ini mencakup keberadaan regulasi merit sistem, pengawasan dari KASN, dan mulai diterapkannya sistem e-kinerja serta pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan organisasi.</p> |

| No | Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi | Tupoksi PD | Permasalahan | Faktor Penghambat dan Pendorong |
|----|--|---|---|--|
| | | penunjang urusan, pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang, penyelenggaraan | promosi jabatan yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi dan kinerja, serta masih lemahnya sistem manajemen talenta di berbagai instansi. | Faktor Penghambat: budaya kerja yang belum mendukung transparansi, belum meratanya pemahaman mengenai sistem merit, serta terbatasnya sistem informasi SDM yang mendukung. |
| 3 | Terbangunnya Perilaku Birokrasi yang Beretika dan Inovatif | kegiatan kesekretariatan, pelaksanaan fungsi lain urusan penunjang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. | Peningkatan kualitas birokrasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh perilaku dan nilai-nilai etika aparatur. Sayangnya, masih banyak tantangan yang dihadapi, seperti lemahnya internalisasi nilai integritas, minimnya budaya inovasi, dan dominannya pola kerja birokratis yang tidak adaptif terhadap perubahan. | Faktor Pendorong: berupa internalisasi nilai ASN BerAKHLAK, hadirnya berbagai ajang penghargaan inovasi publik, serta kepemimpinan birokrasi yang mulai menunjukkan orientasi etis dan adaptif turut mendukung sasaran ini. Faktor Penghambat: rendahnya komitmen perubahan di tingkat unit kerja, belum adanya mekanisme penghargaan inovasi yang kuat, dan keterbatasan ruang ASN untuk berinovasi. |
| 4 | Terbangunnya Kapabilitas Kelembagaan Berkinerja Tinggi yang berbasis Jejaring dan Lincah | | Sasaran ini berfokus pada pembentukan kelembagaan pemerintahan yang adaptif, responsif, dan berorientasi pada hasil. Namun, struktur kelembagaan saat ini cenderung masih kaku, hierarkis, dan tidak cukup mendukung kolaborasi | Faktor Pendorong: berupa internalisasi nilai ASN BerAKHLAK, hadirnya berbagai ajang penghargaan inovasi publik, serta kepemimpinan birokrasi yang mulai menunjukkan orientasi etis dan adaptif turut mendukung sasaran ini. |

| No | Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi | Tupoksi PD | Permasalahan | Faktor Penghambat dan Pendorong |
|----|---|------------|--|--|
| | | | <p>antarinstansi. Koordinasi lintas sektor juga masih bersifat formal dan kurang produktif.</p> | <p>Faktor Penghambat: berasal dari desain organisasi yang belum lincah, dominasi ego sektoral, serta terbatasnya mekanisme kerja berbasis jejaring</p> |
| 5 | <p>Terwujudnya Kebijakan dan Pelayanan Publik yang Berkualitas & Inklusif</p> | | <p>Sasaran ini menekankan pentingnya peningkatan kualitas kebijakan dan layanan publik yang menjangkau seluruh lapisan masyarakat secara adil. Tantangan yang dihadapi antara lain belum meratanya kualitas layanan di berbagai daerah, rendahnya partisipasi publik dalam perumusan kebijakan, serta belum terintegrasinya sistem pelayanan secara optimal.</p> | <p>Faktor Pendorong: yang signifikan adalah percepatan SPBE, kebijakan pelayanan publik berbasis inklusi, serta peningkatan kapasitas lembaga dalam menerapkan prinsip-prinsip good governance dan evidence-based policy.</p> <p>Faktor Penghambat: meliputi keterbatasan kanal layanan, minimnya pemanfaatan data dan analisis kebijakan, serta kurangnya sinergi antarinstansi dalam menghadirkan layanan terpadu.</p> |

d) Badan Kepegawaian Negara

Dalam perencanaan jangka menengah, BKN berkomitmen untuk mendorong Human Capital Management ASN berbasis digital yang dituangkan melalui Ranwal Renstra BKN tahun 2025 s.d. 2029 yaitu: “Terwujudnya meritokrasi dan profesionalitas ASN dalam rangka mewujudkan Visi Presiden yaitu Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”. 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:

1. Meningkatkan kapasitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi.
2. Meningkatnya kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, professional dan akuntabel serta berbasis digital.

Tabel 3.4
Telaah Renstra Badan Kepegawaian Negara

| No | Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi | Tupoksi PD | Permasalahan | Faktor Penghambat dan Pendorong |
|-----------|--|---|---|---|
| 1 | Meningkatkan kapasitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi. | <p>Tugas: Membantu Bupati untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah.</p> <p>Fungsi: 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</p> | Belum optimalnya penerapan Sistem Merit di banyak instansi pemerintah. Masih dijumpai praktik manajemen ASN yang belum sepenuhnya berbasis kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Di samping itu, kualitas sumber daya manusia pengelola kepegawaian masih belum merata, serta masih terdapat keterbatasan dalam infrastruktur teknologi informasi dan sistem manajemen ASN yang terintegrasi. | <p>Faktor Pendorong: komitmen nasional terhadap reformasi birokrasi, dorongan regulatif dari KASN dan BKN, serta kemajuan teknologi informasi yang memungkinkan digitalisasi manajemen kepegawaian melalui sistem seperti SAPK, e-Kinerja, dan SIASN. Selain itu, meningkatnya kesadaran akan pentingnya pelayanan publik yang profesional turut mendorong peningkatan kualitas ASN secara menyeluruh.</p> <p>Faktor Penghambat: Namun, upaya tersebut juga menghadapi berbagai faktor penghambat, seperti budaya birokrasi yang masih patrimonial, resistensi terhadap perubahan, keterbatasan anggaran dan SDM yang kompeten, serta kurangnya sinergi antara pusat dan daerah</p> |

| No | Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi | Tupoksi PD | Permasalahan | Faktor Penghambat dan Pendorong |
|----|--|-----------------------------------|---|--|
| | | pengembangan sumber daya manusia. | | dalam hal pertukaran data dan kebijakan. Selain itu, belum semua instansi memiliki roadmap pengembangan karier atau sistem manajemen talenta yang jelas. |
| 2 | Meningkatnya kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, professional dan akuntabel serta berbasis digital. | | Permasalahan yang dihadapi antara lain adalah struktur dan proses kerja kelembagaan yang belum sepenuhnya adaptif terhadap tuntutan perubahan dan kebutuhan zaman. Sebagian proses layanan masih berjalan secara manual atau semi-digital, sehingga belum mampu menghadirkan efisiensi dan kecepatan layanan yang optimal. Di samping itu, keterbatasan kapasitas dan kompetensi SDM dalam hal penguasaan teknologi, manajemen data, dan budaya kerja digital | Faktor Pendorong: Dorongan kuat dari agenda reformasi birokrasi nasional, implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), serta perkembangan teknologi informasi yang semakin canggih menjadi peluang besar bagi BKN untuk mengembangkan sistem kerja yang berbasis data, digital, dan real-time. Kebutuhan publik dan instansi pemerintah terhadap layanan kepegawaian yang cepat, transparan, dan terintegrasi juga menjadi tekanan positif bagi BKN untuk terus memperkuat kapasitas organisasinya. Selain itu, keberadaan ASN muda dengan literasi digital yang tinggi, serta dukungan regulatif dari pemerintah pusat, turut menjadi |

| No | Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi | Tupoksi PD | Permasalahan | Faktor Penghambat dan Pendorong |
|----|-------------------------------------|------------|---|---|
| | | | <p>masih menjadi hambatan nyata dalam pelaksanaan reformasi kelembagaan secara konsisten.</p> | <p>modal penting dalam mendorong perubahan.</p> <p>Faktor Penghambat: Resistensi sebagian pegawai terhadap perubahan, kesenjangan kompetensi digital antarunit kerja, serta keterbatasan infrastruktur teknologi informasi yang belum merata di seluruh wilayah kerja BKN, termasuk Kantor Regional. Selain itu, integrasi data kepegawaian yang belum sepenuhnya solid dan anggaran yang terbatas untuk modernisasi sistem maupun pelatihan SDM menjadi tantangan tersendiri dalam menjaga kesinambungan transformasi ini.</p> |

Dalam kerangka penguatan sistem manajemen aparatur sipil negara (ASN) secara nasional, BKPSDM Kabupaten memiliki peran penting sebagai ujung tombak pelaksanaan kebijakan kepegawaian di tingkat daerah. Dukungan terhadap dua sasaran strategis nasional, yakni peningkatan kapasitas manajemen ASN berbasis prinsip meritokrasi dan penguatan kelembagaan kepegawaian yang digital, profesional, dan akuntabel, menjadi tanggung jawab bersama yang tidak dapat dipisahkan dari dinamika kelembagaan BKPSDM di daerah. Namun demikian, dalam pelaksanaannya, BKPSDM Kabupaten Paser dihadapkan pada berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah belum optimalnya penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN. Penempatan, promosi, mutasi, dan pengembangan karier pegawai belum seluruhnya dilaksanakan secara objektif dan berbasis kinerja. Proses ini kerap terkendala oleh keterbatasan data yang valid, belum terintegrasinya sistem informasi kepegawaian, serta keterbatasan kompetensi SDM pengelola kepegawaian di lingkungan perangkat daerah. Selain itu, BKPSDM juga menghadapi tantangan kelembagaan internal, seperti masih terbatasnya infrastruktur teknologi informasi dan anggaran pengembangan sistem, serta budaya birokrasi yang belum sepenuhnya terbuka terhadap digitalisasi dan inovasi pelayanan. Koordinasi antarunit kerja, baik internal pemerintah daerah maupun antara daerah dengan pusat (khususnya BKN dan KASN), juga masih belum berjalan secara optimal, sehingga berpengaruh terhadap sinkronisasi kebijakan dan data kepegawaian.

Di sisi lain, terdapat berbagai peluang yang dapat dimanfaatkan oleh BKPSDM Kabupaten Paser untuk memperkuat peran dan kapabilitasnya. Secara nasional, komitmen terhadap reformasi birokrasi, digitalisasi sistem pemerintahan (SPBE), dan penerapan Sistem Merit terus didorong melalui regulasi dan asistensi teknis dari BKN, KASN, dan instansi terkait. Kehadiran berbagai aplikasi nasional seperti SAPK, SIASN, e-Kinerja, dan Talent Management membuka peluang besar untuk mendorong keterpaduan data dan efisiensi proses kepegawaian di tingkat daerah.

Peluang lainnya adalah masuknya generasi ASN baru yang adaptif terhadap teknologi dan memiliki orientasi kerja profesional. Dengan dukungan pelatihan, pemetaan kompetensi, serta manajemen kinerja yang terintegrasi, potensi ASN daerah dapat ditingkatkan secara signifikan. Selain itu, tuntutan publik terhadap pelayanan yang cepat, efisien, dan transparan juga menjadi momentum positif untuk memperkuat nilai akuntabilitas dan profesionalisme ASN di daerah.

Dengan membaca tantangan dan peluang tersebut secara komprehensif, BKPSDM Kabupaten Paser perlu menyusun strategi yang terarah dan inovatif. Penguatan kapasitas SDM pengelola kepegawaian, percepatan digitalisasi

sistem informasi ASN daerah, serta konsistensi dalam menjalankan prinsip-prinsip meritokrasi menjadi langkah kunci dalam mendukung transformasi kelembagaan kepegawaian yang agile, responsif, dan berdaya saing tinggi. Kolaborasi antara pusat dan daerah juga harus terus diperkuat agar visi reformasi ASN dapat tercapai secara merata dan berkelanjutan di seluruh Indonesia.

3.2. Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah

Dengan mempertimbangkan potensi, kondisi, permasalahan, tantangan dan peluang yang ada di Kabupaten Paser serta mempertimbangkan budaya yang hidup dalam masyarakat, Maka visi dan misi pembangunan dalam lima tahun mendatang harus berdasarkan visi dan misi Bupati yang terpilih sebagai hasil dari pemilihan umum daerah. Visi merupakan gambaran umum apa yang akan diwujudkan oleh Pemerintahan Kabupaten Paser pada akhir periode. Visi menjadi fokus dan arahan pembangunan dan program kerja selama lima tahun pelaksanaan kepemimpinan kepala daerah terpilih. Visi Kabupaten Paser menjadi penting karena akan menyatukan dan mengintegrasikan setiap aspek pendukung pembangunan daerah yang akan dilaksanakan oleh seluruh elemen masyarakat Kabupaten Paser baik aparatur pemerintahan, masyarakat, maupun swasta.

Sesuai dengan permasalahan, isu-isu strategis, gambaran umum, hingga dokumen perencanaan nasional maupun regional, maka visi Kabupaten Paser untuk periode 2025-2029 sebagai berikut:



VISI KABUPATEN PASER

PASER TUNTAS

(TANGGUH, UNGGUL,
TRANSFORMATIF, ADIL,
DAN SEJAHTERA)

Adapun tujuan dari visi Kabupaten Paser untuk periode 2025-2029 adalah:

1. Meningkatkan implementasi reformasi birokrasi pemerintahan yang berintegritas, inovatif, dan adaptif;
2. Meningkatkan daya saing sumber daya manusia yang unggul;
3. Mewujudkan perekonomian daerah yang tumbuh, produktif dan berkelanjutan;
4. Pengentasan kemiskinan dan penurunan ketimpangan kesejahteraan masyarakat;
5. Meningkatkan pemerataan Pembangunan infrastruktur sesuai pengembangan potensi daerah dan kawasan strategis.

Misi adalah rumusan mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Rumusan misi yang baik membantu lebih jelas penggambaran visi yang ingin dicapai dan menguraikan upaya-upaya yang harus dilakukan. Dalam suatu dokumen perencanaan, rumusan misi menjadi penting untuk memberikan kerangka bagi tujuan dan sasaran serta arah kebijakan yang ingin dicapai dan menentukan jalan yang akan ditempuh untuk mencapai visi.

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut maka ditetapkan 5 (lima) misi Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Paser Tahun 2025-2029, yaitu:



Sesuai dengan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mendukung pencapaian misi ke-1 yaitu: **Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berintegritas dan adaptif**. Misi ini berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan pemerintah daerah kepada masyarakat Kabupaten Paser. Pemenuhan pelayanan publik terutama pelayanan dasar, pelayanan umum dan pelayanan unggulan menjadi perhatian dalam misi ini.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser secara langsung berkontribusi membantu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dalam mencapai target tujuan ke-1 **Meningkatkan implementasi reformasi birokrasi pemerintahan yang berintegritas, inovatif, dan adaptif**. Dalam rangka mewujudkan pembangunan dalam urusan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka sasaran yang harus dipenuhi untuk pencapaian tujuan tersebut adalah **Meningkatnya Kinerja Pemerintah Daerah yang Bersih dan Akuntabel**.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser secara langsung berkontribusi membantu Bupati dalam mencapai target tujuan Meningkatkan kualitas tata kelola manajemen ASN di setiap perangkat daerah. Dalam rangka mewujudkan pembangunan dalam urusan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur, maka sasaran yang harus dipenuhi untuk pencapaian tujuan tersebut adalah Meningkatnya kompetensi kinerja ASN.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser menetapkan tujuan dan sasaran jangka menengah yang sejalan dengan arah kebijakan pembangunan daerah serta kebijakan nasional dalam bidang reformasi birokrasi dan manajemen aparatur sipil negara.

Gambar 3.2
Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser



3.2.1 Tujuan

Tujuan merupakan implementasi atau penjabaran dari misi Perangkat Daerah yang merupakan sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Rumusan tujuan dan sasaran merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi pembangunan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Paser untuk mengevaluasi pilihan tersebut. Perumusan tujuan yang akan diterjemahkan kedalam sasaran-sasaran yang ingin dicapai. Dalam menentukan tujuan tidaklah mutlak harus terukur, kuantitatif, ataupun tangible, serta dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai apa yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

Adapun tujuan utama yang ingin dicapai dalam pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser untuk periode 2025–2029 adalah **Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN)**. Tujuan ini sejalan dengan tuntutan reformasi birokrasi, di mana keberadaan ASN tidak hanya sebagai pelaksana administrasi pemerintahan, tetapi juga sebagai motor penggerak pembangunan daerah dan pemberi layanan publik yang berkualitas. Profesionalisme ASN dimaknai sebagai kemampuan aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsinya berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan integritas yang tinggi. Dengan demikian, ASN dituntut untuk senantiasa mengembangkan kapasitas diri, bersikap disiplin, transparan, serta menjunjung tinggi etika profesi dalam setiap pelaksanaan tugas.

Indikator yang digunakan untuk mengukur pencapaian tujuan ini adalah **Indeks Profesionalitas ASN**. Indeks ini mencerminkan tingkat kesesuaian antara kualifikasi pendidikan, kompetensi jabatan, kinerja yang ditunjukkan, serta kepatuhan terhadap kode etik dan peraturan perundang-undangan. Semakin tinggi nilai indeks yang dicapai, semakin menunjukkan bahwa ASN di Kabupaten Paser memiliki kinerja yang efektif, mampu memberikan pelayanan publik yang prima, dan berkontribusi nyata terhadap pencapaian visi dan misi pembangunan daerah.

Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme ASN tidak hanya diarahkan pada aspek kompetensi teknis, tetapi juga mencakup penguatan integritas, penguasaan teknologi informasi, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan strategis. Dengan langkah ini, diharapkan ASN Kabupaten Paser menjadi aparatur yang tangguh, modern, dan mampu bersaing dalam menghadapi tantangan pembangunan di era digital dan globalisasi.

❖ Aspek utama dalam Indeks Profesionalitas ASN

1. Kualifikasi:

Mengukur tingkat pendidikan formal terakhir yang dimiliki seorang ASN.

2. Kompetensi:

Mengukur kemampuan dan keterampilan ASN melalui pengembangan kompetensi seperti pelatihan (diklat) atau magang yang pernah diikuti.

3. Kinerja:
Mengukur pencapaian target kinerja individu dan unit kerja berdasarkan perencanaan yang telah dibuat.
4. Disiplin:
Mengukur kepatuhan ASN terhadap peraturan kedinasan, yang dinilai dari riwayat hukuman disiplin yang pernah diterima.

❖ Strategi Peningkatan Indeks Profesionalitas ASN (IPA ASN)

Dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser menempuh sejumlah strategi untuk meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN (IPA ASN).

1. Peningkatan Kualifikasi Pendidikan ASN
Mendorong ASN untuk melanjutkan pendidikan formal sesuai kebutuhan jabatan melalui fasilitas izin belajar, tugas belajar, maupun program beasiswa. Selain itu, dilakukan penataan penempatan ASN agar sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki, sehingga berdampak langsung pada peningkatan efektivitas kinerja organisasi.
2. Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan
Melaksanakan pendidikan, pelatihan, seminar, workshop, serta magang baik secara daring maupun luring, dengan mengacu pada roadmap pengembangan kompetensi ASN. BKPSDM juga memperluas kerjasama dengan lembaga diklat terakreditasi di tingkat regional maupun nasional, guna memperkaya materi dan metode pengembangan ASN sesuai tuntutan zaman.
3. Penguatan Disiplin dan Integritas ASN
Menegakkan peraturan kedinasan secara konsisten melalui sistem reward and punishment yang adil. BKPSDM juga memperkuat budaya disiplin dengan memanfaatkan aplikasi presensi elektronik, meningkatkan monitoring, serta melakukan pembinaan secara berkelanjutan agar ASN memiliki integritas tinggi dan taat pada aturan.
4. Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Layanan Kepegawaian
Mengembangkan sistem layanan kepegawaian digital untuk mendukung pengelolaan data ASN yang lebih akurat, transparan, dan mudah diakses. Pemanfaatan teknologi ini juga diarahkan untuk mempercepat proses administrasi, meningkatkan akuntabilitas, serta memudahkan pengukuran indikator profesionalitas ASN.
5. Kolaborasi dan Sinergi Antarinstansi
Menjalin kerjasama dengan perangkat daerah, instansi vertikal, serta lembaga pendidikan dan pelatihan dalam upaya peningkatan kompetensi

dan profesionalitas ASN. Sinergi ini penting untuk memperluas kesempatan pengembangan diri sekaligus memastikan ASN mampu beradaptasi dengan perubahan regulasi maupun kebutuhan pembangunan daerah.

Melalui strategi-strategi tersebut, diharapkan ASN di Kabupaten Paser mampu menjadi aparatur yang profesional, berdaya saing, serta menjadi motor penggerak pembangunan daerah dalam mewujudkan visi Kabupaten Paser yang maju, sejahtera, dan berdaya saing.

3.2.2 Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan secara terukur yang akan dicapai secara nyata dalam jangka waktu tahunan, semesteran atau bulan. Sasaran merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategis pemerintah daerah. Fokus utama sasaran adalah tindakan dan alokasi sumber daya dalam kegiatan organisasi/pemerintah daerah. Sasaran harus bersifat spesifik, dapat dinilai, terukur, menantang, namun dapat dicapai, berorientasi pada hasil dan dapat dicapai dalam sisa periode 3 (tiga) tahun kedepan.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser menetapkan sasaran organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai berikut:

1. Meningkatnya Kualitas Layanan dan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM

Dengan indikator kinerja:

1. Tingkat Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
2. Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Salah satu sasaran strategis yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah meningkatnya kualitas layanan dan akuntabilitas kinerja organisasi. Sasaran ini menjadi penting karena BKPSDM merupakan perangkat daerah yang berperan langsung dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur, mulai dari proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga manajemen karier ASN.

Untuk mewujudkan sasaran tersebut, BKPSDM berkomitmen meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian yang lebih cepat, transparan, dan berbasis teknologi informasi, sehingga mampu memberikan kemudahan bagi ASN maupun masyarakat. Setiap proses administrasi didorong agar

mengedepankan prinsip pelayanan prima, standar pelayanan minimal, serta berbasis digitalisasi agar akuntabilitas dapat terukur secara jelas.

2. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN

Dengan indikator kinerja:

1. Indeks Sistem Merit

Sasaran ini diarahkan untuk mewujudkan pengelolaan ASN yang profesional, transparan, dan akuntabel melalui penerapan sistem merit dalam rekrutmen, promosi, mutasi, dan pengembangan karier. BKPSDM juga memperkuat sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi serta mendorong monitoring dan evaluasi berkelanjutan, sehingga tata kelola ASN lebih efektif, adaptif, dan mendukung kinerja birokrasi.

Tabel 3.5
Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

| Tujuan | Indikator Tujuan | Sasaran | Indikator Sasaran | Satuan | Target Tahun 2026 |
|----------------------------------|----------------------------|--|--|--------|-------------------|
| Meningkatkan Profesionalisme ASN | Indeks Profesionalitas ASN | | | Indeks | 80 |
| | | Meningkatnya Kualitas Layanan dan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM | Tingkat Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan | Persen | 84 |
| | | | Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Nilai | 71,5 |
| | | Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN | Indeks Sistem Merit | Indeks | 250 |

Tabel 3.6
Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

| NO | URAIAN | DEFINISI OPERASIONAL | FORMULASI PERHITUNGAN | RUMUS | SUMBER DATA |
|------------|--|---|--|--|--|
| I. | TUJUAN | | | | |
| | Indeks Profesionalitas ASN | Ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN), diukur berdasarkan empat dimensi utama: Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin. | Ada 4 dimensi yang diukur yaitu: Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin. Masing-masing dimensi memiliki bobot skor, Kualifikasi (25), Kompetensi (40), Kinerja (30), Disiplin (5). Setiap skor dari dimensi akan dikalikan dengan bobotnya. Total hasil perkalian tersebut adalah nilai Indeks Profesionalitas ASN. | $Index = \sum (Skor\ Kualifikasi \times 25\%)(Skor\ Kompetensi \times 40\%)(Skor\ Kinerja \times 30\%)(Skor\ Disiplin \times 5\%)$ | Berita Acara BKN Indeks Profesionalitas ASN dan Aplikasi SIASN BKN |
| II. | SASARAN | | | | |
| | Tingkat Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan | sebagai tolak ukur untuk menilai tingkat kepuasan layanan atas pelayanan yang diberikan oleh Perangkat Daerah, dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif atas | Perkalian antara skor survei pelayanan kepegawaian dengan jumlah frekuensi dibagi dengan jumlah sampel keseluruhan. | $IKM = \frac{\sum_{i=1}^n Skor_i \times f_i}{\sum_{i=1}^n f_i}$ | Hasil survei kepuasan atas pelayanan kepegawaian |

| NO | URAIAN | DEFINISI OPERASIONAL | FORMULASI PERHITUNGAN | RUMUS | SUMBER DATA |
|----|--|---|---|---|------------------|
| | | pendapat pengguna layanan terhadap beberapa unsur layanan kepegawaian yang sudah ditetapkan sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan perbaikan dan menjadi pendorong bagi setiap unsur dalam hal peningkatan kualitas layanan kepegawaian. | | | |
| | Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan Penerapan Reformasi Birokrasi yang berorientasi pada pencapaian <i>outcome</i> dan upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi, sebagai upaya peningkatan kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat kegiatan dan sub | Nilai capaian SAKIP berdasarkan hasil penilaian pada Laporan Hasil Evaluasi (LHE) APIP oleh Inspektorat | $\text{Nilai SAKIP} = \sum_{i=1}^n \text{Skor aspek}_i$ | Data Inspektorat |

| NO | URAIAN | DEFINISI OPERASIONAL | FORMULASI PERHITUNGAN | RUMUS | SUMBER DATA |
|----|---------------------|---|---|-------------------------------------|--|
| | | kegiatan urusan penunjang yang presentasinya didapat dengan menjumlahkan seluruh capaian kinerja kegiatan. | | | |
| | Indeks Sistem Merit | Tolak ukur untuk menilai penerapan Sistem Merit atas pemenuhan dokumen penilaian mandiri penerapan Sistem Merit yang memuat 8 (delapan) aspek penilaian. Sebelum menyelenggarakan pelaksanaan diwajibkan memenuhi penilaian penerapan Sistem Merit dengan kategori III yaitu predikat Baik. | Jumlah aspek dan sub aspek dalam komponen penilaian Merit Sistem 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 sistem informasi. | $Index = \sum_{i=1}^n Skor Aspek_i$ | Berita Acara BKN Verifikasi Sistem Merit dan Aplikasi SIPINTER BKN |

Tabel. 3.7.

Keterkaitan Tujuan dan Sasaran RPJMD dengan Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029

| RPJMD Kabupaten Paser 2025-2029 | | | Renstra BKPSDM 2025-2029 | | |
|--|--|-------------------------|----------------------------------|--|--|
| Tujuan | Sasaran | Indikator Sasaran | Tujuan | Sasaran | Indikator Sasaran |
| Meningkatkan implementasi reformasi birokrasi pemerintahan yang berintegritas, inovatif, dan adaptif | Meningkatnya kualitas dan pemerataan pelayanan publik berbasis digital | Indeks Pelayanan Publik | Meningkatkan Profesionalisme ASN | Meningkatnya Kualitas Layanan dan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM | Tingkat Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan |
| | | | | | Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia |
| | | | | Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN | Indeks Sistem Merit |

Keterkaitan antara RPJMD Kabupaten Paser 2025–2029 dengan Renstra BKPSDM 2025–2029 menunjukkan adanya keselarasan arah pembangunan daerah dengan penguatan kapasitas kelembagaan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

RPJMD Kabupaten Paser 2025–2029 dan Renstra BKPSDM 2025–2029 memiliki keterkaitan langsung dalam arah pembangunan daerah, khususnya pada aspek reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. RPJMD menetapkan tujuan meningkatkan implementasi reformasi birokrasi pemerintahan yang berintegritas, inovatif, dan adaptif, dengan sasaran meningkatnya kualitas serta pemerataan pelayanan publik berbasis digital yang diukur melalui Indeks Pelayanan Publik.

Renstra BKPSDM kemudian menjabarkan tujuan tersebut ke dalam lingkup tugas dan fungsi BKPSDM, yaitu meningkatkan profesionalisme ASN, kualitas layanan, akuntabilitas kinerja, serta tata kelola manajemen ASN. Hal ini diwujudkan melalui sasaran meningkatnya kualitas layanan dan akuntabilitas kinerja BKPSDM yang diukur dengan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan, peningkatan nilai SAKIP BKPSDM, serta meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN yang diukur dengan Indeks Sistem Merit.

Dengan demikian, Renstra BKPSDM menjadi dokumen operasional yang secara langsung mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, di mana keberhasilan indikator pada Renstra akan berkontribusi terhadap terpenuhinya target indikator dalam RPJMD.

Tabel 3.8
Perumusan Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja Tahun 2026

| | Tujuan | Sasaran | Indikator Sasaran | Program | Kegiatan |
|----|----------------------------------|--|--|---|---|
| 1. | Meningkatkan Profesionalisme ASN | Meningkatnya Kualitas Layanan dan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM | Tingkat Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota | <ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah 2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah 3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah 4. Administrasi Umum Perangkat Daerah 5. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah 6. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah 7. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah |
| | | | Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | | |
| | | Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN | Indeks Sistem Merit | Program Kepegawaian Daerah | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN 2. Pengembangan Kompetensi ASN 3. Mutasi dan Promosi ASN 4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur |
| | | | | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | <ol style="list-style-type: none"> 2. Pengembangan Kompetensi Teknis 3. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional |

3.3. Program dan Kegiatan

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah, yang dikoordinasikan oleh Pemerintah Daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah, rencana program dan kegiatan tahun 2026.

Berdasarkan tingkat urgensi dan relevansinya, yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan untuk memecahkan isu-isu penting terkait penyelenggaraan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dalam pembangunan daerah Kabupaten Paser. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser telah merumuskan program dan kegiatan tersebut yang merupakan hasil penyesuaian antara identifikasi kebutuhan program dan kegiatan berdasarkan analisis dengan arahan prioritas program dan kegiatan perangkat daerah menurut Rancangan RKPD serta mempertimbangkan hasil telaahan kebijakan nasional.

Perumusan program dan kegiatan telah mempertimbangkan kebutuhan program dan kegiatan sehingga banyak ditemukan ketidaksesuaian dengan RKPD, karena melihat kebutuhan yang bersifat prioritas bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dengan mempertimbangkan kemungkinan perubahan standar harga. Rencana program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tahun 2026 dengan penambahan sub kegiatan serta indikator dari Renstra Perangkat Daerah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelaahan rumusan rencana 3 (tiga) program dan 13 (tiga belas) kegiatan yang akan dilaksanakan dengan estimasi kebutuhan anggaran sebesar Rp17.594.096.616,00. Perumusan program dan kegiatan untuk tahun 2026 yang terdiri atas 3 program yakni 1 program penunjang dan 2 program prioritas utama disajikan dalam tabel berikut:

Tabel. 3.9

**Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2026 dan Pagu Indikatif
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

| Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Rencana Tahun 2026 | | | | Catatan Penting |
|-------------------|--|---|--------------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------|-----------------|
| | | | Lokasi | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif | Sumber Dana | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | Urusan Pemerintah Fungsi Penunjang | | | | | | |
| | Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | | | | 17.594.096.616,00 | | |
| 5.03.01 | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota | Nilai Kinerja Manajemen Internal | Kec. Tanah Grogot | 76 Persen | 10.315.486.756,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.01 | Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Persentase ketepatan tahapan penyusunan dokumen perencanaan Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 205.461.500,00 | APBD | |
| | | Persentase konsistensi Renja dengan Renstra tahun berkenaan | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | | APBD | |
| | | Persentase keselarasan muatan Renstra dengan RPJMD | Kec. Tanah Grogot | - Persen | | APBD | |
| | | Persentase ketersediaan data kinerja | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | | APBD | |
| 5.03.01.2.01.0001 | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 6 Dokumen | 100.437.500,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.01.0002 | Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA- SKPD | Persentase RKA-SKPD disusun sesuai KAK | Kec. Tanah Grogot | 70 Persen | 8.500.000,00 | APBD | |
| | | Persentase RKA disusun menggunakan SSH&ASB | Kec. Tanah Grogot | 50 Persen | | APBD | |

| Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Rencana Tahun 2026 | | | | Catatan Penting |
|-------------------|---|--|--------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------|-----------------|
| | | | Lokasi | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif | Sumber Dana | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | | Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD | Kec. Tanah Grogot | 2 Dokumen | | APBD | |
| 5.03.01.2.01.0004 | Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD | Persentase Kegiatan diakomodir dalam DPA-SKPD | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 8.000.000,00 | APBD | |
| | | Persentase KAK per Kegiatan pada DPA | Kec. Tanah Grogot | 70 Persen | | APBD | |
| | | Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD | Kec. Tanah Grogot | 2 Dokumen | | APBD | |
| 5.03.01.2.01.0006 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Laporan Midterm SAKIP Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 1 Laporan | 10.000.000,00 | APBD | |
| | | LAKIP Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 1 Laporan | | APBD | |
| | | Laporan PM SPIP Terintegrasi Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 1 Laporan | | APBD | |
| | | Laporan MR Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 4 Laporan | | APBD | |
| | | Laporan Implementasi RB General Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 1 Laporan | | APBD | |
| | | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan | Kec. Tanah Grogot | 8 Laporan | | APBD | |

| Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Rencana Tahun 2026 | | | | Catatan Penting |
|-------------------|--|---|--------------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------------------|-----------------|
| | | | Lokasi | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif | Sumber Dana | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | | Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | | | | | |
| 5.03.01.2.01.0007 | Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Persentase Laporan evaluasi kinerja tepat waktu | Kec. Tanah Grogot | 100 | Dokumen | 78.524.000,00 | APBD |
| | | Laporan Evaluasi RENJA Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 4 | Laporan | | APBD |
| | | Laporan Evaluasi RENSTRA Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 1 | Laporan | | APBD |
| | | Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 5 | Laporan | | APBD |
| 5.03.01.2.02 | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Persentase Temuan Ditindaklanjuti | Kec. Tanah Grogot | 100 | Persen | 8.573.965.704,00 | APBD |
| | | Persentase LHP nihil | Kec. Tanah Grogot | 100 | Persen | | APBD |
| 5.03.01.2.02.0001 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Kesesuaian data dan informasi kepegawaian dengan Daftar Gaji ASN | Kec. Tanah Grogot | 100 | Persen | 8.508.695.704,00 | APBD |
| | | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | Kec. Tanah Grogot | 50 | Orang/bulan | | APBD |
| 5.03.01.2.02.0003 | Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | Persentase dokumen SPJ yang dikembalikan | Kec. Tanah Grogot | 10 | Persen | 15.000.000,00 | APBD |
| | | Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | Kec. Tanah Grogot | 200 | Dokumen | | APBD |

| Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Rencana Tahun 2026 | | | | Catatan Penting |
|---------------------|---|--|--------------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------|-----------------|
| | | | Lokasi | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif | Sumber Dana | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 5.03.01.2.02.0004 | Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD | Jumlah Dokumen Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD | Kec. Tanah Grogot | 180 Dokumen | 40.270.000,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.02.0007 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD | Persentase pemenuhan Laporan keuangan perangkat daerah yang akuntabel dan tepat waktu | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 10.000.000,00 | APBD | |
| | | Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD | Kec. Tanah Grogot | 2 Laporan | | APBD | |
| 5.03.01.2.05 | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Persentase Rata-rata Capaian IKI dengan Nilai > 80 | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 277.657.429,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.05.0002 | Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya | Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan | Kec. Tanah Grogot | 1 Paket | 50.000.000,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.05.0003 | Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaia | Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian | Kec. Tanah Grogot | 12 Dokumen | 5.000.000,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.05.0005 | Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai | Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai | Kec. Tanah Grogot | 12 Dokumen | 63.657.429,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.05.0010 | Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | Kec. Tanah Grogot | 50 Orang | 10.000.000,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.05.0011 | Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | Persentase ASN yang memiliki sertifikat kompetensi/keahlian | Kec. Tanah Grogot | 30 Persen | 149.000.000,00 | APBD | |

| Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Rencana Tahun 2026 | | | | Catatan Penting |
|---------------------|--|--|--------------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------|-----------------|
| | | | Lokasi | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif | Sumber Dana | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | | Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | Kec. Tanah Grogot | 15 Orang | | APBD | |
| 5.03.01.2.06 | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Persentase Pemenuhan Kebutuhan Administrasi Perkantoran | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 469.485.170,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.06.0001 | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Paket Komponen Innstalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan | Kec. Tanah Grogot | 2 Paket | 3.754.000,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.06.0002 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | Kec. Tanah Grogot | 8 Paket | 94.425.500,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.06.0003 | Penyediaan Peralatan Rumah Tangga | Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan | Kec. Tanah Grogot | 4 Paket | 33.000.000,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.06.0004 | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | Kec. Tanah Grogot | 4 Paket | 43.000.000,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.06.0005 | Penyediaa Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan | Kec. Tanah Grogot | 4 Paket | 10.000.000,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.06.0006 | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan | Kec. Tanah Grogot | 2 Dokumen | 3.000.000,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.06.0008 | Fasilitasi Kunjungan Tamu | Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu | Kec. Tanah Grogot | 5 Laporan | 10.000.000,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.06.0009 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat | Kec. Tanah Grogot | 40 Laporan | 190.000.000,00 | APBD | |

| Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Rencana Tahun 2026 | | | | Catatan Penting |
|---------------------|---|---|--------------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------|-----------------|
| | | | Lokasi | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif | Sumber Dana | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | | Koordinasi dan Konsultasi SKPD | | | | | |
| 5.03.01.2.06.0010 | Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD | Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD | Kec. Tanah Grogot | 2 Dokumen | 79.305.670,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.06.0011 | Dukungan pelaksanaan sistem pemerintahan berbasis elektronik pada SKPD | Jumlah Update berita dan informasi per bulan pada website BKPSDM | Kec. Tanah Grogot | 12 Berita/bulan | 3.000.000,00 | APBD | |
| | | Jumlah akses laman website | Kec. Tanah Grogot | 5000 Kali | | APBD | |
| | | Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD | Kec. Tanah Grogot | 1 Dokumen | | APBD | |
| 5.03.01.2.07 | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Persentase Barang Inventaris Peralatan dan Mesin dalam Kondisi Baik | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 321.000.000,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.07.0005 | Pengadaan Mebel | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan | Kec. Tanah Grogot | 10 Paket | 71.000.000,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.07.0006 | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan | Kec. Tanah Grogot | 20 Unit | 250.000.000,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.08 | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Urusan Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 132.388.000,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.08.0001 | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Kec. Tanah Grogot | 2 Laporan | 500.000,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.08.0002 | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya | Kec. Tanah Grogot | 2 Laporan | 131.888.000,00 | APBD | |

| Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Rencana Tahun 2026 | | | | Catatan Penting |
|---------------------|---|---|--------------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------|-----------------|
| | | | Lokasi | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif | Sumber Dana | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | | Air dan Listrik yang Disediakan | | | | | |
| 5.03.01.2.09 | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase Barang Inventaris dalam Kondisi Baik | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 335.528.953,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.09.0002 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Persentase Kendaraan dinas operasional layak pakai | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 45.684.453,00 | APBD | |
| | | Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya | Kec. Tanah Grogot | 2 Unit | | APBD | |
| 5.03.01.2.09.0006 | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Persentase Peralatan kantor kondisi baik | Kec. Tanah Grogot | 80 Persen | 90.000.000,00 | APBD | |
| | | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara | Kec. Tanah Grogot | 100 Unit | | APBD | |
| 5.03.01.2.09.0009 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | Kec. Tanah Grogot | 2 Unit | 185.204.500,00 | APBD | |
| 5.03.01.2.09.0010 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | Kec. Tanah Grogot | 24 Unit | 14.640.000,00 | APBD | |
| 5.03.02 | Program Kepegawaian Daerah | Rata-Rata Tingkat Pemenuhan Kebutuhan ASN yang Sesuai dengan Formasi Jabatan Berdasarkan Jenis Jabatan | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 4.276.143.360,00 | APBD | |

| Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Rencana Tahun 2026 | | | | Catatan Penting |
|-------------------|---|---|--------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------|-----------------|
| | | | Lokasi | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif | Sumber Dana | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | | Persentase Pegawai Berkinerja Baik | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | | APBD | |
| | | Persentase ASN yang Pernah Mendapatkan Hukuman Disiplin | Kec. Tanah Grogot | 1 Persen | | APBD | |
| | | Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya | Kec. Tanah Grogot | 60 Persen | | APBD | |
| 5.03.02.2.01 | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kegawain ASN | Persentase Kesesuaian Pengadaan ASN Berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 1.361.404.804,00 | APBD | |
| | | Indeks Kualitas Data ASN | Kec. Tanah Grogot | 95 Persen | | APBD | |
| 5.03.02.2.01.0003 | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Kec. Tanah Grogot | 3 Dokumen | 610.249.200,00 | APBD | |
| 5.03.02.2.01.0006 | Koordinasi Pelaksanaan Adminstrasi Pemberhentian | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Kec. Tanah Grogot | 1 Dokumen | 118.294.806,00 | APBD | |
| 5.03.02.2.01.0007 | Evaluasi Pemberhentian ASN | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN | Kec. Tanah Grogot | 1 Dokumen | 95.356.518,00 | APBD | |
| 5.03.02.2.01.0008 | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi | Kec. Tanah Grogot | 1 Lembaga | 162.025.000,00 | APBD | |
| 5.03.02.2.01.0010 | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Kec. Tanah Grogot | 1 Dokumen | 130.169.600,00 | APBD | |

| Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Rencana Tahun 2026 | | | | Catatan Penting |
|-------------------|---|--|--------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------|-----------------|
| | | | Lokasi | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif | Sumber Dana | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 5.03.02.2.01.0011 | Pengelolaan Data Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian | Kec. Tanah Grogot | 1 Dokumen | 119.197.680,00 | APBD | |
| 5.03.02.2.01.0012 | Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian | Kec. Tanah Grogot | 1 Dokumen | 126.112.000,00 | APBD | |
| 5.03.02.2.02 | Mutasi dan Promosi ASN | Persentase Mutasi ASN Berdasarkan Kebutuhan Jabatan | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 685.000.000,00 | APBD | |
| | | Persentase Promosi ASN Berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan | | 100 Persen | | APBD | |
| 5.03.02.2.02.0001 | Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | Kec. Tanah Grogot | 3 Dokumen | 105.000.000,00 | APBD | |
| 5.03.02.2.02.0002 | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Kec. Tanah Grogot | 700 Dokumen | 135.000.000,00 | APBD | |
| 5.03.02.2.02.0003 | Pengelolaan Promosi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN | Kec. Tanah Grogot | 2 Dokumen | 445.000.000,00 | APBD | |
| 5.03.02.2.03 | Pengembangan Kompetensi ASN | Persentase Rekomendasi Pengembangan Kompetensi yang Ditindaklanjuti | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 1.005.000.000,00 | APBD | |
| 5.03.02.2.03.0002 | Pengelolaan Assessment Center | Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center | Kec. Tanah Grogot | 1 Dokumen | 395.000.000,00 | APBD | |
| 5.03.02.2.03.0004 | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan | Kec. Tanah Grogot | 100 Orang | 510.000.000,00 | APBD | |

| Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Rencana Tahun 2026 | | | | Catatan Penting |
|-------------------|--|---|--------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------|-----------------|
| | | | Lokasi | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif | Sumber Dana | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 5.03.02.2.03.0013 | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | Jumlah ASN Fungsional yang Dibina | Kec. Tanah Grogot | 130 Orang | 100.000.000,00 | APBD | |
| 5.03.02.2.04 | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Tingkat Kesesuaian Rencana Sasaran Kinerja Pegawai dengan Renstra Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 1.224.738.556,00 | APBD | |
| | | Persentase Pengaduan Pelanggaran Disiplin yang Ditangani | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | | APBD | |
| 5.03.02.2.04.0001 | Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Kec. Tanah Grogot | 3 Dokumen | 92.172.000,00 | APBD | |
| 5.03.02.2.04.0002 | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Kec. Tanah Grogot | 13 Dokumen | 151.914.856,00 | APBD | |
| 5.03.02.2.04.0003 | Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Kec. Tanah Grogot | 13 Laporan | 123.175.000,00 | APBD | |
| 5.03.02.2.04.0004 | Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan | Kec. Tanah Grogot | 1500 Orang | 316.541.000,00 | APBD | |
| 5.03.02.2.04.0005 | Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai | Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa | Kec. Tanah Grogot | 300 Orang | 120.335.000,00 | APBD | |
| 5.03.02.2.04.0006 | Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur | Kec. Tanah Grogot | 5 Dokumen | 100.000.000,00 | APBD | |
| 5.03.02.2.04.0007 | Pembinaan Disiplin ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan | Kec. Tanah Grogot | 1632 Orang | 95.630.000,00 | APBD | |

| Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Rencana Tahun 2026 | | | | Catatan Penting |
|-------------------|---|---|--------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------|-----------------|
| | | | Lokasi | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif | Sumber Dana | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 5.03.02.2.04.0008 | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Kec. Tanah Grogot | 15 Laporan | 122.970.700,00 | APBD | |
| 5.03.02.2.04.0009 | Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani | Kec. Tanah Grogot | 10 Dokumen | 32.000.000,00 | APBD | |
| 5.03.02.2.04.0010 | Evaluasi Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN | Kec. Tanah Grogot | 13 Laporan | 70.000.000,00 | APBD | |
| 5.04.02 | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Persentase ASN yang Naik Jenjang | Kec. Tanah Grogot | 75 Persen | 3.002.466.500,00 | APBD | |
| | | Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan | | 52 Persen | | APBD | |
| 5.04.02.2.01 | Pengembangan Kompetensi Teknis | Persentase ASN yang Memiliki Sertifikat Kompetensi Teknis Manajemen ASN | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 520.000.000,00 | APBD | |
| 5.04.02.2.01.0003 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | Kec. Tanah Grogot | 100 Orang | 450.000.000,00 | APBD | |
| 5.04.02.2.01.0004 | Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi | Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan | Kec. Tanah Grogot | 3 Dokumen | 70.000.000,00 | APBD | |

| Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Rencana Tahun 2026 | | | | Catatan Penting |
|-------------------|---|--|--------------------|------------------------|-----------------------------------|------------------|-----------------|
| | | | Lokasi | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif | Sumber Dana | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | | | | | |
| 5.04.02.2.02 | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Persentase Calon ASN yang Lulus Pendidikan dan Pelatihan Dasar | Kec. Tanah Grogot | 95 | Persen | 2.482.466.500,00 | APBD |
| | | Persentase ASN PPPK yang Lulus Pendidikan dan Pelatihan (Orientasi) | | 30 | Persen | | APBD |
| | | Persentase ASN yang Lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan | | 75 | Persen | | APBD |
| | | Persentase ASN yang Lulus Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional | | 15 | Persen | | APBD |
| 5.04.02.2.02.0005 | Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga | Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga | Kec. Tanah Grogot | 3 | Dokumen | 110.000.000,00 | APBD |
| 5.04.02.2.02.0007 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Kec. Tanah Grogot | 2 | Laporan | 2.372.466.500,00 | APBD |

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN

Rencana kerja dan pendanaan tahun 2026 berisi program dan kegiatan serta pagu indikatif, yang dirancang untuk mendukung terwujudnya capaian Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser untuk mendukung prioritas pembangunan daerah, dan prioritas perangkat daerah maupun untuk pemenuhan pelayanan Perangkat Daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintah daerah.

4.1 Rencana Kerja dan Pendanaan

Penerapan pendekatan kinerja bagi penyelenggaraan pemerintahan daerah menuntut Pemerintah Daerah fokus pada kinerja terukur dari program kerja sampai dengan detail aktivitas dengan mempertimbangan asas efektivitas, efisiensi, dan ekonomis. Penetapan tolok ukur dalam pendekatan ini mempermudah Pemerintah Daerah dalam melakukan pengukuran kinerja guna mencapai tujuan dan sasaran pelayanan publik. Karakteristik dari pendekatan ini melibatkan proses untuk mengklasifikasikan anggaran berdasarkan kejelasan aktivitas dan organisasi penanggungjawab pencapaian kinerja dan pelaksanaan anggaran. Perencanaan pembangunan dan penganggaran yang telah diklasifikasikan sampai dengan sub kegiatan ditujukan untuk mempermudah stakeholders dalam melakukan pengukuran kinerja dengan cara terlebih dahulu membuat indikator dan target yang spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, realistis, memiliki batas waktu pencapaian, dan secara terus-menerus ditingkatkan. Dengan demikian diharapkan dapat mewujudkan keselarasan, kejelasan, dan ketertiban perencanaan pembangunan dan pengelolaan keuangan daerah.

Dalam rangka mencapai tujuan keselarasan, kejelasan, dan ketertiban perencanaan pembangunan dan pengelolaan keuangan daerah dimaksud, perlu disusun pedoman Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah bagi Pemerintah Daerah secara elektronik dengan dukungan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah. Sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung dalam mengintegrasikan dan menyelaraskan proses bisnis pelayanan publik Pemerintah Daerah terkait perencanaan pembangunan dan keuangan daerah. Urusan pemerintahan, sub urusan pemerintahan, dan kewenangan antar susunan unsur pemerintahan perlu diterjemahkan kedalam bentuk konkrit berupa nomenklatur program dan kegiatan daerah.

Dalam Rencana Kerja Tahun 2026, BKPSDM Kabupaten Paser merencanakan 3 (tiga) program, 13 (tiga belas) kegiatan dan 59 (lima puluh sembilan) sub kegiatan yang akan dilaksanakan dengan estimasi kebutuhan anggaran sebesar Rp17.594.096.616,00. Program dan Rencana Kerja BKPSDM Tahun 2026 disusun secara sistematis untuk menjawab isu-isu strategis dengan skala prioritas agar tujuan dan sasaran strategis dapat diwujudkan sesuai target kinerja yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan profesionalitas ASN di lingkungan Kabupaten Paser diperlukan upaya, kerja keras dan sinergitas dari seluruh perangkat daerah, mengingat saat ini nilai indeks profesionalitas ASN masih sangat rendah. Upaya pencapaian tujuan dan sasaran BKPSDM telah tercermin dalam program, kegiatan dan sub kegiatan yang disusun.

Kebijakan dijabarkan dalam program, Kegiatan dan Sub Kegiatan. Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2026 sebagai berikut:

A. Program

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

B. Kegiatan

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

C. Sub Kegiatan

1. Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah
2. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA- SKPD
3. Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD
4. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
5. Evaluasi kinerja perangkat daerah
6. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
7. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
8. Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD
9. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
10. Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya
11. Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian
12. Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai
13. Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan
14. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan
15. Penyediaan komponen listrik/Penerangan Bnagunan kantor
16. Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
17. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
18. Penyediaan bahan logistik kantor
19. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
20. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
21. Fasilitasi Kunjungan Tamu
22. Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD
23. Penatausahaan arsip dinamis pada SKPD
24. Dukungan pelaksanaan sistem pemerintahan berbasis elektronik pada SKPD
25. Pengadaan Mebel
26. Pengadaan Peralatan dan Mesin lainnya
27. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
28. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
29. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau lapangan
30. Pemeliharaan/rehabilitasi Gedung kantor dan bangunan lainnya
31. Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya
32. Pemeliharaan/rehabilitas sarana dan prasarana Gedung kantor dan bangunan lainnya
33. Koordinasi dan Fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK
34. Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian
35. Evaluasi pemberhentian ASN
36. Fasilitasi Lembaga profesi ASN

37. Evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian
38. Pengelolaan data kepegawaian
39. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian
40. Pengelolaan mutasi ASN
41. Pengelolaan kenaikan pangkat ASN
42. Pengelolaan Promosi ASN
43. Pengelolaan Assesment Center
44. Pengelolaan Pendidikan lanjutan ASN
45. Pembinaan jabatan fungsional ASN
46. Penyusunan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
47. Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
48. Evaluasi hasil penilaian dan kinerja aparatur
49. Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai
50. Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai
51. Evaluasi Pelaksanaa Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur
52. Pembinaan Disiplin ASN
53. Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN
54. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
55. Evaluasi Disiplin ASN
56. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
57. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
58. Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
59. Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga

4.2 Prioritas Perangkat Daerah yang mendukung Prioritas Provinsi

Memperhatikan arah kebijakan nasional tahun 2026 dan prioritas pembangunan Provinsi tahun 2026 sebagaimana yang tertuang dalam RKPD Kabupaten Paser Tahun 2026, maka dalam kaitan tugas pokok dan fungsi badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mendukung rumusan prioritas pembangunan daerah RKPD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2026.

Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai setiap tujuan dan sasaran strateginya, maka langkah operasionalnya harus dituangkan kedalam program dan kegiatan indikatif yang mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan mempertimbangkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser. Berdasarkan strategi dan kebijakan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, sebagai upaya untuk mewujudkan visi organisasi melalui perwujudan sasaran-sasaran misi yang telah ditetapkan, program dan kegiatan tahun 2026 yang akan dilaksanakan dilakukan dengan menyelaraskan dengan tujuan strategis organisasi dan prioritas Kabupaten. Berikut rencana kerja pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Paser tahun anggaran 2026 yang terdiri atas 3 program, 13 kegiatan dan 59 sub kegiatan, yang merupakan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam rangka pemenuhan visi dan misi kepala daerah, maupun kegiatan yang bersifat rutin, maka setiap tahun dirumuskan indikator kinerja kegiatan yang dapat dilihat dalam rencana kinerja tahunan (RKT) berikut ini:

Tabel 4.1
Rumusan Rencana Program dan Kegiatan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2026
dan Prakiraan Maju Tahun 2027

| Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Rencana Tahun 2026 | | | | Catatan Penting | Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027 | |
|-------------------|---|--|--------------------|------------------------|-------------------------------|-------------|-----------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| | | | Lokasi | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif | Sumber Dana | | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | Urusan Pemerintah Fungsi Penunjang | | | | 17.594.096.616,00 | | | | 17.840.252.202,00 |
| | Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | | | | | | | | |
| 5.03.01 | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota | Nilai Kinerja Manajemen Internal | Kec. Tanah Grogot | 76 Persen | 10.315.486.756,00 | APBD | | 80 Persen | 10.459.808.726,00 |
| 5.03.01.2.01 | Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Persentase ketepatan tahapan penyusunan dokumen perencanaan Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 205.461.500,00 | APBD | | 100 Persen | 240.304.650,00 |
| | | Persentase konsistensi Renja dengan Renstra tahun berkenaan | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | | APBD | | 100 Persen | |
| | | Persentase keselarasan muatan Renstra dengan RPJMD | Kec. Tanah Grogot | - Persen | | APBD | | - Persen | |
| | | Persentase ketersediaan data kinerja | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | | APBD | | 100 Persen | |
| 5.03.01.2.01.0001 | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 6 Dokumen | 100.437.500,00 | APBD | | 6 Dokumen | 134.928.250,00 |
| 5.03.01.2.01.0002 | Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA- SKPD | Persentase RKA-SKPD disusun sesuai KAK | Kec. Tanah Grogot | 70 Persen | 8.500.000,00 | APBD | | 80 Persen | 8.000.000,00 |
| | | Persentase RKA disusun menggunakan SSH&ASB | Kec. Tanah Grogot | 50 Persen | | APBD | | 70 Persen | |
| | | Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD | Kec. Tanah Grogot | 2 Dokumen | | APBD | | 2 Dokumen | |
| 5.03.01.2.01.0004 | Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD | Persentase Kegiatan diakomodir dalam DPA-SKPD | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 8.000.000,00 | APBD | | 100 Persen | 8.000.000,00 |
| | | Persentase KAK per Kegiatan pada DPA | Kec. Tanah Grogot | 70 Persen | | APBD | | 80 Persen | |
| | | Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD | Kec. Tanah Grogot | 2 Dokumen | | APBD | | 2 Dokumen | |

| Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Rencana Tahun 2026 | | | | Catatan Penting | Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027 | |
|-------------------|---|--|--------------------------|------------------------|-------------------------------|-------------|-----------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| | | | Lokasi | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif | Sumber Dana | | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.03.01.2.01.0006 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Laporan Midterm SAKIP Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 1 Laporan | 10.000.000,00 | APBD | | 1 Laporan | 10.000.000,00 |
| | | LAKIP Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 1 Laporan | | APBD | | 1 Laporan | |
| | | Laporan PM SPIP Terintegrasi Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 1 Laporan | | APBD | | 1 Laporan | |
| | | Laporan MR Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 4 Laporan | | APBD | | 4 Laporan | |
| | | Laporan Implementasi RB General Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 1 Laporan | | APBD | | 1 Laporan | |
| | | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Kec. Tanah Grogot | 8 Laporan | | APBD | | 8 Laporan | |
| 5.03.01.2.01.0007 | Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Persentase Laporan evaluasi kinerja tepat waktu | Kec. Tanah Grogot | 100 Dokumen | 78.524.000,00 | APBD | | 100 Dokumen | 79.376.400,00 |
| | | Laporan Evaluasi RENJA Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 4 Laporan | | APBD | | 4 Laporan | |
| | | Laporan Evaluasi RENSTRA Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 1 Laporan | | APBD | | 1 Laporan | |
| | | Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 5 Laporan | | APBD | | 5 Laporan | |
| 5.03.01.2.02 | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Persentase Temuan Ditindaklanjuti | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 8.573.965.704,00 | APBD | | 100 Persen | 8.854.695.704,00 |
| | | Persentase LHP nihil | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | | APBD | | 100 Persen | |
| 5.03.01.2.02.0001 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Kesesuaian data dan informasi kepegawaian dengan Daftar Gaji ASN | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 8.508.695.704,00 | APBD | | 100 Persen | 8.768.195.704,00 |
| | | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | Kec. Tanah Grogot | 50 Orang/bulan | | APBD | | 50 Orang/bulan | |
| 5.03.01.2.02.0003 | Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | Persentase dokumen SPJ yang dikembalikan | Kec. Tanah Grogot | 10 Persen | 15.000.000,00 | APBD | | 10 Persen | 20.000.000,00 |
| | | Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | Kec. Tanah Grogot | 200 Dokumen | | APBD | | 205 Dokumen | |

| Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Rencana Tahun 2026 | | | | Catatan Penting | Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027 | | | |
|---------------------|---|--|--------------------------|------------------------|---------------|-------------------------------|-----------------|-----------------------------------|------------------------|---------------|-------------------------------|
| | | | Lokasi | Target Capaian Kinerja | | Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif | | Sumber Dana | Target Capaian Kinerja | | Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 6 | 7 | 8 | 9 | | 10 |
| 5.03.01.2.02.0004 | Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD | Jumlah Dokumen Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD | Kec. Tanah Grogot | 180 | Dokumen | 40.270.000,00 | APBD | | 180 | Dokumen | 56.500.000,00 |
| 5.03.01.2.02.0007 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD | Persentase pemenuhan Laporan keuangan perangkat daerah yang akuntabel dan tepat waktu | Kec. Tanah Grogot | 100 | Persen | 10.000.000,00 | APBD | | 100 | Persen | 10.000.000,00 |
| | | Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD | Kec. Tanah Grogot | 2 | Laporan | | APBD | | 2 | Laporan | |
| 5.03.01.2.05 | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Persentase Rata-rata Capaian IKI dengan Nilai > 80 | Kec. Tanah Grogot | 100 | Persen | 277.657.429,00 | APBD | | 100 | Persen | 255.675.000,00 |
| 5.03.01.2.05.0002 | Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya | Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan | Kec. Tanah Grogot | 1 | Paket | 50.000.000,00 | APBD | | 1 | Paket | 50.000.000,00 |
| 5.03.01.2.05.0003 | Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaia | Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian | Kec. Tanah Grogot | 12 | Dokumen | 5.000.000,00 | APBD | | 12 | Dokumen | 5.000.000,00 |
| 5.03.01.2.05.0005 | Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai | Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai | Kec. Tanah Grogot | 12 | Dokumen | 63.657.429,00 | APBD | | 12 | Dokumen | 34.675.000,00 |
| 5.03.01.2.05.0010 | Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | Kec. Tanah Grogot | 50 | Orang | 10.000.000,00 | APBD | | 50 | Orang | 10.500.000,00 |
| 5.03.01.2.05.0011 | Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | Persentase ASN yang memiliki sertifikat kompetensi/keahlian | Kec. Tanah Grogot | 30 | Persen | 149.000.000,00 | APBD | | 45 | Persen | 155.500.000,00 |
| | | Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | Kec. Tanah Grogot | 15 | Orang | | APBD | | 16 | Orang | |
| 5.03.01.2.06 | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Persentase Pemenuhan Kebutuhan Administrasi Perkantoran | Kec. Tanah Grogot | 100 | Persen | 469.485.170,00 | APBD | | 100 | Persen | 434.129.400,00 |
| 5.03.01.2.06.0001 | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Paket Komponen Innstalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan | Kec. Tanah Grogot | 2 | Paket | 3.754.000,00 | APBD | | 2 | Paket | 4.129.400,00 |
| 5.03.01.2.06.0002 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | Kec. Tanah Grogot | 8 | Paket | 94.425.500,00 | APBD | | 8 | Paket | 50.000.000,00 |
| 5.03.01.2.06.0003 | Penyediaan Peralatan Rumah Tangga | Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan | Kec. Tanah Grogot | 4 | Paket | 33.000.000,00 | APBD | | 4 | Paket | 15.000.000,00 |
| 5.03.01.2.06.0004 | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | Kec. Tanah Grogot | 4 | Paket | 43.000.000,00 | APBD | | 4 | Paket | 43.000.000,00 |

| Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Rencana Tahun 2026 | | | | Catatan Penting | Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027 | |
|---------------------|---|--|--------------------------|------------------------|-------------------------------|-------------|-----------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| | | | Lokasi | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif | Sumber Dana | | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.03.01.2.06.0005 | Penyediaa Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan | Kec. Tanah Grogot | 4 Paket | 10.000.000,00 | APBD | | 4 Paket | 11.000.000,00 |
| 5.03.01.2.06.0006 | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan | Kec. Tanah Grogot | 2 Dokumen | 3.000.000,00 | APBD | | 2 Dokumen | 3.000.000,00 |
| 5.03.01.2.06.0008 | Fasilitasi Kunjungan Tamu | Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu | Kec. Tanah Grogot | 5 Laporan | 10.000.000,00 | APBD | | 5 Laporan | 10.000.000,00 |
| 5.03.01.2.06.0009 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Kec. Tanah Grogot | 40 Laporan | 190.000.000,00 | APBD | | 50 Laporan | 215.000.000,00 |
| 5.03.01.2.06.0010 | Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD | Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD | Kec. Tanah Grogot | 2 Dokumen | 79.305.670,00 | APBD | | 2 Dokumen | 80.000.000,00 |
| 5.03.01.2.06.0011 | Dukungan pelaksanaan sistem pemerintahan berbasis elektronik pada SKPD | Jumlah Update berita dan informasi per bulan pada website BKPSDM | Kec. Tanah Grogot | 12 Berita/bulan | 3.000.000,00 | APBD | | 12 Berita/bulan | 3.000.000,00 |
| | | Jumlah akses laman website | Kec. Tanah Grogot | 5000 Kali | | APBD | | 5000 Kali | |
| | | Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD | Kec. Tanah Grogot | 1 Dokumen | | APBD | | 1 Dokumen | |
| 5.03.01.2.07 | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Persentase Barang Inventaris Peralatan dan Mesin dalam Kondisi Baik | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 321.000.000,00 | APBD | | 100 Persen | 190.118.672,00 |
| 5.03.01.2.07.0005 | Pengadaan Mebel | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan | Kec. Tanah Grogot | 10 Paket | 71.000.000,00 | APBD | | 10 Paket | 90.118.672,00 |
| 5.03.01.2.07.0006 | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan | Kec. Tanah Grogot | 20 Unit | 250.000.000,00 | APBD | | 6 Unit | 100.000.000,00 |
| 5.03.01.2.08 | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Urusan Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 132.388.000,00 | APBD | | 100 Persen | 145.576.800,00 |
| 5.03.01.2.08.0001 | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Kec. Tanah Grogot | 2 Laporan | 500.000,00 | APBD | | 2 Laporan | 500.000,00 |
| 5.03.01.2.08.0002 | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | Kec. Tanah Grogot | 2 Laporan | 131.888.000,00 | APBD | | 2 Laporan | 145.076.800,00 |
| 5.03.01.2.09 | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase Barang Inventaris dalam Kondisi Baik | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 335.528.953,00 | APBD | | 100 Persen | 339.308.500,00 |
| 5.03.01.2.09.0002 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Persentase Kendaraan dinas operasional layak pakai | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 45.684.453,00 | APBD | | 100 Persen | 46.000.000,00 |
| | | Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas | Kec. Tanah Grogot | 2 Unit | | APBD | | 3 Unit | |

| Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Rencana Tahun 2026 | | | | Catatan Penting | Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027 | |
|-------------------|--|---|--------------------------|------------------------|-------------------------------|-------------|-----------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| | | | Lokasi | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif | Sumber Dana | | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya | | | | | | | |
| 5.03.01.2.09.0006 | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Persentase Peralatan kantor kondisi baik | Kec. Tanah Grogot | 80 Persen | 90.000.000,00 | APBD | | 800 Persen | 92.000.000,00 |
| | | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara | Kec. Tanah Grogot | 100 Unit | | APBD | | 100 Unit | |
| 5.03.01.2.09.0009 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | Kec. Tanah Grogot | 2 Unit | 185.204.500,00 | APBD | | 2 Unit | 185.204.500,00 |
| 5.03.01.2.09.0010 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | Kec. Tanah Grogot | 24 Unit | 14.640.000,00 | APBD | | 24 Unit | 16.104.000,00 |
| 5.03.02 | Program Kepegawaian Daerah | Rata-Rata Tingkat Pemenuhan Kebutuhan ASN yang Sesuai dengan Formasi Jabatan Berdasarkan Jenis Jabatan | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 4.276.143.360,00 | APBD | | 100 Persen | 4.335.970.051,00 |
| | | Persentase Pegawai Berkinerja Baik | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | | APBD | | 100 Persen | |
| | | Persentase ASN yang Pernah Mendapatkan Hukuman Disiplin | Kec. Tanah Grogot | 1 Persen | | APBD | | 0,9 Persen | |
| | | Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya | Kec. Tanah Grogot | 60 Persen | | APBD | | 65 Persen | |
| 5.03.02.2.01 | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kegawain ASN | Persentase Kesesuaian Pengadaan ASN Berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja | Kec. Tanah Grogot | 100 Persen | 1.361.404.804,00 | APBD | | 100 Persen | 1.381.404.804,00 |
| | | Indeks Kualitas Data ASN | Kec. Tanah Grogot | 95 Persen | | APBD | | 95 Persen | |
| 5.03.02.2.01.0003 | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Kec. Tanah Grogot | 3 Dokumen | 610.249.200,00 | APBD | | 3 Dokumen | 613.749.200,00 |
| 5.03.02.2.01.0006 | Koordinasi Pelaksanaan Adminstrasi Pemberhentian | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Kec. Tanah Grogot | 1 Dokumen | 118.294.806,00 | APBD | | 1 Dokumen | 121.044.806,00 |
| 5.03.02.2.01.0007 | Evaluasi Pemberhentian ASN | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN | Kec. Tanah Grogot | 1 Dokumen | 95.356.518,00 | APBD | | 1 Dokumen | 98.106.518,00 |
| 5.03.02.2.01.0008 | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi | Kec. Tanah Grogot | 1 Lembaga | 162.025.000,00 | APBD | | 1 Lembaga | 164.775.000,00 |
| 5.03.02.2.01.0010 | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Kec. Tanah Grogot | 1 Dokumen | 130.169.600,00 | APBD | | 1 Dokumen | 132.919.600,00 |

| Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Rencana Tahun 2026 | | | | Catatan Penting | Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027 | | | |
|-------------------|--|--|--------------------------|------------------------|---------------|-------------------------------|-----------------|-----------------------------------|------------------------|---------------|-------------------------------|
| | | | Lokasi | Target Capaian Kinerja | | Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif | | Sumber Dana | Target Capaian Kinerja | | Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 6 | 7 | 8 | 9 | | 10 |
| 5.03.02.2.01.0011 | Pengelolaan Data Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian | Kec. Tanah Grogot | 1 | Dokumen | 119.197.680,00 | APBD | | 1 | Dokumen | 121.947.680,00 |
| 5.03.02.2.01.0012 | Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian | Kec. Tanah Grogot | 1 | Dokumen | 126.112.000,00 | APBD | | 1 | Dokumen | 128.862.000,00 |
| 5.03.02.2.02 | Mutasi dan Promosi ASN | Persentase Mutasi ASN Berdasarkan Kebutuhan Jabatan | Kec. Tanah Grogot | 100 | Persen | 685.000.000,00 | APBD | | 100 | Persen | 693.250.000,00 |
| | | Persentase Promosi ASN Berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan | Kec. Tanah Grogot | 100 | Persen | | APBD | | 100 | Persen | |
| 5.03.02.2.02.0001 | Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | Kec. Tanah Grogot | 3 | Dokumen | 105.000.000,00 | APBD | | 3 | Dokumen | 107.300.000,00 |
| 5.03.02.2.02.0002 | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Kec. Tanah Grogot | 700 | Dokumen | 135.000.000,00 | APBD | | 710 | Dokumen | 138.200.000,00 |
| 5.03.02.2.02.0003 | Pengelolaan Promosi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN | Kec. Tanah Grogot | 100 | Dokumen | 445.000.000,00 | APBD | | 2 | Dokumen | 447.750.000,00 |
| 5.03.02.2.03 | Pengembangan Kompetensi ASN | Persentase Rekomendasi Pengembangan Kompetensi yang Ditindaklanjuti | Kec. Tanah Grogot | 100 | Persen | 1.005.000.000,00 | APBD | | 100 | Persen | 1.011.550.000,00 |
| 5.03.02.2.03.0002 | Pengelolaan Assessment Center | Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center | Kec. Tanah Grogot | 1 | Dokumen | 395.000.000,00 | APBD | | 1 | Dokumen | 398.300.000,00 |
| 5.03.02.2.03.0004 | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan | Kec. Tanah Grogot | 100 | Orang | 510.000.000,00 | APBD | | 110 | Orang | 510.000.000,00 |
| 5.03.02.2.03.0013 | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | Jumlah ASN Fungsional yang Dibina | Kec. Tanah Grogot | 130 | Orang | 100.000.000,00 | APBD | | 140 | Orang | 103.250.000,00 |
| 5.03.02.2.04 | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Tingkat Kesesuaian Rencana Sasaran Kinerja Pegawai dengan Renstra Perangkat Daerah | Kec. Tanah Grogot | 100 | Persen | 1.224.738.556,00 | APBD | | 100 | Persen | 1.249.765.247,00 |
| | | Persentase Pengaduan Pelanggaran Disiplin yang Ditangani | Kec. Tanah Grogot | 100 | Persen | | APBD | | 100 | Persen | |
| 5.03.02.2.04.0001 | Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Kec. Tanah Grogot | 3 | Dokumen | 92.172.000,00 | APBD | | 3 | Dokumen | 94.322.000,00 |
| 5.03.02.2.04.0002 | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Kec. Tanah Grogot | 13 | Dokumen | 151.914.856,00 | APBD | | 13 | Dokumen | 155.133.856,00 |
| 5.03.02.2.04.0003 | Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Kec. Tanah Grogot | 13 | Laporan | 123.175.000,00 | APBD | | 13 | Laporan | 124.675.000,00 |

| Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Rencana Tahun 2026 | | | | Catatan Penting | Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027 | | | |
|-------------------|---|--|--------------------|------------------------|---------|-------------------------------|-----------------|-----------------------------------|------------------------|---------|-------------------------------|
| | | | Lokasi | Target Capaian Kinerja | | Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif | | Sumber Dana | Target Capaian Kinerja | | Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 6 | 7 | 8 | 9 | | 10 |
| 5.03.02.2.04.0004 | Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan | Kec. Tanah Grogot | 1500 | Orang | 316.541.000,00 | APBD | | 2000 | Orang | 318.041.000,00 |
| 5.03.02.2.04.0005 | Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai | Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa | Kec. Tanah Grogot | 300 | Orang | 120.335.000,00 | APBD | | 350 | Orang | 121.335.000,00 |
| 5.03.02.2.04.0006 | Evaluasi Pelaksanaa Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur | Kec. Tanah Grogot | 5 | Dokumen | 100.000.000,00 | APBD | | 5 | Dokumen | 102.000.000,00 |
| 5.03.02.2.04.0007 | Pembinaan Disiplin ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan | Kec. Tanah Grogot | 1632 | Orang | 95.630.000,00 | APBD | | 1632 | Orang | 100.630.000,00 |
| 5.03.02.2.04.0008 | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Kec. Tanah Grogot | 15 | Laporan | 122.970.700,00 | APBD | | 14 | Laporan | 123.970.700,00 |
| 5.03.02.2.04.0009 | Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani | Kec. Tanah Grogot | 10 | Dokumen | 32.000.000,00 | APBD | | 9 | Dokumen | 32.026.691,00 |
| 5.03.02.2.04.0010 | Evaluasi Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN | Kec. Tanah Grogot | 13 | Laporan | 70.000.000,00 | APBD | | 13 | Laporan | 77.631.000,00 |
| 5.04.02 | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Persentase ASN yang Naik Jenjang | Kec. Tanah Grogot | 75 | Persen | 3.002.466.500,00 | APBD | | 75 | Persen | 3.044.473.425,00 |
| | | Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan | Kec. Tanah Grogot | 52 | Persen | | APBD | | 55 | Persen | |
| 5.04.02.2.01 | Pengembangan Kompetensi Teknis | Persentase ASN yang Memiliki Sertifikat Kompetensi Teknis Manajemen ASN | Kec. Tanah Grogot | 100 | Persen | 520.000.000,00 | APBD | | 100 | Persen | 660.000.000,00 |
| 5.04.02.2.01.0003 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | Kec. Tanah Grogot | 100 | Orang | 450.000.000,00 | APBD | | 110 | Orang | 585.000.000,00 |
| 5.04.02.2.01.0004 | Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Kec. Tanah Grogot | 3 | Dokumen | 70.000.000,00 | APBD | | 3 | Dokumen | 75.000.000,00 |
| 5.04.02.2.02 | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Persentase Calon ASN yang Lulus Pendidikan dan Pelatihan Dasar | Kec. Tanah Grogot | 95 | Persen | 2.482.466.500,00 | APBD | | 95 | Persen | 2.384.473.425,00 |

| Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Rencana Tahun 2026 | | | | Catatan Penting | Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027 | |
|-------------------|---|--|--------------------|------------------------|-------------------------------|-------------|-----------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| | | | Lokasi | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif | Sumber Dana | | Target Capaian Kinerja | Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | Persentase ASN PPPK yang Lulus Pendidikan dan Pelatihan (Orientasi) | Kec. Tanah Grogot | 30 Persen | | APBD | | 25 Persen | |
| | | Persentase ASN yang Lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan | Kec. Tanah Grogot | 75 Persen | | APBD | | 80 Persen | |
| | | Persentase ASN yang Lulus Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional | Kec. Tanah Grogot | 15 Persen | | APBD | | 15 Persen | |
| 5.04.02.2.02.0005 | Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga | Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga | Kec. Tanah Grogot | 3 Dokumen | 110.000.000,00 | APBD | | 4 Dokumen | 115.000.000,00 |
| 5.04.02.2.02.0007 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Kec. Tanah Grogot | 2 Laporan | 2.372.466.500,00 | APBD | | 2 Laporan | 2.269.473.425,00 |

BAB V

PENUTUP

Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2026 disusun sesuai dengan target kinerja yang ingin dicapai. Ketersediaan anggaran menjadi kunci untuk mewujudkan renja yang sesuai dengan kebutuhan Perangkat Daerah. Rencana Kerja disusun berpedoman kepada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 s.d. 2029. Rencana Kerja merupakan bentuk pertanggungjawaban atas program kerja menuju aparatur pemerintah yang profesional, bersih dan akuntabel. Disamping itu rencana Kerja (Renja) merupakan tolak ukur capaian kinerja, baik yang dilakukan secara individu tim maupun Institusi dalam periode 1 (satu) tahun kedepan. Dokumen Renja selanjutnya akan menjadi pedoman bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser di dalam menyelenggarakan urusan Kepegawaian dan Urusan Pengembangan Sumber Daya manusia yang menjadi program prioritas satu tahun kedepan, sehingga agar memperhatikan hal – hal sebagai berikut:

5.1 Catatan Penting

Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2026 merupakan penjabaran dari Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2025 - 2029. Dokumen Renja ini disusun sebagai pedoman bagi pelaksanaan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan pada Tahun Anggaran 2026, sehingga seluruh langkah kerja yang dilakukan dapat terarah, terukur, dan selaras dengan sasaran strategis yang telah ditetapkan.

Renja BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2026 memuat 3 program, 13 kegiatan, dan 59 subkegiatan yang dirancang untuk mendukung pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) maupun Indikator Kinerja Individu (IKI) tahunan sebagaimana tertuang dalam Renstra BKPSDM Tahun 2025–2029.

Apabila dalam pelaksanaannya terjadi dinamika atau perubahan kondisi, baik karena keterbatasan ketersediaan anggaran maupun adanya kebijakan baru, maka akan dilakukan penyesuaian terhadap rencana yang telah ditetapkan. Penyesuaian tersebut dapat berupa pengurangan atau pergeseran subkegiatan, khususnya yang memiliki prioritas paling rendah dalam mendukung capaian kinerja. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya yang tersedia tetap dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mendukung sasaran prioritas organisasi.

5.2 Kaidah Pelaksanaan

Penyusunan program dan kegiatan di Rencana Kerja (Renja) ini bertujuan untuk meningkatkan perencanaan yang berkualitas. Program dan kegiatan yang direncanakan bertujuan mencapai sasaran strategis yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021 s.d. 2026, yang didalam pelaksanaannya harus menerapkan prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, akuntabel dan partisipasi. Beberapa kaidah pelaksanaannya yaitu sebagai berikut:

1. Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah dokumen perencanaan tahunan Perangkat daerah dalam upaya sinkronisasi dan sinegritas pelaksanaan setiap program dan kegiatan.
2. Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) sebelum ditetapkan menjadi Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.
3. Dalam penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) memungkinkan dapat terjadinya perubahan berdasarkan arah kebijakan terbaru.
4. Perubahan-perubahan yang terjadi tersebut akan dimuat dalam perubahan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2026.

5.3 Rencana Tindak Lanjut

Program dan kegiatan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2026 yang direncanakan merupakan prioritas dalam rangka mencapai Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser serta mendukung tercapainya Visi dan Misi pembangunan jangka menengah dan setiap unsur perangkat daerah dan stakeholder terkait harus melaksanakan rencana yang sudah ditetapkan dengan sebaik-baiknya. Setiap unsur hendaknya melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap rencana yang telah ditetapkan. Rencana tindak lanjut kedepan antara lain:

1. Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia aparatur melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi guna menunjang pelaksanaan tugas.
2. Memperkuat pemahaman dan komitmen aparatur dalam melaksanakan program dan kegiatan agar sesuai target, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.
3. Mengoptimalkan koordinasi lintas sektor untuk memastikan pelaksanaan kegiatan sejalan dengan target yang telah direncanakan.

4. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi secara berkala melalui kunjungan lapangan, penyusunan laporan, rapat koordinasi rutin, serta pendampingan teknis.
5. Menyusun dan menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai acuan pelaksanaan kegiatan yang konsisten dan terukur.

Untuk menjamin konsistensi, sinergitas, keharmonisan, integrasi, efektivitas, dan efisiensi pelaksanaan program serta kegiatan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser melaksanakan pengawasan dan pengendalian Rencana Kerja (Renja) Tahun 2026 secara berjenjang dan bertanggung jawab. Kegiatan pengawasan dan pengendalian ini menjadi kewajiban setiap unsur pelaksana, guna memastikan seluruh target, indikator kinerja, dan sasaran pembangunan yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai rencana. Melalui mekanisme tersebut, diharapkan pelaksanaan Renja 2026 dapat berjalan tertib, tepat waktu, sesuai ketentuan, dan memberikan hasil yang optimal bagi peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian di Kabupaten Paser.

Tana Paser, 29 Agustus 2025

Kepala Badan,



Drs. Suwito

Pembina Utama Muda

NIP. 19650808 199203 1 019



PEMERINTAH KABUPATEN PASER
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan R.M.Noto Sunardi Telp. (0543) 21072 – 22696, Tanah Grogot (Kode Pos 76211)

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER
NOMOR: 000.7.2/972/2025**

TENTANG

**PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN RANCANGAN AWAL RENJA TAHUN 2026
DAN PERUBAHAN RENJA TAHUN 2025**

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

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

- Menimbang :
- a. Bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 125 huruf a 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 Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Perangkat Daerah;
 - b. Bahwa sebagai penjabaran dan pelaksanaan RPJMD Kabupaten Paser Tahun 2021 – 2026 dan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, perlu disusun dokumen Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Tahun 2025;
 - c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan;
 2. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
 3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
 4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
 5. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintah;
 6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
 7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 04 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2021-2026;
11. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah tahun 2015-2019;
12. 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.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan:

- KESATU** : Membentuk Tim Penyusun Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dengan Komposisi dan Personalia sebagaimana tercantum dalam lampiran keputusan ini;
- KEDUA** : Tim Penyusun Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU mempunyai Tugas sebagai berikut:
1. Penanggungjawab mempunyai tugas yaitu:
 - a. Bertanggungjawab dan memberi keputusan dalam penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;
 - b. Bertanggungjawab dalam setiap tahapan penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;
 - c. Bertanggungjawab serta memimpin penyelenggaraan Forum Perangkat Daerah untuk penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;
 - d. Bertanggungjawab dalam penelaahan terhadap Aspirasi/Pokok-Pokok pikiran DPRD;
 - e. Melakukan validasi terhadap Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;
 - f. Melakukan input indikator kinerja program, indikator kinerja kegiatan, serta Kelompok sasaran kegiatan pada setiap kegiatan di Sistem Informasi Pemerintahan Daerah Republik Indonesia (SIPD RI).

2. Ketua mempunyai tugas yaitu:
 - a. Memimpin penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026;
 - b. Mengkoordinir secara operasional dalam penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;
 - c. Mengkoordinir penyelenggaraan Forum Perangkat Daerah untuk penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;
 - d. Mengkoordinir penelaahan terhadap Aspirasi/Pokok Pikiran DPRD
 - e. Mengkoordinir terhadap penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Sistem Informasi Pemerintahan Daerah Republik Indonesia (SIPD RI);
 - f. Menyampaikan laporan perkembangan dan hasil akhir penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

3. Sekretaris mempunyai tugas yaitu:
 - a. Membantu Ketua dalam melaksanakan tugas penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;
 - b. Mengatur teknis operasional dalam penyelenggaraan Forum Perangkat Daerah untuk penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;
 - c. Mengkordinasikan pengumpulan dan menganalisa data dan informasi sesuai dengan kebutuhan dalam bentuk deskripsi, tabel, grafik, gambar dan sebagainya, sesuai tugas pokok dan fungsi sub unit;
 - d. Menelaah Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dengan dasar Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021 – 2026 (RENSTRA), RKPD Kabupaten Paser Tahun 2021 – 2026;
 - e. Menelaah dan menerapkan tahapan-tahapan perencanaan/pengendalian dan evaluasi serta konsep perencanaan dalam penyusunan dokumen sesuai peraturan yang berlaku;
 - f. Melakukan sinkronisasi dan keselarasan penulisan serta substansi pada masing-masing Bab dalam penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan

Rencana Kerja 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;

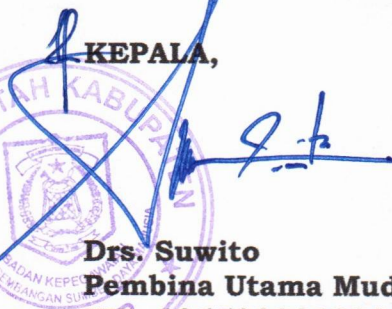
- g. Melakukan koordinasi dalam mendukung kelancaran proses penyusunan dokumen perencanaan antara lain dalam bentuk administrasi, penyediaan sarana dan prasarana, penyajian dokumen, publikasi dan distribusi serta penyebarluasan dokumen.


4. Anggota mempunyai tugas yaitu:

- a. Membantu dalam menyusun Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;
- b. Melakukan perumusan dan penyusunan substansi dalam bentuk data dan informasi sesuai dengan kebutuhan melalui deskripsi, tabel, grafik, gambar dan sebagainya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
- c. Melakukan analisis kinerja pelayanan organisasi perangkat daerah BKPSDM;
- d. Melakukan telaahan terhadap isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi perangkat daerah (OPD) BKPSDM;
- e. Melakukan telaahan terhadap isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi perangkat daerah (OPD) BKPSDM;
- f. Merumuskan tujuan, sasaran dan program/kegiatan berdasarkan Rencana Strategis BKPSDM tahun 2021-2026;
- g. Merumuskan kegiatan prioritas.

KETIGA : Keputusan ini berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Tana Paser
Pada tanggal : 08 Januari 2025

KEPALA,

Drs. Suwito
Pembina Utama Muda
NIP. 196508081992031 019



Tembusan Keputusan ini disampaikan kepada Yth:

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

LAMPIRAN

Keputusan Kepala Badan BKPSDM Kabupaten
Paser

Nomor : 000.7.2/972/2025

Tanggal : 08 Januari 2025

**KOMPOSISI DAN PERSONALIA TIM PENYUSUN RANCANGAN AWAL RENJA 2026
DAN PERUBAHAN RENJA 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASER**

Penanggung Jawab : Kepala BKPSDM Kabupaten Paser

Ketua : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Paser

Sekretaris : Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan BKPSDM

Kabupaten Paser

Anggota :

1. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Paser
2. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Sistem Informasi Kepegawaian
3. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi, Mutasi dan Promosi ASN
4. Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Penghargaan dan Disiplin ASN

KEPALA,



Drs. Suwito

Pembina Utama Muda

NIP.196508081992031019