



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

RANCANGAN KERJA (RENJA)

Tahun Anggaran 2025

BKPSDM Kabupaten Paser
kepegawaian.paser.go.id
Jl. R.M. Noto Soenardi Telp/Fax. (0543) 22696



BUPATI PASER
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

KEPUTUSAN BUPATI PASER
NOMOR 100.3.3.2/KEP-737/2024
TENTANG
RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025

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 2025 dengan Keputusan Bupati;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 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 Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan;

2. 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 Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;

3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan Daerah;

4. 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;

5. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 16 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026
6. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 4 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahun 2005 – 2025;
7. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2021-2026;
8. Peraturan Bupati Paser Nomor 18 Tahun 2024 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2025;
6. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 131.64-318 Tahun 2021 tanggal 23 Februari 2021 tentang Pengesahan Pemberhentian dan 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 2025, dengan daftar Perangkat Daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini:
- KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Tana Paser
pada tanggal 2 Agustus 2024

BUPATI PASER,

ttd

FAHMI FADLI

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada Yth. :

1. Inspektur Inspektorat Kabupaten Paser di Tana Paser;
2. Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Paser di Tana Paser;
3. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, penelitian dan Pengembangan 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-737/2024

TANGGAL 16 AGUSTUS 2024

TENTANG RENCANA KERJA PERANGKAT

DAERAH TAHUN 2025

RENCANA KERJA (RENJA) TAHUN ANGGARAN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASER

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah 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 2025.

Rancangan Rencana Kerja ini memuat target tujuan, sasaran, program serta strategi implemementasi yang ditetapkan untuk dapat direalisasikan. Rancangan 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 Rencana Kerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 ini dibuat, semoga dapat memberikan arah bagi kelancaran tugas dan peningkatan kinerja aparat.

Tana Paser, 8 Juli 2024



Drs. Suwito

Pembina Utama Muda

NIP.19650808 199203 1 019

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	2
1.3 Maksud dan tujuan	3
1.4 Sistematika Penulisan	4
BAB II HASIL EVALUASI RENJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASER TAHUN LALU	
2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun	5
Lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah	
2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	33
2.3 Isu-Isu penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi BKPSDM Kabupaten Paser	37
2.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD	41
2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat	55
BAB III TUJUAN, SASARAN PERANGKAT DAERAH	
3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional	56
3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah	60
3.3 Program dan Kegiatan	62
BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN	
4.1 Rencana Program dan Kegiatan	80
4.2 Pendanaan	82
BAB V PENUTUP	89
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel T-C.29	Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2024 Kabupaten Paser	9
Tabel T-C.30	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Pengembangan Manusia Kabupaten Paser	35
Tabel 2.2.1	Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Utama	36
Tabel 2.3.1	Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Formal	37
Tabel T-C.31	Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	42
Tabel T-C.32	Usulan Program dan Kegiatan dari Para Pemangku Kepentingan Tahun 2025 BKPSDM	55
Tabel 3.1.1	Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser berdasarkan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian Negara beserta Faktor Pendorong dan Penghambat Keberhasilan Penanganan	57
Tabel 3.1.2	Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser berdasarkan Sasaran Renstra Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Faktor Pendorong dan Penghambat Keberhasilan Penanganan	59
Tabel 3.1.3	Perumusan Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja Tahun 2025	61
Tabel 3.1.4	Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2025 dan Prakiraan Maju Tahun 2026	66
Tabel 4.1	Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 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 12 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Paser Tahun 2021-2026.

Dokumen Rencana Kerja (Renja) mempunyai arti strategis dalam mendukung penyelenggaraan program pembangunan tahunan Pemerintah daerah mengingat beberapa hal sebagai berikut:

- a. Renja Perangkat Daerah merupakan dokumen yang secara substansial menjabarkan Visi dan Misi Kepala Perangkat Daerah ke dalam program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis (Renstra PD) sesuai arahan operasional dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).
- b. Renja Perangkat Daerah merupakan acuan Perangkat Daerah untuk menuangkan program dan kegiatan ke dalam KUA-PPAS dan perencanaan program kegiatan yang akan dilaksanakan dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahun 2025.
- c. Renja Perangkat Daerah merupakan salah satu instrumen untuk evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja yang tertuang dalam rencana kerja tahunan perangkat daerah sebagai wujud dari kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

Penyusunan dokumen Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 disusun dengan melakukan koordinasi, sinergi dan harmonisasi dengan pemangku kepentingan dalam rangka penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah Tahun 2025 dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Persiapan Penyusunan
- b. Penyusunan rancangan awal rencana kerja
- c. Penyusunan rancangan rencana kerja
- d. Pelaksanaan Forum perangkat daerah/lintas perangkat daerah
- e. Perumusan rancangan akhir rencana kerja dan
- f. Penetapan.

Rencana Kerja (Renja) Perangkat daerah disusun dengan mengacu pada kerangka arahan yang dirumuskan dalam rancangan awal RKPD serta didasarkan pada evaluasi pelaksanaan rencan perangkat daerah dan pada akhirnya renja perangkat daerah digunakan sebagai dasar penyusunan rencana kerja anggaran perangkat daerah untuk penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD).

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum Penyusunan Rancangan Awal Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Paser Tahun 2025 adalah :

1. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah;
2. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 04 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Paser Tahun 2021-2026;
7. 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;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara
9. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara;
10. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Negara;

11. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
12. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 05 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
14. Peraturan Bupati Paser Nomor 17 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pembangunan Daerah Tahun 2025;
15. Peraturan Bupati Paser Nomor 25 Tahun 2023 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Paser.

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 2025 ini dimaksudkan untuk menyediakan informasi pencapaian hasil tahun sebelumnya serta kendala dan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas serta menjabarkan rencana strategis pembangunan yang dituangkan dalam Renstra Perangkat Daerah dalam bentuk Rencana Kerja dan anggaran yang dibutuhkan untuk melaksanakan rencana kerja.

1.3.2. Tujuan

Adapun tujuan dari penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 yaitu :

- a. Sebagai pedoman /acuan dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025.
- b. Sebagai dasar menetapkan prioritas dan sasaran program kegiatan tahun 2025 yang dituangka ke dalam kebijakan berdasarkan analisa dan evaluasi program dan kegiatan.
- c. Menjadi pedoman dalam pelaksanaan program dan penganggaran dengan memperhatikan kerangka regulasi dan kerangka anggaran yang telah ditetapkan pagu dana indikatifnya.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang terkandung dalam Rancangan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 sebagai berikut :

BAB 1 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 (2023) dan capaian Renstra SKPD, analisis kinerja pelayanan SKPD, isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi SKPD, Review terhadap rancangan awal RKPD 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

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 2021 s.d. 2026. 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 2023 dan capaian Rencana Strategis Tahun 2021 s.d. 2026 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 2021 s.d. 2026.

Berdasarkan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2023, 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 masyarakat.

Mengacu pada Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2023, maka capaian sasaran strategis dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Kualitas Akuntabilitas Kinerja PD dengan capaian Kinerja Indikator Nilai Sakip Perangkat Daerah yaitu 65 (B)

- b. Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN dengan capaian Kinerja Indikator hasil penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dengan 125 Nilai, indeks kepuasan masyarakat kategori 80 Nilai, persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal 80% dan persentase pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural 85%.

Penyerapan anggaran Tahun 2023 dari total Rp. 26.254.031.882,- terleasisasikan sebesar Rp. 23.370.888.310,- atau sebesar 89%. 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 2023 dan Perkiraan Capaian Tahun 2024.

Pada umumnya program dan kegiatan yang direncanakan pada Tahun 2023 dan telah terakomodir dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Paser Tahun 2023 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 2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

2023	Urusan	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran
Renja	2	3	11	42	19.347.863.577,-
APBD	2	3	11	42	20.499.018.104,-
APBDP	2	3	11	42	26.079.683.307,-

Perkiraan Capaian Renja Tahun 2024

Rincian anggaran APBD dan APBD Perubahan tahun 2024 dapat dilihat pada tabel berikut :

2024	Urusan	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran
Renja	2	3	11	44	23.611.176.870,-
APBD	2	3	11	44	18.614.341.735,-

Perkiraan APBDP	2	3	11	44	26.079.683.307,-
-----------------	---	---	----	----	------------------

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 2024. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan peningkatan volume dan perubahan target kegiatan seperti kegiatan Mutasi dan Promosi ASN, dilakukan pergeseran sub kegiatan Pengelolaan Promosi ASN, kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN pada sub kegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN serta kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, serta Fasilitasi Lembaga Profesi ASN dan Pengadaan Peralatan dan Jumlah mesin lainnya.

Pada Tahun 2023, total alokasi anggran tahun 2023 pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dna fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai BKPSDM Kabupaten Paser dianggarkan melalui Anggaran Pendaootan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Paser. Pagu total belanja BKPSDM tahun 2023 adalah sebesar Rp. 26.254.031.882,- dengan realisasi sebesar Rp. 23.370.888.310,- atau terealisasi sebesar 89,02%. Sedangkan pagu belanja gaji dan tunjangan sebesar Rp. 6.119.726.321,- dan terealisasi sebesar Rp. 5.825.546.928,- atau 95,19%.

Adapun tingkat efisiensi pencapaian setiap sasaran per sasaran yang telah dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah sebagai berikut :

1. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya pada Sasaran I

Capaian indikator nilai kinerja anggaran adalah 86,91% (0,87) dengan target kinerja 65 (B) dan realisasi 65,18 (B). Pagu anggaran untuk sasaran strategis ini adalah Rp. 8.084.390.039,- dengan persentase realisasi anggaran sebesar 94,49%, yang bearti terdapat nilai efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 0,919

2. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya pada Sasaran II

Capaian indikator nilai kinerja anggaran rata-rata dari keempat indikator adalah 96,28% (0,96). Pagu anggaran untuk sasaran strategis ini adalah Rp. 17.697.812.077,- dengan persentase realisasi anggaran sebesar 86,38%, yang berarti terdapat nilai efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 1,115

Dari kedua Sasaran, menunjukkan adanya inefisiensi dalam pengelolaan anggaran. Hal ini dapat dilihat dari nilai negatif yang ditunjukkan pada hasil

analisis efisiensi penggunaan sumber daya untuk sasaran Meningkatnya akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah. Namun meskipun demikian, hasil ini tidaklah akurat menggambarkan efisiensi untuk semua indikator, penghitungan dilakukan dengan menggunakan rata-rata, sedangkan beberapa kegiatan khususnya pada kegiatan pengadaan sarana dan prasarana penunjang kantor target kinerja tidak memberikan pengaruh besar terhadap kualitas akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

Hasil Evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel T-C.29

Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah
dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2024 Kabupaten Paser

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (<i>outcomes</i>)/ Kegiatan (<i>output</i>)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2021-2026		Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d tahun 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
							Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4		5		6		7		8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
	Urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang													
	Badan Pengembangan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia													
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat	80	Nilai	70	%	72	B	99,53	BB	138	72	72	72

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 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
			80	Nilai	60	B	65	Nilai	65,16	Nilai	102		70	Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	80	Nilai	60	B	65	Nilai	65,16	Nilai	102	70	71,51	70
	Penyusunan Dok Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dok Perencanaan Perangkat Daerah (Renstra, Ranwal Renja, Rancangan Renja, Renja, Renja Perubahan)	21	Dok	5	Dok	5	Dok	5	Dok	100	5	15	71,43
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dok Data Statistik Sektoral SKPD yang tersusun (Dok Laporan Kinerja (LKjIP, Evaluasi Renja, SPIP, Rencana Aksi, IKU dan IKI, Tepra,	60	Dok	1	Dok	8	Dok	9	Dok	112	12	22	36,67

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 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
							Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
		SIRUP, LPPD, Ev. Renstra dan Evaluasi RPJMD) Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtiar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD												
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi keuangan PD	80	BB	70	Nilai	72	Nilai	70	Nilai	100	80	80	100
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang Menerima	155	orang	31	Orang	33	Orang	33	Orang	100	37	37	62,58

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 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
							Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
		Gaji dan Tunjangan ASN												
	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dok penatausahaan keuangan yang terverifikasi	1000	Dok	200	Dok	200	Dok	285	Dok	142	180	665	66,50
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian PD	80	B			85	%	87,64	Nilai	120	80	80	80
	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	300	orang	42	Orang	68	Orang	45	Orang	75	45	132	44,00
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi umum PD	80	B	-	Nilai	141	Nilai	73,30	Nilai	101	80	80	80

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 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
							Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	34	Paket	6	Paket	6	Paket	6	Paket	100	-	12	35,29
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	44	Paket	8	Paket	2	Paket	2	Paket	100	5	15	34,09
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	235	Paket	45	Paket	49	Paket	49	Paket	100	60	154	65,53
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	50	Paket	10	Paket	5	Paket	12	Paket	240	4	26	52,00

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 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
							Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023	Tingkat Realisasi (%)	Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)			
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dok Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	10	Dok	10	Dok	12	Dok	12	Dok	100	2	24	240
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	208	Lap	32	Laporan	55	Lap	54	Laporan	98,18	50	136	65,38
	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dok Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	5	Dok	5	Dok	1.400	Dok	818	Dok	58,42	1	824	164
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase ketersediaan BMD penunjang urusan PD	100	%	98	%	100	%	98	%	98	100	100	100
	Pengadaan Mebel	Jumlah Mebeleur yang diadakan	29	Unit	53	Unit	53	Unit	53	Unit	100	4	110	379

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 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
							Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023	Tingkat Realisasi (%)	Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)			
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Tersedianya peralatan dan peralatan mesin kantor lainnya sesuai kebutuhan	31	Unit	5	Unit	62	Unit	57	Unit	91	73	135	435,48
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase ketersediaan jasa penunjang urusan PD	100	%	100	%	100	%	100	%	100	100	100	100
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah jasa surat menyurat yang dikirim	50	Lap	10	Lap	10	Lap	10	Dok	100	10	30	60,00
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah jasa komunikasi, jaringan informasi dan website BKPSDM yang terbayarkan	60	Lap	10	Lap	12	Lap	12	Lap	100	12	34	56,67
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang	Persentase pemeliharaan	100	%	98	%	100	%	100	%	100	100	100	100

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 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
							Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
	Urusan Pemerintahan Daerah	BMD penunjang urusan PD												
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Terpeliharanya Kendaraan Dinas/Operasional dan terbayarnya pajak kendaraan	2	Unit	1	Unit	1	Unit	1	Unit	100	4	6	300,00
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Terpeliharanya Peralatan Gedung Kantor	40	Unit	10	Unit	62	Unit	57	Unit	91	10	30	75,00
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Terpeliharanya gedung kantor	5	Unit	1	Unit	1	Unit	1	Unit	100	1	3	60,00
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Terpeliharanya perlengkapan gedung kantor	1	Unit	10	Unit	1	Unit	1	Unit	100	7	18	1800,00

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 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
							Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023	Tingkat Realisasi (%)	Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Tingkat Realisasi (%)	Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Terpenuhinya Aspek Penilaian Mandiri Penerapan Sitem Merit	300	Nilai	185	%	125	Nilai	185	Nilai	148	200	200	200
		Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	75	Nilai	-	%	80	Nilai	101	Nilai	126	80	80	80
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal (Diklat Teknis, Fungsional dan Sosio kulture)	90	%	-	%	85	%	190	%	223	85	85	85
		Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan	90	%	-	%	85	%	84	%	98	90	90	90

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 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
							Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
		Pelatihan Struktural												
		Persentase ASN bekerja sesuai Kompetensi dan Kualifikasi dalam jabatan	90	%	70	%	75	%	75	%	100	80	80	80
		Persentase Pegawai Bekerja Baik			85	%	100	%	85	%	85	100	100	99,98
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase formasi kebutuhan pegawai yang terpenuhi berdasarkan jumlah Bezzeting/formasi yang diusulkan	80	%	80	%	75	%	75	%	100	75	75	75
		Persentase Data Kepegawaian yang	90	%	80	%	90	%	100	%	111	90	90	90

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 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
							Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
		lengkap dan akurat												
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Peserta yang lulus Seleksi CPNS/PPPK	10	Dok	0	orang	1	Dok	1	Dok	100	2	3	30,00
		Jumlah CPNS yang mengikuti pengambilan sumpah Janji ASN					1	Dok	1	Dok	100		1	-
		Jumlah administrasi pengangkatan CPNS dan PPPK yang terselesaikan					1	Dok	1	Dok	100		1	-
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah SK Pensiun yang diterbitkan Tepat Waktu	5	Dok	160	SK	160	SK	160	SK	100	1	321	6420,00

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 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
							Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
	Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Pembekalan	5	Dok	48	orang	60	Orang	48	Orang	80	1	97	1949,00
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Fasilitasi kegiatan KORPRI yang dapat terlaksana	5	Dok	1	Keg	1	Keg	1	Keg	100	1	3	60,00
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah aplikasi kepegawaian yang ditingkatkan, dikelola dan dipelihara	5	Dok	2	Aplikasi	2	Aplikasi	2	Aplikasi	100	1	5	100,00
	Pengelolaan Data Kepegawaian	Persentase data Kepegawaian di perbaharui	5	Dok	1	Dok	1	Dok	1	Dok	100	1	3	60,00
		Jumlah Kartu Tanda Pengenal ASN di Lingkungan Pemkab. Paser			57	kartu	800	Kartu	57	Kartu	7.13		114	-

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 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
							Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
		Jumlah KARPEG/KARIS/KARSU/TASPEN yang telah diterbitkan di Lingkungan Pemkab. Paser			175	Dok	100	Dok	175	Dok	175		350	-
	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Persentase Rekonsiliasi Data Kepegawaian di lingkungan Pemkab. Paser	5	Dok	100	%	1	Dok	1	Dok	100	1	102	2040,00
	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi	90	%	-	%	80	%	67,24	%	83	80	80	80
	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah D =\>+pok Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan	2000	Dok	486	Dok	400	Dok	778	Dok	194	1	1265	63,25

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 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
							Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
		Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah												
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah surat keputusan Kenaikan Pangkat yang diterbitkan tepat waktu	3000	Dok	594	Dok	1000	Dok	934	Dok	93	1000	2528	84,27
	Pengelolaan Promosi ASN	Terselenggaranya Rapat Baperjakat	5	Dok	3	Rapat	6	Rapat	6	Rapat	100	1	7	140,00

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 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
							Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
		Jumlah Calon JPT yang lulus Test Assesment Lelang JPT			-	Orang	24	Orang	0	Orang	-	-	-	-
	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang telah mengikuti Peningkatan Kompetensi sesuai dengan syarat kompetensi dalam jabatan	90	%	-	%	70	%	102	%	145	80	80	
	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah fasilitasi kegiatan Assesment Center yang dilaksanakan	5	Dok	3	Kali	1	Dok	1	Dok	100	1	5	100
	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah pegawai dapat difasilitasi untuk mendapatkan	5	Dok	-	Orang	650	Orang	650	Orang	100	1	181	20

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 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
							Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
		Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)												
		Jumlah pegawai yang dapat difasilitasi untuk mendapatkan Bimbingan Teknis (BIMTEK)			57	Orang								
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Tugas belajar atau ijin belajar	5	Dok	70	Orang	100	Orang	97	Orang	97	8	175	350
	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah SK Jabatan Fungsional yang diterbitkan tepat waktu	1941	Dok	273	sk	100	orang	171	SK	170	50	596	30,71

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 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
							Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	50	orang	-	Dok	40	Dok	41	Dok	102	50	51	102
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN dengan nilai SKP baik	85%	%	85	%	75	100%	85	%	85	80	80	-
		Persentase ASN yang mendapatkan pembinaan kinerja/disiplin Pegawai				%	85	%	100	%	117	85	85	-
		Persentase ASN yang mendapatkan Penghargaan				%	80	%	100	%	125	57,33	57,33	-

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 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
							Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
		(SLKS dan ASN Berprestasi)												
	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Peraturan Bupati (PERBUP) dan Petunjuk Teknis (JUKNIS) Sistem Manajemen Kinerja ASN	5	Dok	0	Dok	1	Dok	1	Dok	100	1	2	40,00
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah SKP yang terkumpul dan di evaluasi	5	Dok	4634	SKPi	4634	SKP	4634	SKP	100	1	9269	185380,00
		Jumlah WL LHKPN yang terverifikasi lengkap dan tepat waktu			225	Wajib Laporan	225	Wajib Laporan	225	Wajib Laporan	100		450	
	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Peraturan Bupati (PERBUP) dan Petunjuk Teknis (JUKNIS)	5	Dok	1	Dok	1	Dok	1	Dok	100	1	3	60,00

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 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
							Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
		Sistem Manajemen Kinerja ASN yang dievaluasi												
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah Kenaikan Gaji Berkala PNS yang terselesaikan tepat waktu	6000	orang	584	Dok	1600	Dok	1300	Dok	81	1200	3084	51,40
		Jumlah Peraturan Kepala Daerah ttg Penyusunan Standarisasi Tambahan Penghasilan Pegawai / Tunjangan Kinerja yang ditetapkan	1	Dok	1	Dok	1	Dok	1	Dok	100		2	
	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah PNS yang memperoleh Penghargaan SLKS	2000	orang	200	Dok	400	Dok	375	Dok	93	400	975	22,70

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 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
							Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah kasus-kasus pelanggaran yang diselesaikan	1	laporan	7	Kasus	5	Kasus	7	Kasus	140	1	155	150
	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Pelayanan Proses Perceraian Pegawai										50	5	-
	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN										1	1	-
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN Manajerial dan Fungsional memiliki sertifikasi	90	%	70	%	75	%	56	%	74	75	75	-
		Persentase ASN Manajerial dan Fungsional memiliki Sertifikat					75	%	59	%	88.89	75	75	-

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 2022		Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)					Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
							Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023		Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (2024)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah calon ASN dan ASN yang telah memenuhi Diklat Penjenjangan	97	%	80	%	61	Orang	61	Orang	100			-
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Pejabat yang mendapatkan Pelatihan PKN, PKA dan PKP	3	laporan	57	Orang	57	Orang	57	Orang	100	5	119	383
		Jumlah Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang mendapatkan pendidikan LATSAR	1	laporan	136	Orang	4	Orang	4	Orang	100	-	1401	140

Dari tabel evaluasi diatas dapat diuraikan realisasi program dan kegiatan beserta indikatornya antara lain sebagai berikut:

1. Program/kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja/hasil keluaran adalah 1 (Satu) Program 1 (Kegiatan) dan 1 (Satu) Sub Kegiatan sebagai berikut

NO	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD

2. Program dengan kegiatan yang telah memenuhi target kinerja/hasil keluaran adalah 3 (Tiga)Program 1 (Kegiatan) dan 12 (Kegiatan) dan 35 (tiga puluh empat) Sub Kegiatan sebagai berikut

NO	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1. Penyusunan Dokumen 2. Perencanaan Perangkat Daerah
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor. 2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor 3. Penyediaan Bahan Logistik Kantor 4. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan 5. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
		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	1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan

		<p>Urusan Pemerintahan Daerah</p>	<p>Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan</p> <p>2. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya</p> <p>3. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya</p> <p>4. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya</p>
2.	Program Kepegawaian Daerah	<p>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</p>	<p>1. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK</p> <p>2. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian</p> <p>3. Evaluasi Pemberhentian ASN</p> <p>4. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN</p> <p>5. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian</p> <p>6. Pengelolaan Data Kepegawaian</p> <p>7. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian</p>
		<p>Mutasi dan Promosi ASN</p>	<p>1. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN</p> <p>2. Pengelolaan Promosi ASN</p>
		<p>Pengembangan Kompetensi ASN</p>	<p>1. Pengelolaan Assessment Center</p> <p>2. Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN</p> <p>3. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN</p>
		<p>Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</p>	<p>1. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</p> <p>2. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</p> <p>3. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai</p> <p>4. Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai</p> <p>5. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN</p>

3. Program dengan kegiatan yang telah melebihi target kinerja/hasil keluaran adalah 3 (Tiga) Program 1 (Kegiatan) dan 6 (Kegiatan) dan 7 (Tujuh) Sub Kegiatan sebagai berikut

NO	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
1.	Penunjang Pemerintahan Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
2.	Program Kepegawaian Daerah	Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN
		Pengembangan Kompetensi ASN	1. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN Fasilitasi 2. Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

3. Faktor Penyebab Tidak tercapainya, terpenuhinya atau melebihi target Kinerja Program/Kegiatan.

Beberapa faktor yang menyebabkan tidak tercapainya target kinerja/hasil keluaran adalah sebagai berikut:

1. Terdapat target yang tidak terealisasi
2. Target Output terlalu tinggi pada saat penyusunan Rencana Kerja (Renja) dan tidak melakukan analisa terhadap rencana dan realisasi pada tahun- tahun sebelumnya
3. Perumusan indikator yang kurang tepat yang akhirnya mempengaruhi pencapaian target kinerja.
4. Penyesuaian terhadap kemampuan APBD serta Program dan kegiatan prioritas pada badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
5. Evaluasi dalam pelaksanaan kinerja harus menjadi fokus dalam pencapaian target kinerja.

4. Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Terdiri 3 (tiga) Program yaitu Program Urusan Penunjang Pemerintah Daerah, Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dari program yang telah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia implikasi yang timbul dari pelaksanaan program terdapat target capaian program Renstra adalah adanya peningkatan capaian target sehingga tujuan organisasi Perangkat Daerah yang telah direncanakan akan berjalan sesuai target yang telah ditetapkan.

5. Tindakan Perencanaan Perencanaan dan Penganggaran yang perlu Diambil untuk mengatasi faktor-Faktor penyebab tersebut.

Adapun tindakan yang dilakukan dalam rangka perencanaan dan penganggaran untuk melaksanakan program adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pendekatan yaitu pendekatan penganggaran berbasis program (**money follow program**) melalui perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja yang dilaksanakan melalui kerangka pendanaan, kerangka regulasi (isu-isu strategis) baik Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
2. Melakukan reviu serta penelaahan indikator kinerja Program dan Kegiatan
3. Dalam setiap penyusunan dokumen perencanaan mempertimbangkan, mengevaluasi melalui analisa pencapaian kinerja pada tahun-tahun sebelumnya
4. Menentukan target secara realistis dan berdasar pada prioritas program.

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

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. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Analisis kinerja pelayanan sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser berdasarkan indikator sasaran yang ditetapkan sebagai Perjanjian Kinerja pejabat eselon II tahun 2024 ada 4 (empat) yaitu :

1. Nilai SAKIP perangkat daerah
2. Presentasi terpenuhinya aspek penilaian mandiri penerapan System merit
3. Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal
4. Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural
5. Indeks Kepuasan Masyarakat

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya serta pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi perangkat daerah secara terukur dengan sasaran dan target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintahan yang dilaksanakan secara periodik. Jika perangkat daerah yang bersangkutan belum mempunyai tolak ukur dan indikator kinerja yang akan diuji, maka setiap perangkat daerah perlu terlebih dahulu menjelaskan apa dan bagaimana cara menentukan tolak ukur kinerja dan indikator kinerja pelayanan masing-masing sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta norma dan standar pelayanan Perangkat Daerah yang bersangkutan.

Pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser berdasarkan target capaian selama 5 (lima) tahun terakhir dapat dilihat pada tabel T-C.30 berikut:

Tabel T-C.30
Pencapaian Kinerja Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

NO	Indikator Kinerja	SPM/Standar Nasional	IKK	Target Renstra Perangkat Daerah				Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analis
				(n-3) 2023	(n-1) 2024	(n)2025	(n+1)2026	(n-3) 2023	(n-1) 2024	(n-1)2024	(n)2025	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	-	-	B (65)	BB (70)	BB(72)	BB(75)	B(65,18)	BB(71,51)	BB(70)	BB(72)	
2.	Presentase terpenuhinya aspek penilaian mandiri penerapan sistem merit	-	-	125	200	250	300	185	185	200	250	
3.	Presentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	-	-	85%	92%	95%	95%	130,69%	23,53%	90%	95%	
4.	Presentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	-	-	90%	95%	98%	98%	85%	11,11 %	95%	98%	
5.	Indeks Kepuasan Masyarakat	-	-	Baik (80)	Baik (80)	Baik (80)	Baik (80)	Baik (80)	Baik (85,44)	Baik (80)	Baik (80)	

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 2.2.1

Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Paser Tahun 2023 dengan Target Renstra Tahun 2026

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Realisasi s/d 2023	Target Akhir Renstra Tahun 2026	Capaian %	Kategori
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Indeks	B (65,18)	BB (75)	86,91	Tinggi
		Rata-rata capaian sasaran I				86,91	
2	Meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen ASN	Hasil penilaian mandiri penerapan	Nilai	185,5	300	61,66	Rendah
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Persen	130,69%	95%	137	Sangat Tinggi
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Persen	84,055%	98%	86,79	Tinggi
		Indeks Survei Kepuasan Pegawai	Indeks	B (80,92)	B (80)	101,15	Tercapai sesuai target
		Rata-rata capaian sasaran II					96,65

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 fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser didukung dengan potensi sumber daya manusia dengan tingkat pendidikan tinggi dengan jumlah pegawai yaitu 45 (empat puluh tiga) personil yang terbagi atas 32 orang PNS, 5 orang PPPK (Pegawai dengan Perjanjian Kerja) (pegawai negeri sipil) dan 8 PTT (pegawai tidak tetap) pada kondisi januari terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.3.1

Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Formal

NO	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin (orang)		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	S2	0	1	1
2	S1	24	6	30
3	Diploma IV	2	0	2
4	Diploma III	2	3	5
5	SLTA	3	3	6
Jumlah		31	13	44

Dilihat dari tingkat pendidikan tersebut bahwa Tingkat pendidikan S-2 masih minim, namun Tahun 2024 Pegawai Negeri Sipil pada BKPSDM akan mengembangkan kompetensi melalui pendidikan Formal ke Pendidikan Pasca Sarjana dengan jumlah Pegawai yaitu 11 PNS dengan program Tugas Belajar tanpa diberhentikan dari Jabatan dan tetap melaksanakan tugas kedinasan. 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 2023 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 2023 yang masih banyak evaluasi seperti Sarana dan Prasarana untuk saat ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia hanya memiliki PC yaitu 75 Unit dengan tambahan di tahun 2024 yaitu 16 Unit hal ini masih belum memadai dengan rencana Pemerintah akan melakukan Rekrutmen besar-besaran di Tahun 2024 sampai dengan tahun berikutnya.
- 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

- d. 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.
- e. Masih rendahnya jumlah kasus pelanggaran disiplin yang dapat terselesaikan yakni sekitar 4 – 5 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.
- f. Masih rendahnya indeks IPA ASN yang secara resmi dari BKN yakni 60 (*buruk*). Hal ini yang menjadikan bahan evaluasi sekaligus perbaikan-perbaikan tahun berikutnya dengan melaksanakan program pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara dengan adanya dukungan anggaran.
- g. Masih rendahnya Indeks *Sistem Merit* pada Pemerintah Kabupaten Paser dengan Indeks Sistem Merit melalui Berita Acara Nomor BA.44/PMPSP/SM1.KASN/XI/2023 dengan Nilai yaitu 185 hal ini membuktikan bahwa belum terlaksananya manajemen ASN dengan penerapan *Sistem Merit*.

Meskipun terdapat permasalahan yang cukup mendasar dalam pengembangan kapasitas ASN namun terdapat pula peluang dan tantangan pada BKPSDM Kabupaten Paser yakni :

- a. Pemberlakuan UU nomor 20 tahun 2023 menjadi dasar bagi peraturan-peraturan lainnya dalam pengembangan kapasitas ASN
- b. Pelaksanaan *roadmap* Kebutuhan Sarana dan Prasarana dalam rangka Pengembangan Kompetensi dan Rekrutmen ASN.
- c. Pelaksanaan atau pengimplementasian Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berdasarkan PP Nomor 60 tahun 2008
- d. Terbukanya Kerjasama dengan berbagai penyelenggara diklat dan pelatihan seperti LAN Samarinda Provinsi Kalimantan Timur, BPSDM Surabaya Jawa Timur, BPSDM Makassar Sulawesi Selatan, serta kesempatan Kerjasama dengan Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Komunikasi dan Informatika Banjarmasin serta lembaga pelatihan dan pendidikan yang telah terakreditasi.

- e. Kemajuan teknologi, informasi atau elektronik *e-government (e-gov)* dalam SPBE berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 95 tahun 2018
- f. Rencana Aksi Bupati Paser dalam meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN melalui peningkatan kapasitas ASN dengan mengacu pada UU nomor 20 Tahun 2023.
- g. Dalam undang-undangn Nomor 20 Taun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara , sistem merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada Kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Untuk itu Pemerintah Kabupaten Paser melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berupaya meningkatkan Indeks Sistem Merit sehingga dapat melaksanakan Manajemen ASN mengacu pada *Sistem Merit*. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah membentuk Tim Penilaian Mandiri dalam rangka penyusunan Road Map Jangka Panjang dalam rangka menaikkan Indeks *Sistem Merit*.

Berdasarkan permasalahan dan peluang serta tantangan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser maka isu – isu strategis pelayanan sebagai upaya pemecahan masalah adalah sebagai berikut :

- Meningkatkan kapasitas sarana dan prasarana, sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian target peningkatakan kapasitas ASN
- Meningkatkan kualitas layanan dengan pengembangan teknologi dan informasi
- Meningkatkan koordinasi terkait dengan adanya perubahan peraturan dari Pemerintah Pusat dalam menyiapkan sistem pelaksanaan peraturan tersebut dan menyiapkan pedoman terkait perubahan peraturan Pemerintah Pusat
- Mengembangkan sistem pengembangan kompetensi serta pedoman sitem Pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kerja sehingga dapat berjalan dengan perencanaan sesuai dengan rencana strategis Perangkat Daerah
- Membangun integritas ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser dengan upaya jemput bola melalui pembinaan-pembinaan ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser serta Meningkatkan monitoring dan evaluasi serta pembinaan disiplin untuk meningkatkan disiplin pegawai, penyalahgunaan aplikasi e-presensi

- Melakukan koordinasi dan sinergitas program kerja secara intensif berbagai pihak dalam rangka implelementasi manajemen ASN berbasis sistem merit
- Meningkatkan prestasi kerja melalui *reward* dan *punishment* untuk menunjang Indeks Profesionalitas ASN.
- Meningkatkan Indeks Sistem Merit dalam rangka penerapan *Sistem Merit*.

2.4. Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2025 Kabupaten Paser

Perumusan rancangan awal rencana kerja dilakukan untuk melakukan penyusunan Renja tahun 2025 dan sebagai acuan penyusunan rencana program dan kegiatan maka disusun dengan mempedomani Rancangan Awal RKPD Kabupaten Paser. Dalam perumusan rancangan awal rencana kerja BKPSDM tahun anggaran 2025 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 2025.

Untuk lebih jelasnya, perbandingan dan perubahan rancangan awal rencana kerja (RENJA) perangkat daerah dengan Rancangan awal Rencana Kerja Perangkat Daerah (RKPD) Kabupaten Paser adalah sebagai berikut :

Tabel TC-31
Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2025
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

RANCANGAN AWAL RKPD						HASIL ANALIS KEBUTUHAN					
No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp)	Catatan Penting
	Urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang					Urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang					
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				20.345.704.066,95	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				27.566.864.148	
A	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat	B (78)	6.489.745.657,04	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat	B (78)	12.018.849.148,00	
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kc. Tanah Grogot	Tersusunnya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Tepat Waktu	100%	189.135.790,00	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kc. Tanah Grogot	Tersusunnya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Tepat Waktu	100%	551.475.000,00	
1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen perencanaan	4 dokumen	75.010.400,00	Penyusunan Dokumen Perencanaan	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen perencanaan	5 dokumen	374.119.000,00	

RANCANGAN AWAL RKPD						HASIL ANALIS KEBUTUHAN					
No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp)	Catatan Penting
			perangkat daerah			Perangkat Daerah		perangkat daerah			
1.2	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kc. Tanah Grogot	Jumlah laporan evaluasi kinerja perangkat daerah (termasuk sektoral dan CaLK)	8 dokumen	114.125.390,00	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kc. Tanah Grogot	Jumlah laporan evaluasi kinerja perangkat daerah (termasuk sektoral dan CaLK)	12 Laporan	177.356.000,00	
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Kc. Tanah Grogot	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Keuangan PD	B (78)	5.848.525.185,00	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Kc. Tanah Grogot	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Keuangan PD	B (78)	7.707.681.948,00	
2.1	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen penatausahaan keuangan yang terverifikasi	200 dokumen	180.000.000,00	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen penatausahaan keuangan yang terverifikasi	180 Dokumen	208.733.000,00	
2.2	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	31 orang	5.668.525.185,00	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	33 orang	7.498.948.948,00	
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Kc. Tanah Grogot	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian PD	B (78)	10.000.000,00	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Kc. Tanah Grogot	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian PD	B (78)	49.879.000,00	

RANCANGAN AWAL RKP						HASIL ANALIS KEBUTUHAN					
No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp)	Catatan Penting
3.1	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Kc. Tanah Grogot	Jumlah orang yang mengikuti sosialisasi peraturan perundang-undangan	60 orang	10.000.000,00	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Kc. Tanah Grogot	Jumlah orang yang mengikuti sosialisasi peraturan perundang-undangan	60 orang	49.879.000,00	
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kc. Tanah Grogot	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Umum PD	B (78)	255.308.892,04	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kc. Tanah Grogot	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Umum PD	B (78)	1.258.432.200,00	
4.1	Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Kc. Tanah Grogot	Jumlah paket komponen listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	7 Paket	1.425.000,00	Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Kc. Tanah Grogot	Jumlah paket komponen listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	4 Paket	8.626.000,00	
4.2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kc. Tanah Grogot	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	8 paket	16.984.000,00	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kc. Tanah Grogot	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	31 paket	698.739.200,00	
4.3	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Kc. Tanah Grogot	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	45 paket	40.001.610,00	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Kc. Tanah Grogot	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	42 paket	144.729.000,00	
4.4	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Kc. Tanah Grogot	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	10 paket	6.000.000,00	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Kc. Tanah Grogot	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	7 paket	33.594.000,00	

RANCANGAN AWAL RKP						HASIL ANALIS KEBUTUHAN					
No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp)	Catatan Penting
4.5	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan	2 Dokumen	4.593.600,00	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan	2 Dokumen	3.996.000,00	
4.6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kc. Tanah Grogot	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	45 laporan	126.304.682,04	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kc. Tanah Grogot	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	50 laporan	200.932.000,00	
4.7	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen penatausahaan arsip dinamis pada SKPD	1 dokumen	60.000.000,00	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen penatausahaan arsip dinamis pada SKPD	1 dokumen	167.816.000,00	
5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Kc. Tanah Grogot	Persentase Ketersediaan BMD Penunjang Urusan PD	100%	60.033.300,00	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Kc. Tanah Grogot	Persentase Ketersediaan BMD Penunjang Urusan PD	100%	1.770.218.000,00	
5.1	Pengadaan Meubel	Kc. Tanah Grogot	Jumlah mebeleur	7 unit	8.838.500,00	Pengadaan Meubel	Kc. Tanah Grogot	Jumlah mebeleur yang diadakan	85 unit	416.183.000,00	

RANCANGAN AWAL RKP						HASIL ANALIS KEBUTUHAN					
No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp)	Catatan Penting
			yang diadakan								
5.2	Penggandaan Peralatan dan Mesin lainnya	Kc. Tanah Grogot	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	8 unit	51.194.800,00	Penggandaan Peralatan dan Mesin lainnya	Kc. Tanah Grogot	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	217 unit	1.354.035.000,00	
6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kc. Tanah Grogot	Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Urusan PD	100%	1.545.500,00	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kc. Tanah Grogot	Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Urusan PD	100%	132.768.000,00	
6.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Kc. Tanah Grogot	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	10 Laporan	456.500,00	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Kc. Tanah Grogot	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	10 Laporan	880.000,00	
6.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Kc. Tanah Grogot	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	12 Laporan	1.089.000,00	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Kc. Tanah Grogot	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	12 Laporan	131.888.000,00	
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kc. Tanah Grogot	Persentase Pemeliharaan BMD Penunjang Urusan PD	100%	125.196.990,00	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kc. Tanah Grogot	Persentase Pemeliharaan BMD Penunjang Urusan PD	100%	548.395.000,00	

RANCANGAN AWAL RKPD						HASIL ANALIS KEBUTUHAN					
No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp)	Catatan Penting
7.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Kc. Tanah Grogot	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	4 Unit	44.491.000,00	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Kc. Tanah Grogot	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	5 Unit	23.991.000,00	
7.2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kc. Tanah Grogot	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	8 unit	17.572.000,00	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kc. Tanah Grogot	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	20 unit	65.630.000,00	
7.3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Kc. Tanah Grogot	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	1 unit	58.863.990,00	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Kc. Tanah Grogot	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	2 Gedung	416.074.000,00	
7.4	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Kc. Tanah Grogot	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	5 unit	4.270.000,00	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Kc. Tanah Grogot	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	15 unit	42.700.000,00	
B	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase Kesesuaian Jabatan	85%	6.333.115.733,00	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase Kesesuaian Jabatan	85%	8.535.774.000,00	

RANCANGAN AWAL RKP						HASIL ANALIS KEBUTUHAN					
No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp)	Catatan Penting
			Pegawai Berdasarkan Pendidikan					Pegawai Berdasarkan Pendidikan			
			Persentase ASN Bekerja sesuai Kompetensi dan Kualifikasi dalam Jabatan	85%				Persentase ASN Bekerja sesuai Kompetensi dan Kualifikasi dalam Jabatan	85%		
			Persentase Pegawai Berkinerja Baik	100%				Persentase Pegawai Berkinerja Baik	100%		
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Persentase Formasi Kebutuhan Pegawai yang Terpenuhi Berdasarkan Jumlah Bezzeting/ Formasi yang Diusulkan	80%	1.608.955.333,00	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Persentase Formasi Kebutuhan Pegawai yang Terpenuhi Berdasarkan Jumlah Bezzeting/ Formasi yang Diusulkan	80%	1.637.338.000,00	
			Persentase Data Kepegawaian yang Terupdate/di remajakan	90%				Persentase Data Kepegawaian yang Terupdate/di remajakan	90%		

RANCANGAN AWAL RKPD						HASIL ANALIS KEBUTUHAN					
No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp)	Catatan Penting
1.1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	3 dokumen	749.258.733,00	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	2 Dokumen	933.402.000,00	
1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	1 dokumen	79.020.000,00	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	1 dokumen	79.578.000,00	
1.3	Evaluasi Pemberhentian ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil evaluasi pemberhentian ASN	1 dokumen	84.292.730,00	Evaluasi Pemberhentian ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil evaluasi pemberhentian ASN	1 dokumen	69.809.000,00	
1.4	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	1 lembaga	161.343.670,00	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	1 lembaga	178.160.000,00	
1.5	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	1 dokumen	210.000.000,00	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	1 dokumen	186.708.000,00	
1.6	Pengelolaan Data Kepegawaian	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil	1 dokumen	250.000.000,00	Pengelolaan Data Kepegawaian	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil pengelolaan	1 dokumen	140.429.000,00	

RANCANGAN AWAL RKPD						HASIL ANALIS KEBUTUHAN					
No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp)	Catatan Penting
			pengelolaan data kepegawaian					data kepegawaian			
1.7	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Kc. Tanah Grogot	Jumlah laporan hasil evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian	1 Laporan	75.040.200,00	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Kc. Tanah Grogot	Jumlah laporan hasil evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian	1 Laporan	49.252.000,00	
2	Mutasi dan Promosi ASN	Kc. Tanah Grogot	Persentase Penempatan ASN berdasarkan kualifikasi sesuai syarat jabatan	90%	1.263.574.000,00	Mutasi dan Promosi ASN	Kc. Tanah Grogot	Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kualifikasi dan Kompetensi	90%	970.353.000,00	
2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah	400 dokumen	150.000.000,00	Pengelolaan Mutasi ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah	1 dokumen	102.943.000,00	
2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah pengelolaan	600 Dokumen	163.574.000,00	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah pengelolaan	1000 Dokumen	242.484.000,00	

RANCANGAN AWAL RKPD						HASIL ANALIS KEBUTUHAN					
No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp)	Catatan Penting
			kenaikan pangkat ASN					kenaikan pangkat ASN			
2.3	Pengelolaan Promosi ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah Dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	1 dokumen	950.000.000,00	Pengelolaan Promosi ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah Dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	1 dokumen	624.926.000,00	
3	Pengembangan Kompetensi ASN	Kc. Tanah Grogot	Persentase ASN yang Telah Mengikuti Peningkatan Kompetensi sesuai dengan Syarat Kompetensi dalam Jabatan	85%	2.646.164.400,00	Pengembangan Kompetensi ASN	Kc. Tanah Grogot	Persentase ASN yang Telah Mengikuti Peningkatan Kompetensi sesuai dengan Syarat Kompetensi dalam Jabatan	85%	4.967.589.000,00	
3.1	Pengelolaan Assesment Center	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen pengelolaan assesment center	1 dokumen	726.164.400,00	Pengelolaan Assesment Center	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen pengelolaan assesment center	1 dokumen	891.319.000,00	
3.2	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil pengelolaan administrasi diklat dan sertifikasi ASN	1 dokumen	1.100.000.000,00	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil pengelolaan administrasi diklat dan sertifikasi ASN	1 dokumen	2.924.944.000,00	

RANCANGAN AWAL RKPD						HASIL ANALIS KEBUTUHAN					
No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp)	Catatan Penting
3.3	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	100 orang	550.000.000,00	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	8 orang	376.810.000,00	
3.4	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah ASN fungsional yang dibina	120 orang	150.000.000,00	Pembinaan Jabatan Fungsional	Kc. Tanah Grogot	Jumlah ASN fungsional yang dibina	50 orang	703.850.000,00	
3.5	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Kc. Tanah Grogot	Jumlah ASN jabatan fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan karir	50 orang	120.000.000,00	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Kc. Tanah Grogot	Jumlah ASN jabatan fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan karir	50 orang	70.666.000,00	
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kc. Tanah Grogot	Persentase ASN dengan Nilai SKP Baik	80%	814.422.000,00	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kc. Tanah Grogot	Persentase ASN dengan Nilai SKP Baik	100%	960.494.000,00	
4.1	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil penyusunan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	1 dokumen	80.000.000,00	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil penyusunan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	1 dokumen	50.592.000,00	
4.2	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi	1 dokumen	267.993.500,00	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi	1 dokumen	200.835.000,00	

RANCANGAN AWAL RKPD						HASIL ANALIS KEBUTUHAN					
No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp)	Catatan Penting
			kinerja aparatur					kinerja aparatur			
4.3	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	1 dolumen	95.000.000,00	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kc. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	1 laporan	100.785.000,00	
4.4	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Kc. Tanah Grogot	Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	1200 orang	120.000.000,00	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Kc. Tanah Grogot	Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	1200 orang	253.154.000,00	
4.5	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Kc. Tanah Grogot	Jumlah ASN yang dierikan tanda jasa	400 orang	115.732.000,00	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Kc. Tanah Grogot	Jumlah ASN yang dierikan tanda jasa	400 orang	77.150.000,00	
4.6	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	1 laporan	135.696.500,00	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	1 laporan	186.370.000,00	
3.4	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah ASN fungsional yang dibina	120 orang	150.000.000,00	Pembinaan Jabatan Fungsional	Kc. Tanah Grogot	Jumlah ASN fungsional yang dibina	50 orang	703.850.000,00	
4.8	Evaluasi Disiplin ASN	Kc. Tanah Grogot	Jumlah laporan hasil evaluasi disiplin ASN	1 Laporan	-	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Kc. Tanah Grogot	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	1 Laporan	51.022.000,00	
	Pendidikan dan Pelatihan					Pendidikan dan Pelatihan					

RANCANGAN AWAL RKPD						HASIL ANALIS KEBUTUHAN					
No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp)	Catatan Penting
C	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		Persentase ASN Manajerial dan Fungsional memiliki Sertifikasi	85%		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		Persentase ASN Manajerial dan Fungsional memiliki Sertifikasi	85%		
1	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Kc. Tanah Grogot	Persentase Calon ASN dan ASN yang Telah Lulus Memenuhi Diklat Perjenjangan	95%	7.522.842.676,91	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Kc. Tanah Grogot	Persentase Calon ASN dan ASN yang Telah Lulus Memenuhi Diklat Perjenjangan	93%	7.012.241.000,00	
1.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Kc. Tanah Grogot	Jumlah laporan hasil penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan, dan prajabatan	1 laporan	7.522.842.676,91	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Kc. Tanah Grogot	Jumlah laporan hasil penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan, dan prajabatan	5 Dokumen	7.012.241.000,00	

2.5. Penelaan 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 memnuhi kekurangan jabatan pada posisi dan perangkat daerah tertentu.

Tabel T-C.32
Usulan Program dan Kegiatan dari Para Pemangku Kepentingan Tahun 2025
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.	Nihil	-	Nihil	Nihil	Tidak ada usulan dari masyarakat

BAB III

TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

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

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

Dalam perencanaan jangka menengah, BKN berkomitmen untuk membangun sistem manajemen PNS yang dituangkan dalam visi BKN 2020 s.d. 2024 yaitu : “ Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Professional dan Bermartabat Tahun 2025”. Terdapat dua nilai yang menjadi tujuan utama pembentukan karakter pegawai ASN, yaitu : Nilai *pertama*, professional dengan penjelasan : a) BKN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan memaksimalkan sumber daya yang tersedia dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien; serta b) BKN melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian. Nilai *Kedua*, adalah bermartabat dengan penjelasan : a) BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral yang membentuk citra positif BKN; serta b) menjaga integritas dan citra organisasi BKN sebagai lembaga pemerintah dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dengan menjadi lembaga terdepan dalam menerapkan prinsip profesionalitas, nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

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

Tabel 3.1.1

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

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

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

Dalam perencanaan jangka menengah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi memiliki komitmen yang dituangkan dalam Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden dalam dokumen Renstra Kementerian/Lembaga maka Visi Kementerian PANRB yaitu sebagai berikut :
 “Mewujudkan Aparatur Negara yang Professional dan Berintegritas Tinggi untuk mencapai Pemerintahan yang berkelas dunia dalam pelayanan kepada

Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi visi Presiden dan Wakil Presiden “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian yang berlandaskan Gotong Royong.”

Dalam mewujudkan visinya, Kementerian PANRB melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden yaitu Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong dengan uraian sebagai berikut :

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

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

Tabel 3.1.2
Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi beserta Faktor Pendorong dan Penghambat Keberhasilan Penanganannya

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

3.2. Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah (dibuat tabel)

Tema pembangunan Kabupaten Paser tahun 2025 sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Paser tahun 2021-2026 yaitu “Mewujudkan Kabupaten Paser Maju, Adil dan Sejahtera”.

Sedangkan prioritas pembangunan Kabupaten Paser pada RPJPD Tahun 2005 sampai dengan tahun 2025 yaitu :

- Periode 5 tahun pertama (2005-2010)

Peningkatan kualitas SDM masyarakat dan infrastruktur pelayanan dasar

- Periode 5 tahun kedua (2011 – 2015)

Peningkatan kualitas ekonomi berbasis potensi lokal dan penataan wilayah

- Periode 5 tahun ketiga (2016-2020)

Peningkatan tata Kelola pemerintahan, kohesivitas sosial dan pemantapan kualitas pelayanan dasar

- Periode 5 tahun keempat (2021-2025)

Peningkatan daya saing daerah dan keberlanjutan lingkungan

Pada periode tahun 2021-2025 Kabupaten Paser berada pada periode tahapan pembangunan yang ke-4 sesuai dengan RPJPD Kabupaten Paser. Tahapan ini menekankan pembangunan untuk peningkatan daya saing daerah yang keberlanjutan lingkungan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam mendukung prioritas program pemerintah daerah dalam menciptakan daya saing daerah maka selain meningkatkan pelayanan publik dalam rangka reformasi birokrasi juga menciptakan ASN yang andal sebagai penggerak penyelenggara jalannya pemerintahan di daerah.

Perumusan tujuan dan sasaran perencanaan kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Paser Tahun 2025 didasarkan atas rumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Paser sesuai dengan sasaran dan target kinerja yang tertuang dalam Dokumen Perencanaan Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Paser Tahun 2021 s.d. 2026. Perumusan tujuan dan sasaran rencana kerja Tahun 2025 sebagai berikut :

Tabel. 3.1.3

Perumusan tujuan dan sasaran rencana kerja Tahun 2025

No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Kegiatan
	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP oleh APIP (B 75) Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Lainnya (Indikator Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat- an Target (B 80)	a. Perencanaan, Penanganan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah c. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah d. Administrasi Umum Perangkat Daerah e. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah f. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah g. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
	Mewujudkan Pengembangan Kapasitas SDM yang Profesional, Inovatif dan Berintegrasi	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	- Persentase terpenuhin ya aspek penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit 300 Nilai - Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan Pelatihan Formal 95% - Persentase Pejabat ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural 98%	Program Kepegawaian Daerah Kegiatan : a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN b. Pengembangan Kompetensi ASN c. Mutasi dan Promosi ASN d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Program Pengembangan Sumber Daya Manusia kegiatan : 1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan Dari analisis

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 2025. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sebagai mana tersusun sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Kegiatan :

Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Sub Kegiatan :

- Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah
- Evaluasi kinerja perangkat daerah

Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Sub Kegiatan :

- Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD
- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

Administrasi Umum Perangkat Daerah

Sub Kegiatan :

- Penyediaan komponen listrik/Penerangan Bnagunan kantor
- Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
- Penyediaan bahan logistik kantor
- Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
- Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
- Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD
- Penatausahaan arsip dinamis pada SKPD

Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Sub Kegiatan :

- Pengadaan Meubelair
- Pengadaan Peralatan dan Mesin lainnya

Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Sub Kegiatan :

- Penyediaan Jasa Surat Menyurat
- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Sub Kegiatan :

- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau lapangan
- Pemeliharaan/rehabilitasi Gedung kantor dan bangunan lainnya
- Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya
- Pemeliharaan/rehabilitas sarana dan prasarana Gedung kantor dan bangunan lainnya

2. Program Kepegawaian Daerah

Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kegawain ASN

Sub Kegiatan :

- Perumusan bahan kebijakan pengadaan
- Koordinasi dan Fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK
- Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian
- Evaluasi pemberhentian ASN
- Fasilitasi Lembaga profesi ASN
- Evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian
- Pengelolaan data kepegawaian
- Pengelolaan sistem informasi kepegawaian

Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

Sub Kegiatan :

- Pengelolaan mutasi ASN
- Pengelolaan kenaikan pangkat ASN
- Pengelolaan Promosi ASN

Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

Sub Kegiatan :

- Pengelolaan Assesment Center
- Pengelolaan Administrasi Diklat dan sertifikasi ASN
- Pengelolaan Pendidikan lanjutan ASN
- Pembinaan jabatan fungsional ASN
- Fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional

Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Sub Kegiatan :

- Penyusunan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
- Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
- Evaluasi hasil penilaian dan kinerja aparatur
- Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai
- Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai
- Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN
- Evaluasi Disiplin ASN
- Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai

- Pembinaan ASN

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

Sub Kegiatan :

- Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan

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 tahun 2025 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 awal 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 2025 dengan penambahan sub kegiatan serta indikator dari Renstra Perangkat Daerah sebagai berikut :

Pertama, Program Kepegawaian Daerah

Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepagawaian ASN

Sub Kegiatan Perumusan bahan kebijakan pengadaan

Alasan :

Sub kegiatan perumusan bahan kebijakan pengadaan mencakup penyusunan dokumen kebijakan teknis pengadaan PNS dan PPPK yang dibutuhkan sebagai dasar SOP bagi penyelenggaraan kegiatan tersebut.

Kedua, Program Kepegawaian Daerah

Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin, dan

Sub Kegiatan Pelayanan proses izin perceraian

Sub Kegiatan Pembinaan ASN

Alasan :

Sub Kegiatan tersebut diampu oleh sub bidang Disiplin ASN di bawah bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN. Satu-satunya kegiatan pembinaan disiplin yang selama ini dianggarkan dinilai terlalu padat indikator, sehingga diperlukan penambahan sub kegiatan untuk memisahkan sub kegiatan sesuai dengan target usulan.

Evaluasi disiplin dilakukan dengan melakukan monitoring dan evaluasi penilaian disiplin berdasarkan hasil rekap e-presensi dan masih tingginya pelanggaran disiplin ASN, termasuk kasus perceraian di kalangan ASN.

Perumusan program dan kegiatan untuk tahun 2025 yang terdiri atas 3 program yakni 1 program penunjang dan 2 program prioritas utama disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.1.4
Rumusan Rencana Program dan Kegiatan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dan Prakiraan Maju Tahun 2026

No	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			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 Pemerintahan Fungsi Penunjang								
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				10.724.707.476,00				29.882.088.720
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Indeks Kepuasan Pelayan Sekretariat		76%				76%	
		Persentase PD dengan nilai IRB Baik		90%	8.963.647.000			90%	12.779.272.220
	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tersusunnya dokumen perencanaan, penganggaran dan	Kc. Tanah Grogot	100%	259.987.00,00	APBD		100%	563.834.700

No	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan dana/Pagu Indikatif
		evaluasi kinerja tepat waktu							
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	Kc. Tanah Grogot	5 dok	142.373.000,00	APBD		5 dok	368.743.100
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah laporan evaluasi kinerja perangkat daerah (termasuk sektoral dan CaLK)	Kc. Tanah Grogot	12 lap	117.614.000,00	APBD		12 lap	195.091.600
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Kc. Tanah Grogot	12 dok	-	APBD		12 dok	-
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah dokumen RKA-SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen RKA-SKPD	Kc. Tanah Grogot	1 dok	-	APBD		1 dok	-

No	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan dana/Pagu Indikatif
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah dokumen perubahan RKA-SKPD dan laporan hasil koordinasi	Kc. Tanah Grogot	1 dok	-	APBD		1 dok	-
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Keuangan PD	Kc. Tanah Grogot	80 nilai	8.963.647.324,00	APBD		80 nilai	8.079.776.100
	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan keuangan yang terverifikasi	Kc. Tanah Grogot	180 dok	117.614.000,00	APBD		180 dok	229.606.300
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	Kc. Tanah Grogot	48 orang	7.883.062.564,00	APBD		48 orang	7.850.169.800
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Umum PD	Kc. Tanah Grogot	70 nilai	401.900.000,00	APBD		70 nilai	1.384.275.420
	Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah paket komponen instalansi listrik/penerangan	Kc. Tanah Grogot	4 paket	8.626.000,00	APBD		4 paket	9.488.600

No	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan dana/Pagu Indikatif
		bangunan kantor yang disediakan							
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	Kc. Tanah Grogot	33 paket	25.000.000,00	APBD		33 paket	768.613.120
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	Kc. Tanah Grogot	42 paket	35.000.000,00	APBD		42 paket	159.201.900
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	Kc. Tanah Grogot	7 paket	10.000.000,00	APBD		7 paket	36.953.400
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan	Kc. Tanah Grogot	2 dok	3.996.000,00	APBD		2 dok	4.395.600
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Kc. Tanah Grogot	50 lap	185.670.000,00	APBD		50 lap	221.025.200

No	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan dana/Pagu Indikatif
	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan arsip dinamis pada skpd	Kc. Tanah Grogot	1 dok	133.608.000,00	APBD		1 dok	184.597.600
	Penggandaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Ketersediaan BMD Penunjang Urusan PD	Kc. Tanah Grogot	100%	1.770.218.000	APBD		100%	1.947.239.800
	Penggandaan Meubel	Jumlah mebeleur yang diadakan	Kc. Tanah Grogot	85 unit	-	APBD		85 unit	457.801.300
	Penggandaan Peralatan dan Mesin lainnya	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	Kc. Tanah Grogot	219 unit	-	APBD		219 unit	1.489.438.500
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Urusan PD	Kc. Tanah Grogot	100%	12.500.000,00	APBD		100%	146.044.800
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	Kc. Tanah Grogot	10 lap	500.000,00	APBD		10 lap	968.000

No	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan dana/Pagu Indikatif
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	Kc. Tanah Grogot	12 lap	12.000.000,00	APBD		12 lap	145.076.800
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan BMD Penunjang Urusan PD	Kc. Tanah Grogot	100%	233.456.000,00	APBD		100%	603.234.500
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	Kc. Tanah Grogot	4 unit	35.000.000,00	APBD		4 unit	26.390.100
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	Kc. Tanah Grogot	1 gedung	158.456.000,00	APBD		1 gedung	457.681.400

No	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan dana/Pagu Indikatif
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Kesesuaian jabatan pegawai berdasarkan pendidikan	Kc. Tanah Grogot	85%	1.697.536.152,00	APBD		85%	9.389.351.400
		Persentase ASN bekerja sesuai Kompetensi dan Kualifikasi dalam jabatan	Kc. Tanah Grogot	85%		APBD		85%	
		Persentase Pegawai Berkinerja Baik	Kc. Tanah Grogot	100%		APBD		100%	
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Formasi Kebutuhan Pegawai yang Terpenuhi Berdasarkan Jumlah Bezzeting/Formasi yang Diusulkan	Kc. Tanah Grogot	75%	532.262.000,00	APBD		75%	1.801.071.800
		Persentase Data Kepegawaian yang Terupdate/diremajakan	Kc. Tanah Grogot			APBD			

No	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan dana/Pagu Indikatif
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan ASN	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Kc. Tanah Grogot	3 dok	136.794.000,00	APBD		2 dok	1.026.742.200
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	Kc. Tanah Grogot	1 dok	50.060.000,00	APBD		1 dok	87.535.800
	Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah dokumen hasil evaluasi pemberhentian ASN	Kc. Tanah Grogot	1 dok	35.118.000,00	APBD		1 dok	76.789.900
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	Kc. Tanah Grogot	1 lembaga	28.131.200,00	APBD		1 lembaga	195.976.000
	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah laporan hasil evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian	Kc. Tanah Grogot	1 Dok	34.020.000,00	APBD		1 lap	54.177.200

No	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan dana/Pagu Indikatif
	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	Kc. Tanah Grogot	1 dok	67.010.000,00	APBD		1 dok	154.471.900
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	Kc. Tanah Grogot	1 dok	183.128.800,00	APBD		1 dok	205.378.800
	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kualifikasi dan Kompetensi	Kc. Tanah Grogot	80%	332.987.000,00	APBD		80%	1.067.388.300
	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah	Kc. Tanah Grogot	1 dok	56.395.000,00	APBD		1 dok	113.237.300
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Kc. Tanah Grogot	600 dok	100.444.000,00	APBD		1.000 dok	266.732.400

No	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan dana/Pagu Indikatif
	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	Kc. Tanah Grogot	1 dok	180.250.000,00	APBD		1 dok	687.418.600
	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang telah mengikuti peningkatan kompetensi sesuai dengan syarat kompetensi dalam jabatan	Kc. Tanah Grogot	80%	332.987.000,00	APBD		80%	5.464.347.900
	Pengelolaan Assesment Center	Jumlah dokumen pengelolaan assesment center	Kc. Tanah Grogot	1 dok	119.790.000,00	APBD		1 dok	980.450.900
	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah dokumen hasil pengelolaan administrasi diklat dan sertifikasi ASN	Kc. Tanah Grogot	1 dok	67.731.000,00	APBD		1 dok	3.217.438.400
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	Kc. Tanah Grogot	8 orang	45.648.000,00	APBD		8 orang	414.491.000

No	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan dana/Pagu Indikatif
	Pembinaan Jabatan Fungsional	Jumlah ASN fungsional yang dibina	Kc. Tanah Grogot	50 orang	75.244.000,00	APBD		50 orang	774.235.000
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN jabatan fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan karir	Kc. Tanah Grogot	50 orang	24.574.000,00	APBD		50 orang	77.732.600
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN dengan nilai SKP Baik	Kc. Tanah Grogot	80%	493.198.000,00	APBD		80%	1.056.543.400
	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil penyusunan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Kc. Tanah Grogot	1 dok	4.189.000,00	APBD		1 dok	55.651.200
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Kc. Tanah Grogot	1 dok	53.307.000,00	APBD		1 dok	220.918.500

No	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan dana/Pagu Indikatif
	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Kc. Tanah Grogot	1 lap	117.504.000,00	APBD		1 lap	110.863.500
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	Kc. Tanah Grogot	1.200 orang	107.766.000,00	APBD		1.200 orang	278.469.400
	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	Kc. Tanah Grogot	400 orang	42.234.000,00	APBD		400 orang	84.865.000
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	Kc. Tanah Grogot	1 lap	106.337.000,00	APBD		1 lap	205.007.000
	Evaluasi Disiplin	Jumlah laporan hasil evaluasi disiplin ASN	Kc. Tanah Grogot	1 lap	31.031.152,00	APBD		1 lap	56.124.200
	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah dokumen proses izin perceraian pegawai yang dilayani	Kc. Tanah Grogot	150 dokumen	30.830.000,00	APBD		50 dokumen	44.644.600

No	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Rencana Tahun 2025				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan dana/Pagu Indikatif
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN Manajerial dan Fungsional memiliki sertifikasi	Kc. Tanah Grogot	85%	63.524.000,00	APBD		85%	7.713.465.100
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase calon ASN dan ASN yang telah lulus memenuhi diklat penjenjangan	Kc. Tanah Grogot	95%		APBD		93%	
	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	Kc. Tanah Grogot	1 lap	63.524.000,00	APBD		1 lap	7.713.465.100

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN

4.1. Rencana Program dan Kegiatan

Kebijakan dijabarkan dalam program, Kegiatan dan Sub Kegiatan. Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 tabel 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. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
5. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
7. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kegawaian ASN
8. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
9. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
10. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
11. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

C. Sub Kegiatan

1. Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah
2. Evaluasi kinerja perangkat daerah
3. Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD
4. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
5. Penyediaan komponen listrik/Penerangan Bnagunan kantor
6. Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
7. Penyediaan bahan logistik kantor
8. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
9. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
10. Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD
11. Penatausahaan arsip dinamis pada SKPD

12. Pengadaan Meubelair
13. Pengadaan Peralatan dan Mesin lainnya
14. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
15. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
16. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau lapangan
17. Pemeliharaan/rehabilitasi Gedung kantor dan bangunan lainnya
18. Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya
19. Pemeliharaan/rehabilitas sarana dan prasarana Gedung kantor dan bangunan lainnya
20. Perumusan bahan kebijakan pengadaan
21. Koordinasi dan Fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK
22. Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian
23. Evaluasi pemberhentian ASN
24. Fasilitasi Lembaga profesi ASN
25. Evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian
26. Pengelolaan data kepegawaian
27. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian
28. Pengelolaan mutasi ASN
29. Pengelolaan kenaikan pangkat ASN
30. Pengelolaan Promosi ASN
31. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
32. Pengelolaan Assesment Center
33. Pengelolaan Administrasi Diklat dan sertifikasi ASN
34. Pengelolaan Pendidikan lanjutan ASN
35. Pembinaan jabatan fungsional ASN
36. Fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional
37. Penyusunan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
38. Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
39. Evaluasi hasil penilaian dan kinerja aparatur
40. Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai
41. Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai
42. Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN
43. Evaluasi Disiplin ASN
44. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
45. Pembinaan ASN
46. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan

4.2. Pendanaan

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 2025 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 2025 yang terdiri atas 3 program, 11 kegiatan dan 46 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
Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2025
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser

NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	PROGRAM/KEGIATAN	SUB KEGIATAN	OUTPUT DAN OUTCOME	TARGET	ANGGARAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	B (72)	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota		Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat	76%	12.018.849.148
						Persentase PD dengan nilai IRB Baik	90%	
				Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Tersusunnya dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja tepat waktu	100%	551.475.000
					Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	5 dok	374.119.000
					Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah laporan evaluasi kinerja perangkat daerah (termasuk sektoral dan CaLK)	12 lap	177.356.000
					Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	12 dok	-
					Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah dokumen RKA-SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen RKA-SKPD	1 dok	-
					Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah dokumen perubahan RKA-SKPD dan laporan hasil koordinasi	1 dok	-
			Administrasi Perangkat Daerah		Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian PD	80	49.879.000	

NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	PROGRAM/KEGIATAN	SUB KEGIATAN	OUTPUT DAN OUTCOME	TARGET	ANGGARAN
					Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah orang yang mengikuti sosialisasi peraturan perundang-undangan	60 org	49.879.000
						Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Umum PD	70	1.258.432.200
				Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah paket komponen instalansi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	4 paket	8.626.000
					Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	33 paket	698.739.200
					Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	42 paket	144.729.000
					Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	7 paket	33.594.000
					Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan	2 dok	3.996.000
					Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	50 lap	200.932.000
					Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan arsip dinamis pada SKPD	1 dok	167.816.000
				Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Keuangan PD	80	7.707.681.948
					Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan keuangan yang terverifikasi	180 dok	208.733.000
					Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	48 org	7.883.062.564

NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	PROGRAM/KEGIATAN	SUB KEGIATAN	OUTPUT DAN OUTCOME	TARGET	ANGGARAN
				Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase Ketersediaan BMD Penunjang Urusan PD	100%	1.770.218.000
					Penggandaan Meubel	Jumlah mebeleur yang diadakan	85 unit	416.183.000
					Penggandaan Peralatan dan Mesin lainnya	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	217 unit	1.354.035.000
				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Urusan PD	100%	132.768.000
					Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	10 lap	880.000
					Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	12 lap	131.888.000
				Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase Pemeliharaan BMD Penunjang Urusan PD	100%	548.395.000
					Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	5 unit	23.991.000
					Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	2 gedung	416.074.000
					Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	20 unit	65.630.000

NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	PROGRAM/KEGIATAN	SUB KEGIATAN	OUTPUT DAN OUTCOME	TARGET	ANGGARAN		
					Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	15 unit	42.700.000		
1	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Persentase Terpenuhinya aspek penilaian mandiri penerapan sistem merit	250	Program Kepegawaian Daerah Pengembangan Kompetensi ASN		Persentase ASN yang Bekerja sesuai Kompetensi dan Kualifikasi dalam Jabatan	85%	4.967.589.000		
						Persentase ASN yang Telah Mengikuti Peningkatan Kompetensi sesuai dengan Syarat Kompetensi dalam Jabatan	80%			
						Persentase Data Kepegawaian yang Terupdate/ diremajakan	90%			
							Pengelolaan Assesment Center	Jumlah dokumen pengelolaan assesment center	1 dok	891.319.000
							Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah dokumen hasil pengelolaan administrasi diklat dan sertifikasi ASN	1 dok	2.924.944.000
							Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	8 org	376.810.000
							Pembinaan Jabatan Fungsional	Jumlah ASN fungsional yang dibina	50 org	703.850.000
							Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN jabatan fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan karir	50 org	70.666.000
						Mutasi dan Promosi ASN			Persentase Penempatan ASN yang Sesuai dengan Kualifikasi dan Kompetensi	80%
				Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah	1 dok	102.943.000			

NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	PROGRAM/KEGIATAN	SUB KEGIATAN	OUTPUT DAN OUTCOME	TARGET	ANGGARAN			
					Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	1.000 dok	242.484.000			
					Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah pengelolaan promosi ASN	1 dok	624.926.000			
1	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Persentase Terpenuhinya aspek penilaian mandiri penerapan sistem merit	250	Program Kepegawaian Daerah		Persentase Pegawai Berkinerja Baik	100%	960.494.000			
						Persentase ASN dengan Nilai SKP Baik	80%				
						Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur					
						Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah dokumen hasil penyusunan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	1 dok	50.592.000	
						Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	1 dok	200.835.000	
						Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah dokumen hasil evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	1 lap	100.785.000	
						Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai		Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	1.200 org	253.154.000	
						Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai		Jumlah ASN yang dierikan tanda jasa	400 org	77.150.000	
						Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN		Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	1 lap	186.370.000	
						Evaluasi Disiplin		Jumlah laporan hasil evaluasi disiplin ASN	1 lap	51.022.000	
						Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai		Jumlah dokumen proses izin perceraian pegawai yang dilayani	50 dok	40.586.000	
		Pembinaan ASN		Jumlah Dokumen Pelaksanaan Pembinaan ASN	-	-					

NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	PROGRAM/KEGIATAN	SUB KEGIATAN	OUTPUT DAN OUTCOME	TARGET	ANGGARAN
1	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan Pelatihan Struktural	98%	Program Pengembangan SDM		Persentase ASN Manajerial dan Fungsional memiliki Sertifikasi	85%	7.012.241.000
				Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Persentase Calon ASN dan ASN yang Telah Lulus Memenuhi Diklat Perjenjangan	93%	
					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	3 lap	7.012.241.000
Total								27.566.864.148

BAB V

PENUTUP

Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 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 2021 s.d. 2026. 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:

a. Catatan Penting

Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 merupakan penjabaran dari rencana strategis (Renstra PD) tahun 2021 s.d. 2026. Dimana Rencana Kerja (Renja) sebagai pedoman dalam pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2025. Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Paser tahun 2025 terdiri dari 3 Program 12 Kegiatan dan 46 Sub Kegiatan. Jika dalam proses perkembangannya serta ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan Rencana Kerja disebabkan adanya kebijakan baru, maka diperlukan penyesuaian seperti pengurangan sub kegiatan yang memiliki prioritas paling sedikit dalam mendukung IKU maupun IKK tahunan pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021 s.d. 2026.

b. 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-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 2025.

c. Rencana Tindak Lanjut

Program dan kegiatan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025 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 dalam rangka pelaksanaan tugas.
2. Meningkatkan pemahaman serta komitmen dalam melaksanakan program dan kegiatan sebagaimana target yang telah ditetapkan sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.
3. Meningkatkan koordinasi lintas sektor untuk melaksanakan kegiatan sesuai target yang telah ditetapkan.
4. Melakukan pemantauan evaluasi secara berkala melalui kegiatan kunjungan lapangan, pembuatan laporan, rapat koordinasi berkala dan pendampingan teknis.
5. Menyusun dan melaksanakan Standar Operasional Prosedur.

Untuk menjamin konsistensi, sinegritas, harmonis, integrasi, efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser secara berjenjang, bertanggungjawab dan wajib

melakukan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025.