






BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN PASER

# PERUBAHAN RENJA 2025

**CREATED BY:**  
BKPSDM KABUPATEN PASER

 Jl. R.M. Noto Soenardi, Tana Paser Kab. Paser  
 0543 - 22696, 21072  
 [bkpsdm.kab.paser@gmail.com](mailto:bkpsdm.kab.paser@gmail.com)  
 [www.kepegawaian.paserkab@gmail.com](http://www.kepegawaian.paserkab@gmail.com)





SALINAN

**BUPATI PASER**  
**PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**KEPUTUSAN BUPATI PASER**  
**NOMOR 100.3.3.2/KEP-741/2025**

**TENTANG**

**PERUBAHAN RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025**

**BUPATI PASER,**

**Menimbang** : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 367 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 Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2025 dengan Keputusan Bupati Paser;

**Mengingat** :

1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan sebagai Undang-Undang sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin, dan Daerah Tingkat II Tabalong Dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;

5. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
7. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 11 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahun 2025- 2045;
8. Peraturan Bupati Paser Nomor 16 Tahun 2025 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2026;
9. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 131.64-318 Tahun 2021 Tanggal 23 Februari 2021 tentang Pengesahan Pengangkatan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah hasil Pemilihan Kepala Daerah Serentak Tahun 2020 di Kabupaten dan Kota pada Provinsi Kalimantan Timur;

**MEMUTUSKAN :**

- Menetapkan :
- KESATU** : Perubahan 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 22 Agustus 2025

**BUPATI PASER,**

ttd

**FAHMI FADLI**

Salinan Keputusan ini disampaikan Kepada Yth :

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

Salinan sesuai dengan aslinya:  
KEPALA BAGIAN HUKUM,  
  
ANDI AZIS  
NIP. 196808161998031007



LAMPIRAN : KEPUTUSAN BUPATI PASER

NOMOR 100.3.3.2/KEP-741/2025

TENTANG PERUBAHAN RENCANA KERJA

PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025

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

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Alah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat serta hidayah-Nya kami dapat menyusun Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025.

Perubahan Rencana Kerja ini memuat target tujuan, sasaran, program serta strategi implemementasi yang ditetapkan untuk dapat direalisasikan. Perubahan 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 Perubahan 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, 22 Agustus 2025  
Kepala Badan,



**Drs. Suwito**

Pembina Utama Muda

NIP. 19650808 199203 1 019

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Landasan Hukum.....	3
1.3. Maksud dan Tujuan .....	4
1.4. Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II EVALUASI RENJA SAMPAI DENGAN TRIWULAN II TAHUN 2025</b>	
2.1. Evaluasi Renja sampai dengan Triwulan II (dua) Tahun 2025 .....	7
2.2. Analisis Capaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	16
2.3. Faktor Pendorong, Faktor Penghambat dan Solusi Permasalahan Dalam Pelaksanaan Hasil Renja PD Tahun 2024 .....	24
<b>BAB III RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH</b>	
3.1. Tujuan dan Sasaran .....	29
3.2. Review Terhadap Rancangan Perubahan RKPD Tahun 2025 .....	34
3.3. Rencana Program dan Kegiatan Perubahan Renja Perangkat Daerah Tahun 2025 .....	41
3.4. Pendanaan .....	43
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
4.1. Catatan Penting.....	55
4.2. Kaidah Pelaksanaan .....	56
4.3. Rencana tindak lanjut .....	57

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Mendasari ketentuan pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, sesungguhnya Rencana Kerja (Renja) merupakan cerminan komitmen membangun daerah dalam tataran partisipatif, sinkronisasi, dan keberpihakan stakeholders terhadap masyarakat. Rencana Kerja Perubahan menjadi salah satu langkah untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah untuk integrasi dan optimalisasi sumber daya manusia serta sumber daya lain agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis lokal, nasional dan global. Rencana Kerja Perubahan akan menjadi acuan dasar perencanaan, implementasi dan pemantauan gerak langkah pembangunan yang akan menjadi alat pemersatu hati dan gerak laju ke depan, serta menjadi alat koordinasi bagi seluruh organisasi perangkat daerah dan satuan terkait.

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) mengamanatkan bahwa setiap Perangkat Daerah diwajibkan untuk menyusun rencana kerja sebagai acuan dalam penyelenggaraan pembangunan, baik jangka menengah (lima tahunan) dalam bentuk Rencana Strategis (Renstra) maupun jangka pendek (tahunan) dalam bentuk Rencana Kerja (Renja). Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser merupakan penjabaran dari Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2025 yang mengacu pada Peraturan Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, serta Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Perubahan ini dilakukan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaannya dalam tahun berjalan menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan perkembangan keadaan, meliputi :

- a. Perkembangan yang tidak sesuai dengan asumsi kerangka ekonomi daerah dan kerangka pendanaan, prioritas dan sasaran pembangunan, rencana program dan kegiatan prioritas daerah.
- b. Keadaan yang menyebabkan saldo anggaran lebih pada tahun anggaran sebelumnya harus digunakan untuk tahun berjalan;
- c. Keadaan darurat dan keadaan luar biasa sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, pemerintah daerah dapat melaksanakan kegiatan terlebih dahulu untuk mengatasi keadaan darurat dimaksud dan selanjutnya ditampung dalam Perubahan RKPD Tahun 2025;
- d. Pergeseran pagu kegiatan antar SKPD, penghapusan kegiatan, penambahan kegiatan baru/kegiatan alternatif, penambahan atau pengurangan target kinerja dan pagu kegiatan, serta perubahan lokasi dan kelompok sasaran kegiatan.

Proses penyusunan Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mengacu pada kerangka arahan yang dirumuskan dalam Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2025 dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2021 – 2026 yang bertujuan untuk menjaga konsistensi antar dokumen perencanaan yang dikerjakan secara simultan/paralel dengan penyusunan Perubahan RKPD dengan fokus melakukan pengkajian terlebih dahulu terhadap kondisi eksisting Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, hasil pengendalian pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sampai dengan Triwulan II Tahun 2025.

Selanjutnya Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 ini akan menjadi dasar dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) sebelum ditetapkan menjadi Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025.

## **1.2. Landasan Hukum**

Landasan hukum Penyusunan Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Paser Tahun 2025 yaitu :

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Undang-undang Nomor 59 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
7. Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
8. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan jangka panjang daerah dan Rencana Pembangunan jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
13. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 Perubahan Kedua atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
14. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara;

15. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Negara;
16. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
17. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 04 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Paser Tahun 2021-2026;
19. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 05 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
20. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2025 tentang Perubahan APBD Tahun Anggaran 2025;
21. Peraturan Bupati Paser Nomor 17 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pembangunan Daerah Tahun 2025;
22. Peraturan Bupati Paser Nomor 25 Tahun 2023 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Paser;
23. Peraturan Bupati Paser Nomor 14 Tahun 2025 tentang Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2025;
24. Peraturan Bupati Paser Nomor 29 Tahun 2025 tentang Penjabaran Perubahan APBD Tahun Anggaran 2025;
25. Surat Edaran Bupati Paser Nomor 000.7.2.4/II/P2EP-Bapplitbang tentang Pedoman Penyusunan Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2025.

### **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**

Maksud disusunnya Perubahan Rencana Kerja ini adalah untuk menyesuaikan program, kegiatan dan sub kegiatan serta pagu anggaran dan target kinerjanya sebagai akibat dari adanya perubahan asumsi kondisi daerah dan monitoring yang telah dilakukan sampai dengan triwulan I (satu) Tahun 2025.

### **1.3.2. Tujuan**

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

1. Untuk menyediakan program, kegiatan dan sub kegiatan yang tersusun secara prioritas yang dapat dijadikan pedoman untuk mengoptimalkan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dalam satu tahun;
2. Menjamin tercapainya koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan sinergi pelaksanaan program dalam rangka mendukung program pemerintah daerah;
3. Menjamin tercapainya pemanfaatan seluruh sumber daya yang ada secara efektif, efisien dan berkelanjutan;
4. Menjaga kontinuitas kegiatan dan proses pembangunan agar selaras dengan program tahunan daerah;
5. Mengakomodir perubahan-perubahan yang terjadi pada asumsi makro perekonomian dan keuangan daerah, kebutuhan organisasi, perubahan aspirasi masyarakat serta terdapat perubahan teknis lainnya berupa penambahan, pengurangan dan pergeseran mata anggaran.

### **1.4. Sistematika Penulisan**

Perubahan Rencana Kerja Kabupaten Paser Tahun 2025 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

##### **1.1. Latar Belakang**

Mengemukakan pengertian ringkas tentang Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, proses penyusunan Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, keterkaitan antara Renja Bappeda dengan dokumen RKPD, Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, serta tindak lanjutnya dengan proses penyusunan RAPBD.

##### **1.2. Landasan Hukum**

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang berkaitan dengan penyusunan Perubahan Renja.

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

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari Penyusunan Renja.

#### 1.4. Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renja Bappeda, serta susunan garis besar isi dokumen.

### BAB II EVALUASI RENJA SAMPAI DENGAN TRIWULAN II

#### 2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja sampai dengan Triwulan II tahun 2025

Menggambarkan kajian (review) terhadap hasil evaluasi Renja tahun 2025 hingga Triwulan II baik dari capaian tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan.

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

Menyajikan data dan informasi kinerja urusan yang menjadi tugas dan fungsi OPD dalam bentuk tabel/grafik/gambar yang disertai narasi analisis kinerja tersebut.

#### 2.3. Faktor Pendorong, penghambat dan Solusi Permasalahan Dalam Pelaksanaan Hasil Renja PD Tahun 2025

Memuat penjelasan mengenai faktor pendorong dan penghambat serta solusi yang diajukan sebagai pemecahan masalah.

### BAB III RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

#### 3.1. Tujuan dan sasaran

Memuat Tujuan dan Sasaran beserta indikator, formulasi dan target tahun 2025 yang disertai perubahan target.

#### 3.2. Review Terhadap Rancangan Perubahan RKPD Tahun 2025

Memuat review dan analisa kebutuhan terhadap dokumen Perubahan RKPD tahun 2025 terkait perubahan target capaian indikator serta perubahan nilai pagu anggaran tahun 2025 yang terdapat pada masing-masing program dan kegiatan.

#### 3.3. Rencana Program dan Kegiatan Perubahan Renja PD Tahun 2025

Memuat tabel perbandingan dengan memperlihatkan kenaikan target capaian dan pagu indikatif murni pada saat sebelum perubahan dilaksanakan, dan target capaian indikator serta pagu indikatif setelah Rancangan RKPD telah dibagikan.

### BAB IV PENUTUP

Memuat catatan penting, kaidah-kaidah pelaksanaan dan rencana tindak lanjut yang akan dilakukan.

## **BAB II**

### **EVALUASI RENJA SAMPAI DENGAN TRIWULAN II TAHUN 2025**

#### **2.1. Evaluasi Renja sampai dengan Triwulan II (dua) Tahun 2025**

Evaluasi terhadap pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) perangkat daerah merupakan bagian penting dalam siklus manajemen kinerja, yang bertujuan untuk menilai sejauh mana program dan kegiatan yang telah direncanakan dapat direalisasikan secara efektif dan efisien. Evaluasi ini dilaksanakan secara periodik, khususnya pada akhir tahun anggaran, sebagai dasar untuk mengukur tingkat keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Dalam proses evaluasi ini, dilakukan penilaian terhadap kesesuaian antara rencana dan realisasi pelaksanaan program/kegiatan, baik dari sisi fisik maupun keuangan. Selain itu, dilakukan pula analisis terhadap pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan, guna mengetahui capaian output dan outcome dari setiap kegiatan. Evaluasi Renja juga menjadi instrumen untuk mengidentifikasi berbagai kendala, tantangan, serta faktor-faktor pendukung dalam pelaksanaan kegiatan. Hasil dari evaluasi ini digunakan sebagai dasar dalam penyusunan rekomendasi perbaikan, yang akan sangat berguna dalam merumuskan rencana kerja tahun berikutnya agar lebih tepat sasaran dan berdampak nyata terhadap peningkatan pelayanan publik.

Melalui Evaluasi Renja, perangkat daerah dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja serta memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik, sejalan dengan prinsip transparansi dan efisiensi pengelolaan sumber daya. Evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) sampai dengan Triwulan II Tahun 2025 dilakukan sebagai bentuk pengendalian dan monitoring atas pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan dalam dokumen Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai sejauh mana capaian kinerja dan serapan anggaran pada pertengahan tahun anggaran, serta untuk mengidentifikasi permasalahan yang mungkin menghambat pencapaian target hingga akhir tahun.

Sampai dengan Triwulan II, sebagian besar program dan kegiatan telah mulai dilaksanakan, meskipun terdapat beberapa kegiatan yang masih dalam tahap persiapan administrasi maupun proses pengadaan. Realisasi anggaran dan kinerja fisik menunjukkan tren progresif, namun belum merata pada seluruh unit kerja atau bidang. Beberapa indikator kinerja telah menunjukkan capaian yang cukup baik, terutama pada kegiatan rutin dan pelayanan dasar. Namun, masih terdapat gap antara target dan realisasi pada beberapa kegiatan

prioritas, yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti keterlambatan proses administrasi, dinamika kebijakan, serta kendala teknis di lapangan.

Dari sisi anggaran, realisasi belanja sampai dengan akhir Juni 2025 tercatat sebesar Rp5.027.356.248,00 atau 28,41% dari total pagu anggaran Rp17.696.880.052,00. Dengan realisasi fisik capaian kinerja program 64,83, capaian kinerja kegiatan 63,24 dan capaian kinerja sub kegiatan 55,05. Capaian ini masih memerlukan akselerasi pada Triwulan III dan IV untuk memastikan target tahunan dapat tercapai sesuai perencanaan.

Hasil evaluasi ini menjadi dasar penting dalam pengambilan keputusan strategis pada semester kedua, termasuk dalam penyesuaian rencana kerja, percepatan pelaksanaan kegiatan, serta perbaikan tata kelola pelaksanaan program. Diharapkan dengan langkah tindak lanjut yang tepat, kinerja perangkat daerah pada akhir tahun dapat mencapai target yang telah ditetapkan secara optimal. Evaluasi Renja sampai dengan Triwulan II dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja program dan kegiatan. Termasuk di dalamnya adalah:

1. Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya, terpenuhinya, atau bahkan melebihnya target kinerja yang telah direncanakan, baik yang bersifat internal (seperti kendala sumber daya, proses administrasi) maupun eksternal (seperti perubahan kebijakan).
2. Implikasi yang timbul terhadap target capaian program dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang dapat berupa perlambatan atau percepatan pencapaian sasaran strategis.
3. Kebijakan dan tindakan korektif yang perlu segera diambil dalam aspek perencanaan dan penganggaran, guna mengatasi hambatan serta memperkuat pelaksanaan kegiatan yang berjalan baik.
4. Pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar dalam proses penyesuaian atau perubahan Rencana Kerja dan pendanaan Tahun 2025, dengan tetap mengacu pada mekanisme pengendalian pelaksanaan Renja Perangkat Daerah sebagaimana tercantum dalam Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Tahun 2025.

Dengan dilaksanakannya evaluasi secara komprehensif dan tepat waktu, diharapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dapat melakukan perbaikan berkelanjutan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, serta mendorong pencapaian target kinerja secara optimal sesuai prinsip akuntabilitas dan tata kelola pemerintahan yang baik. Adapun hasil evaluasi Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sampai dengan Triwulan II Tahun 2025, adalah sebagaimana tabel dalam format berikut:

**Tabel 2.1**  
**Hasil Evaluasi Renja sampai dengan Triwulan II (Dua) Tahun 2025**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

No	Sasaran	Program/Kegiatan/Su b Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output) / Sub Kegiatan	Satuan	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2026		Realisasi Capaian Kinerja Perangkat Daerah Sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (2024)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan (Tahun 2025) yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan				Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah 2025 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2024 (%)		Unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab	
					5		6		7		8		9		12		13 = 6 + 12		14 = 13 / 5 x 100%			
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		K
1	2	3	4																			15
	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				-	72,242,530,984.06	-	64,439,327,520.00	-	17,696,880,052.00	-	2,236,918,588.00	-	2,790,437,660.00	-	5,027,356,248.00	-	69,466,683,768.00	-	-	-	-
A.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah		Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Indeks	75.00	4,364,680,068.14	71.51	25,045,239,222.00	71.51	9,998,389,602.00	71.51	1,659,116,267.00	71.51	2,113,671,960.00	71.51	3,772,788,227.00	143.02	28,818,027,449.00	190.69	660.26	660.26	Sekretariat
		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA	Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat	Indeks	80.00	4,364,680,068.14	82.81	25,045,239,222.00	77.00	9,998,389,602.00	87.86	1,659,116,267.00	87.86	2,113,671,960.00	87.86	3,772,788,227.00	170.67	28,818,027,449.00	213.34	660.26	660.26	Sekretariat
			Terusunnya Dokumen Perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persen	100.00	1,145,679,650.00	93.10	840,798,523.00	100.00	157,577,646.00	70.59	12,600,000.00	35.29	14,140,800.00	105.88	26,740,800.00	198.98	867,539,323.00	198.98	75.72	75.72	Sekretariat
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	dokumen	14.00	365,052,000.00	14.00	422,438,085.00	5.00	92,820,646.00	7.00	2,250,000.00	3.00	-	10.00	2,250,000.00	24.00	424,688,085.00	171.43	116.34	116.34	Sekretariat
			Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	dokumen	29.00	580,627,650.00	29.00	418,360,438.00	12.00	64,757,000.00	5.00	10,350,000.00	3.00	14,140,800.00	8.00	24,490,800.00	37.00	442,851,238.00	127.59	76.27	76.27	Sekretariat
			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Indeks	80.00	957,929,481.60	83.84	17,204,314,354.00	85.00	9,225,323,504.00	84.94	1,579,867,899.00	84.78	2,088,740,348.00	84.86	3,668,608,247.00	168.70	20,872,922,601.00	210.87	2,178.96	2,178.96	Sekretariat
			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	OB	155.00	27,337,074,835.86	101.00	16,585,480,815.00	576.00	9,108,695,704.00	108.00	1,565,665,499.00	150.00	2,080,416,648.00	258.00	3,646,082,147.00	359.00	20,231,562,962.00	231.61	74.01	74.01	Sekretariat
			Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Dokumen	1,000.00	957,929,481.60	965.00	618,833,539.00	180.00	116,627,800.00	64.00	14,202,400.00	65.00	8,323,700.00	129.00	22,526,100.00	1,094.00	641,359,639.00	109.40	66.95	66.95	Sekretariat
			Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Indeks	80.00	40,000,000.00	81.96	64,092,701.00	85.00	7,500,000.00	-	4,840,000.00	-	-	-	4,840,000.00	81.96	68,932,701.00	102.45	172.33	172.33	Sekretariat
			Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	orang	300.00	40,000,000.00	110.00	64,092,701.00	60.00	7,500,000.00	-	4,840,000.00	-	-	-	4,840,000.00	110.00	68,932,701.00	36.67	172.33	172.33	Sekretariat
			Administrasi Umum Perangkat Daerah	Indeks	80.00	1,316,816,678.04	80.02	3,003,422,112.00	85.00	312,507,224.00	87.33	52,608,368.00	87.33	8,490,812.00	87.33	61,099,180.00	167.35	3,064,521,292.00	209.18	232.72	232.72	Sekretariat
			Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	paket	29.00	8,302,440.00	12.00	945,367,176.00	4.00	10,024,518.00	-	-	-	-	-	12.00	945,367,176.00	-	-	-	-	Sekretariat
			Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	paket	42.00	84,920,000.00	21.00	602,478,300.00	2.00	26,080,791.00	-	-	-	-	-	21.00	602,478,300.00	50.00	709.47	709.47	709.47	Sekretariat
			Penyediaan Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	paket	230.00	200,008,050.00	139.00	334,969,578.00	4.00	36,392,487.00	-	-	3.00	-	3.00	142.00	334,969,578.00	61.74	167.48	167.48	167.48	Sekretariat
			Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	50.00	38,022,200.00	26.00	51,141,095.00	7.00	5,616,428.00	-	-	1.00	-	1.00	27.00	51,141,095.00	54.00	134.50	134.50	134.50	Sekretariat
			Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	dokumen	10.00	22,968,000.00	16.00	10,800,000.00	2.00	3,798,000.00	-	-	-	-	-	16.00	10,800,000.00	160.00	47.02	47.02	47.02	Sekretariat
			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	laporan	213.00	681,335,482.04	152.00	620,151,124.00	50.00	115,068,000.00	2.00	24,608,368.00	4.00	8,490,812.00	6.00	33,099,180.00	158.00	653,250,304.00	74.18	95.88	95.88	Sekretariat
			Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	dokumen	5.00	289,562,946.00	3.00	438,514,839.00	1.00	115,527,000.00	-	28,000,000.00	-	-	-	28,000,000.00	3.00	466,514,839.00	60.00	161.11	161.11	Sekretariat

No	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output) / Sub Kegiatan	Satuan	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2026		Realisasi Capaian Kinerja Perangkat Daerah Sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (2024)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan (Tahun 2025) yang dievaluasi		Realisasi Kinerja pada Triwulan				Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah 2025 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2024 (%)		Unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	I		II		K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4		5		6		7		8		9		12		13 = 6 + 12		14 = 13 / 5 x 100%	15	
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Ketersediaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Perangkat Daerah	Persen	100.00	288,801,797.50	95.00	3,182,861,665.00	100.00	47,859,031.00	100.00	-	100.00	-	100.00	-	195.00	3,182,861,665.00	195.00	1,102.09	Sekretariat
		Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	unit	29.00	39,217,397.50	204.00	514,468,855.00	9.00	21,333,688.00	-	-	-	-	-	-	204.00	514,468,855.00	703.45	1,311.84	Sekretariat
		Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	unit	31.00	249,584,400.00	255.00	2,668,392,810.00	3.00	26,525,343.00	-	-	1.00	-	1.00	-	256.00	2,668,392,810.00	825.81	1,069.13	Sekretariat
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Urusan Perangkat Daerah	Persen	100.00	7,727,500.00	100.00	21,107,230.00	100.00	12,249,250.00	100.00	-	100.00	-	100.00	-	100.00	21,107,230.00	100.00	273.14	Sekretariat
		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	laporan	45.00	2,282,500.00	20.00	816,430.00	10.00	500,000.00	-	-	-	-	-	-	20.00	816,430.00	44.44	35.77	Sekretariat
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	laporan	53.00	5,445,000.00	36.00	20,290,800.00	12.00	11,749,250.00	-	-	-	-	-	-	36.00	20,290,800.00	67.92	372.65	Sekretariat
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Perangkat Daerah	Persen	100.00	607,724,961.00	100.00	728,642,637.00	100.00	235,372,947.00	100.00	9,200,000.00	100.00	2,300,000.00	100.00	11,500,000.00	100.00	740,142,637.00	100.00	121.79	Sekretariat
		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	unit	20.00	217,473,001.00	4.00	59,418,912.00	3.00	34,931,792.00	3.00	-	3.00	-	-	4.00	59,418,912.00	20.00	27.32	Sekretariat	
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	unit	37.00	87,716,000.00	27.00	206,671,750.00	32.00	40,755,000.00	-	-	17.00	-	17.00	-	44.00	206,671,750.00	118.92	235.61	Sekretariat
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	unit	5.00	285,455,960.00	3.00	410,166,265.00	1.00	144,866,155.00	1.00	9,200,000.00	1.00	2,300,000.00	-	11,500,000.00	3.00	421,666,265.00	60.00	147.72	Sekretariat
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	unit	40.00	17,080,000.00	18.00	52,385,710.00	19.00	14,820,000.00	-	-	12.00	-	12.00	-	30.00	52,385,710.00	75.00	306.71	Sekretariat
B	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN		Hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit	Nilai	200.00		246.50		250.00		246.50		246.50		246.50		493.00		246.50		
			Indeks Survei Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	Indeks	80.00		81.27		82.00		86.64		86.64		86.64		167.91		209.89		
			Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal (diklat teknis, fungsional dan sosio kultural)	Persen	95.00	67,877,850,915.92	95.17	39,394,088,298.00	95.00	7,698,490,450.00	5.67	577,802,321.00	-	676,765,700.00	5.67	1,254,568,021.00	100.84	40,648,656,319.00	106.15	59.89	
			Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Persen	98.00		87.03		90.00		-		-		-		87.03		88.80		
			Persentase Kesesuaian Jabatan Pegawai Berdasarkan Pendidikan	Persen	90.00		89.63		88.00		95.36		95.38		95.38		185.01		205.57	97.58	
		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase ASN Bekerja sesuai Kompetensi dan Kualifikasi di dalam Jabatan	Persen	90.00	30,347,072,544.00	72.01	28,629,679,949.00	75.00	4,544,558,456.00	17.56	539,449,585.00	27.68	443,473,800.00	45.24	982,923,385.00	117.25	29,612,603,334.00	130.27		
			Persentase Pegawai Berkinerja Baik	Persen	100.00		87.07		100.00		97.00		95.70		96.35		183.42		183.42		
		Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Formasi Kebutuhan Pegawai yang Terpenuhi Berdasarkan Jumlah Bezzating/Formasi yang diusulkan	Persen	80.00	7,791,894,135.00	174.11	4,425,648,063.00	80.00	1,063,106,825.00	90.73	101,668,800.00	90.76	265,156,850.00	90.76	366,825,650.00	264.86	4,792,473,713.00	331.08	61.51	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

No	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output) / Sub Kegiatan	Satuan	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2026		Realisasi Capaian Kinerja Perangkat Daerah Sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (2024)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan (Tahun 2025) yang dievaluasi		Realisasi Kinerja pada Triwulan				Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah 2025 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2024 (%)		Unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	I		II		K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4		5		6		7		8		9		12		13 = 6 + 12		14 = 13 / 5 x 100%		15
			Persentase Data Kepegawaian yang ter-update/diremajakan	Persen	90.00		95.00		100.00		100.00		100.00		100.00		195.00		216.67		Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	dokumen	15.00	3,487,676,526.00	5.00	2,149,155,864.00	2.00	724,825,323.00	-	45,000,000.00	-	206,030,200.00	-	251,030,200.00	5.00	2,400,186,064.00	33.33	68.82	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	dokumen	5.00	372,717,339.00	2.00	406,118,893.00	1.00	39,789,000.00	-	10,930,800.00	-	7,023,600.00	-	17,954,400.00	2.00	424,073,293.00	40.00	113.78	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
		Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN	dokumen	5.00	438,585,460.00	2.00	150,902,353.00	1.00	39,904,500.00	-	-	-	6,903,600.00	-	6,903,600.00	2.00	157,805,953.00	40.00	35.98	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
		Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	lembaga	5.00	806,718,350.00	3.00	436,207,612.00	1.00	51,226,086.00	1.00	10,795,800.00	1.00	11,933,850.00	1.00	22,729,650.00	4.00	458,937,262.00	80.00	56.89	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	dokumen	5.00	1,053,872,000.00	2.00	635,461,361.00	1.00	97,052,000.00	-	14,081,400.00	-	26,242,000.00	-	40,323,400.00	2.00	675,784,761.00	40.00	64.12	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
		Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	dokumen	5.00	1,242,163,660.00	2.00	491,002,177.00	1.00	93,299,916.00	-	20,860,800.00	-	7,023,600.00	-	27,884,400.00	2.00	518,886,577.00	40.00	41.77	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
		Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	laporan	5.00	390,160,800.00	2.00	156,799,803.00	1.00	17,010,000.00	-	-	-	-	-	2.00	156,799,803.00	40.00	40.19	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
		Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Penempatan ASN Berdasarkan Kualifikasi Sesuai Syarat Jabatan	Persen	90.00	6,238,561,850.00	78.32	2,722,938,251.00	92.00	698,851,650.00	19.66	33,591,400.00	24.45	65,021,600.00	44.11	98,613,000.00	122.43	2,821,551,251.00	136.03	45.23	Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi ASN
		Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	dokumen	2,000.00	700,208,250.00	1,310.00	215,516,900.00	1.00	102,801,650.00	-	1,375,000.00	-	-	-	1,375,000.00	1,310.00	216,891,900.00	65.50	30.98	Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi ASN
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	dokumen	4.00	4,711,205,600.00	2,555.00	506,672,296.00	1,000.00	177,378,000.00	197.00	9,600,000.00	245.00	47,024,800.00	442.00	56,624,800.00	2,997.00	563,297,096.00	74,925.00	11.96	Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi ASN
		Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	dokumen	3,200.00	827,148,000.00	3.00	2,000,749,055.00	1.00	418,672,000.00	-	22,616,400.00	-	17,996,800.00	-	40,613,200.00	3.00	2,041,362,255.00	0.09	246.80	Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi ASN
		Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang Telah Mengikuti	Persen	90.00	12,271,132,059.00	87.07	18,290,121,671.00	92.00	2,166,119,981.00	15.45	298,971,405.00	30.91	64,194,600.00	46.36	363,166,005.00	133.44	18,653,287,676.00	148.26	152.01	Bidang Pengembangan

No	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output) / Sub Kegiatan	Satuan	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2026		Realisasi Capaian Kinerja Perangkat Daerah Sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (2024)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan (Tahun 2025) yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan				Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah 2025 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2024 (%)		Unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
											I		II								
											K	Rp	K	Rp							
1	2	3	4	5		6		7		8		9		12		13 = 6 + 12		14 = 13 / 5 x 100%	15		
			Peningkatan Kompetensi sesuai dengan Syarat Kompetensi dalam Jabatan																		Mutasi dan Promosi ASN
		Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	dokumen	4.00	3,700,834,059.00	6.00	1,256,651,692.00	1.00	276,840,981.00	-	-	-	-	-	-	6.00	1,256,651,692.00	150.00	33.96	Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi ASN
		Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	dokumen	4.00	5,426,019,400.00	2.00	15,718,600,866.00	1.00	1,194,557,000.00	-	270,319,605.00	-	20,547,800.00	-	290,867,405.00	2.00	16,009,468,271.00	50.00	295.05	Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi ASN
		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	orang	470.00	2,667,436,600.00	366.00	1,028,099,690.00	8.00	482,474,000.00	2.00	10,543,800.00	1.00	26,188,000.00	3.00	36,731,800.00	369.00	1,064,831,490.00	78.51	39.92	Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi ASN
		Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	orang	250.00	476,842,000.00	719.00	286,769,423.00	50.00	178,040,000.00	9.00	11,052,600.00	22.00	17,458,800.00	31.00	28,511,400.00	750.00	315,280,823.00	300.00	66.12	Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi ASN
		Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan karir	orang	600.00	-	88.46	3,190,971,964.00	50.00	34,208,000.00	6.00	7,055,400.00	11.00	-	17.00	7,055,400.00	105.46	3,198,027,364.00	17.58	#DIV/0!	Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi ASN
								110.00													
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN dengan Nilai SKP Baik	Persen	85.00		88.46	90.00	97.00	95.70	96.35	184.81	217.43								Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
			Persentase ASN yang Mendapatkan Penghargaan (SLKS dan ASN Berprestasi)	Persen	90.00	4,045,484,500.00	88.46	3,190,971,964.00	90.00	616,480,000.00	86.25	105,217,980.00	36.33	49,100,750.00	122.58	154,318,730.00	211.04	3,345,290,694.00	234.49	82.69	Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
			Persentase ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kinerja/Disiplin Pegawai	Persen	90.00		92.50	85.00	-	70.00	70.00	162.50	180.56								Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	dokumen	5.00	396,168,000.00	3.00	252,524,501.00	1.00	43,594,500.00	-	13,251,680.00	-	-	-	13,251,680.00	3.00	265,776,181.00	60.00	67.09	Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	dokumen	5.00	1,339,967,500.00	3.00	610,961,045.00	1.00	98,078,500.00	-	-	-	37,310,750.00	-	37,310,750.00	3.00	648,271,795.00	60.00	48.38	Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	dokumen	5.00	457,617,000.00	3.00	325,061,344.00	1.00	62,252,000.00	-	-	-	11,790,000.00	-	11,790,000.00	3.00	336,851,344.00	60.00	73.61	Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	orang	6,400.00	580,286,000.00	4,786.00	923,813,505.00	800.00	191,727,000.00	956.00	63,761,100.00	436.00	-	1,392.00	63,761,100.00	6,178.00	987,574,605.00	96.53	170.19	Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	orang	2,000.00	578,660,000.00	687.00	703,702,948.00	400.00	36,617,000.00	79.00	-	-	-	79.00	-	766.00	703,702,948.00	38.30	121.61	Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	laporan	5.00	692,786,000.00	3.00	319,022,238.00	1.00	101,568,500.00	-	18,962,400.00	-	-	-	18,962,400.00	3.00	337,984,638.00	60.00	48.79	Bidang Penilaian dan Evaluasi

No	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output) / Sub Kegiatan	Satuan	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2026		Realisasi Capaian Kinerja Perangkat Daerah Sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (2024)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan (Tahun 2025) yang dievaluasi		Realisasi Kinerja pada Triwulan				Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah 2025 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2024 (%)		Unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab		
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	8		9		12		13 = 6 + 12		14 = 13 / 5 x 100%				
											K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		K	Rp
1	2	3	4		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
		Pelayanan Proses Izin Percearaan Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Percearaan Pegawai yang Dilayani	dokumen	-	-	6.00	14,944,200.00	50.00	24,626,924.00	-	-	1.00	-	1.00	-	7.00	14,944,200.00	-	-			Kinerja Aparatur Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	laporan	-	-	1.00	40,942,183.00	1.00	58,015,576.00	-	9,242,800.00	-	-	-	9,242,800.00	1.00	50,184,983.00	-	-			Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi</b>	<b>Persen</b>	<b>90.00</b>	<b>37,530,778,371.92</b>	<b>75.63</b>	<b>10,764,408,349.00</b>	<b>80.00</b>	<b>3,153,931,994.00</b>	<b>-</b>	<b>38,352,736.00</b>	<b>-</b>	<b>233,291,900.00</b>	<b>-</b>	<b>271,644,636.00</b>	<b>75.63</b>	<b>11,036,052,985.00</b>	<b>84.03</b>	<b>29.41</b>			<b>Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi ASN</b>
		<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Persentase Calon ASN dan ASN yang Telah Lulus Memenuhi Diklat Perjenjangan</b>	<b>Persen</b>	<b>97.00</b>	<b>37,530,778,371.92</b>	<b>89.54</b>	<b>10,764,408,349.00</b>	<b>92.00</b>	<b>3,153,931,994.00</b>	<b>-</b>	<b>38,352,736.00</b>	<b>-</b>	<b>233,291,900.00</b>	<b>-</b>	<b>271,644,636.00</b>	<b>89.54</b>	<b>11,036,052,985.00</b>	<b>92.31</b>	<b>29.41</b>			<b>Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi ASN</b>
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional Peningkatan Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional Peningkatan Kepemimpinan, dan Prajabatan	laporan	5.00	37,530,778,371.92	3.00	10,764,408,349.00	2.00	3,153,931,994.00	-	38,352,736.00	-	233,291,900.00	-	271,644,636.00	3.00	10,764,408,349.00	60.00	28.68			Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi ASN
						<b>72,242,530,984.06</b>	<b>-</b>	<b>64,439,327,520.00</b>	<b>-</b>	<b>17,696,880,052.00</b>	<b>-</b>	<b>2,236,918,588.00</b>	<b>-</b>	<b>2,790,437,660.00</b>	<b>-</b>	<b>5,027,356,248.00</b>	<b>-</b>	<b>69,466,683,768.00</b>					

Berdasarkan Tabel di atas Realisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 sampai dengan Triwulan II adalah sebagai berikut:

**a) Capaian kinerja sub kegiatan (>100%)**

1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
2. Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai

**b) Capaian kinerja sub kegiatan >70%-100%**

1. Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD
2. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
3. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
4. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
5. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN

**c) Capaian kinerja sub kegiatan >50%-70%**

1. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
3. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN

**d) Capaian kinerja sub kegiatan 0%-50%**

1. Sosialisasi Peraturan Perundang- Undangan
2. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
3. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
4. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
5. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
6. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
7. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
8. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
9. Pengadaan Mebel
10. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
11. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
12. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
13. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
14. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
15. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
16. Evaluasi Pemberhentian ASN
17. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
18. Pengelolaan Data Kepegawaian
19. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian

20. Pengelolaan Mutasi ASN
21. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
22. Pengelolaan Promosi ASN
23. Pengelolaan Assessment Center
24. Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN
25. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
26. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
27. Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
28. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
29. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
30. Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai
31. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
32. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
33. Evaluasi Disiplin ASN
34. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional Peningkatan Kepemimpinan, dan Prajabatan

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa terdapat beberapa indikator kinerja yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Salah satu penyebab utama dari ketidaktercapaian ini adalah ketidaktepatan dalam proses penetapan target.

Kesalahan ini menunjukkan pentingnya evaluasi awal yang mendalam dan berbasis data dalam proses perencanaan, agar target yang ditetapkan tidak hanya ambisius, tetapi juga realistis dan terukur. Penyesuaian target melalui Renja Perubahan menjadi langkah korektif yang penting untuk memastikan keselarasan antara perencanaan dan pelaksanaan program secara menyeluruh. Selain itu terdapat pula indikator yang menunjukkan capaian kinerja yang positif. Beberapa indikator kinerja berhasil memenuhi bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Keberhasilan ini mencerminkan efektivitas perencanaan, komitmen pelaksana, serta koordinasi yang baik antarunit kerja dalam mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi.

## **2.2. Analisis Capaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Analisis Capaian Kinerja Pelayanan merupakan proses evaluasi terhadap sejauh mana suatu unit kerja atau organisasi, dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser telah melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memberikan layanan kepada publik atau internal pemerintah, serta pencapaian target-target kinerja yang telah ditetapkan.

Analisis kinerja pelayanan sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser termuat dalam tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah kabupaten paser yang dirumuskan sebagai berikut:



Untuk dapat mewujudkan Tujuan dan Sasaran sebagaimana yang dimaksudkan diatas, maka BKPSDM menetapkan indikator sasaran yang ditetapkan sebagai Perjanjian Kinerja pejabat eselon II tahun 2025 ada 5 (lima) yaitu:

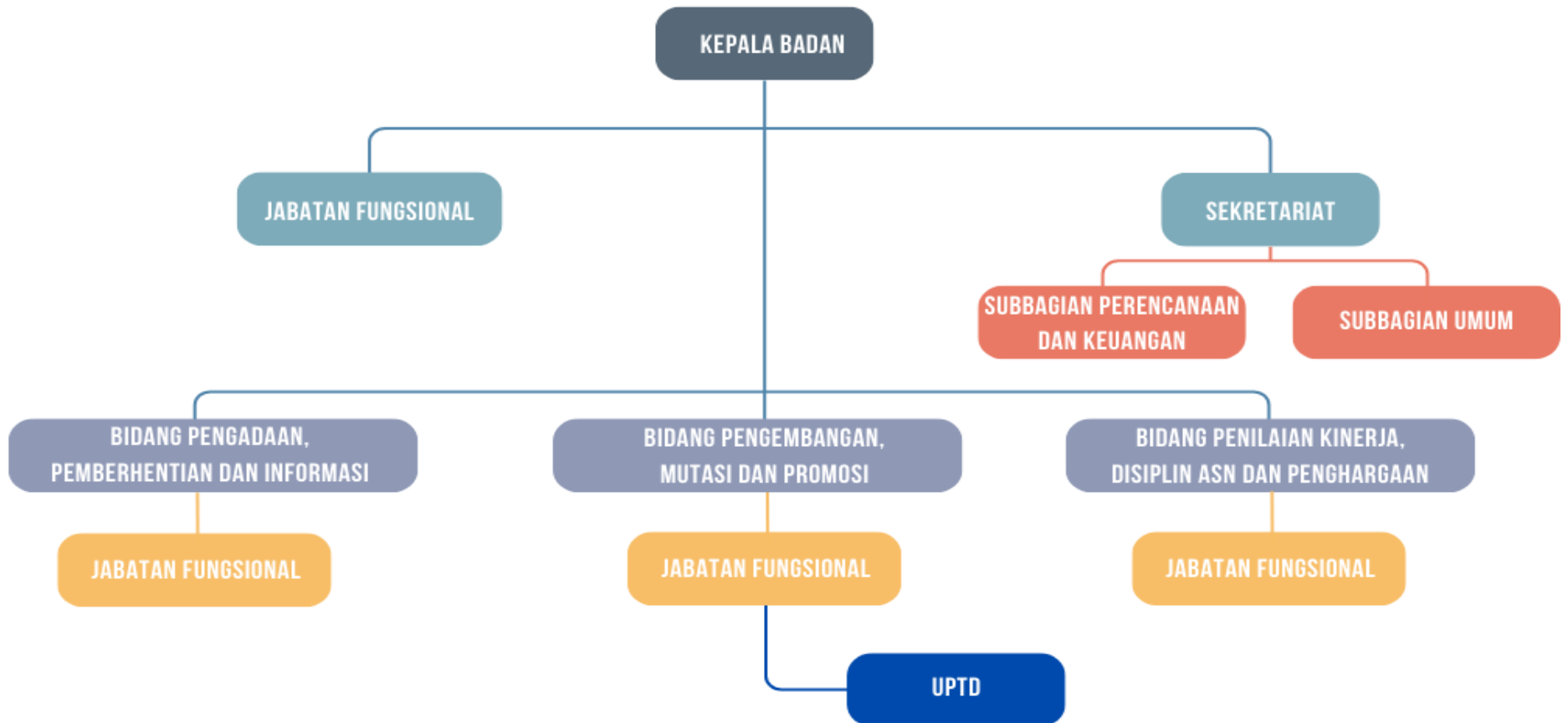
1. Nilai SAKIP Perangkat Daerah
2. Hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit
3. Indeks Survei Kepuasan Pelayanan Kepegawaian
4. Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal
5. Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam pelaksanaan penyelenggaraan pada Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2022 tentang

Perubahan kedua atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah serta Peraturan Bupati Paser Nomor 25 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dengan susunan organisasi sebagai berikut :

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

**Struktur Organisasi**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Paser**



Dalam penyusunan program dan kegiatan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Paser senantiasa mengacu pada indikator-indikator kinerja yang tercantum dalam Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Tahun 2021–2026. Dokumen Renstra tersebut memuat tujuan, sasaran, serta tolok ukur dan indikator kinerja yang menjadi dasar pengukuran keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan. Pengukuran kinerja pelayanan BKPSDM sebagai salah satu perangkat daerah dilakukan dengan mengacu pada indikator yang bersifat terukur dan relevan terhadap tugas dan fungsi organisasi. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap kegiatan yang dilaksanakan dapat dikaitkan secara langsung dengan pencapaian sasaran strategis yang telah dirumuskan.

Secara umum, pencapaian target kinerja BKPSDM Kabupaten Paser pada periode pelaporan menunjukkan adanya kemajuan yang positif, meskipun masih terdapat beberapa indikator yang belum mencapai target sebagaimana direncanakan. Capaian ini mencerminkan pelaksanaan program yang telah berjalan sesuai arah kebijakan, namun tetap membutuhkan perbaikan dan penyesuaian di beberapa aspek, baik dari sisi pelaksanaan teknis maupun efektivitas sumber daya.

Secara lengkap, pencapaian target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada Tabel 2.2 di bawah ini. Tabel tersebut menyajikan perbandingan antara target dan realisasi capaian indikator kinerja, yang selanjutnya menjadi dasar dalam melakukan analisis terhadap keberhasilan maupun kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan.

**Tabel. 2.2**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-			Rasio Capaian pada Tahun ke-		
					2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2022	2023	2024
					6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	-	-	SDG's/TPB Indikator 16.6.1.[c]	60,00	65,00	70,00	75,00	80,00	66,00	0,00	0,00	110,00	0,00	0,00
2	Indeks Profesionalitas ASN	-	-	-	60,00	62,00	65,00	70,00	75,00	70,60	79,00	40,80	117,67	127,42	62,77
3	Hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit	-	-	-	0,00	125,00	150,00	175,00	200,00	0,00	185,50	246,50	-	148,40	164,33
4	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	-	-	SDG's/TPB Indikator 16.6.1.[b]	60,00	63,00	65,00	70,00	70,00	63,00	65,18	71,51	105,00	103,46	110,02
5	Indeks Survei Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	-	-	-	0,00	72,00	74,00	76,00	80,00	0,00	80,92	81,62	-	112,39	110,30
6	Presentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	-	-	-	0,00	80,00	85,00	90,00	95,00	0,00	190,69	95,00	-	238,36	111,76
7	Presentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	-	-	-	0,00	85,00	90,00	95,00	98,00	0,00	84,055	90,00	-	98,89	100,00
8	Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat	-	-	-	70,00	72,00	74,00	78,00	80,00	77,65	99,53	77,04	110,93	138,24	104,11
9	Persentase kesesuaian jabatan pegawai berdasarkan pendidikan	-	-	-	70,00	75,00	80,00	85,00	90,00	83,78	98,75	88,00	119,69	131,67	110,00
10	Persentase ASN bekerja sesuai kompetensi dan kualifikasi dalam jabatan	-	-	-	70,00	75,00	80,00	85,00	90,00	62,25	75,78	75,00	88,93	101,04	93,75
11	Persentase pegawai berkinerja baik	-	-	-	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	68,00	85,38	97,45	68,00	85,38	97,45
12	Persentase ASN Manajerial dan fungsional memiliki sertifikasi	-	-	-	70,00	75,00	80,00	85,00	85,00	83,06	59,45	80,00	118,66	79,27	100,00
13	Jumlah Temuan Penyimpangan Pengelolaan BMD dan Keuangan yang Material BPK RI dan APIP Inspektorat	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	100,00	-	-
14	Persentase ASN yang memiliki sertifikasi kompetensi	-	-	-	70,00	-	-	-	-	55,92	-	-	79,89	-	-
15			Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan	-	-	-	-	-	-	1.957	1.899	1.810	-	-	

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-			Rasio Capaian pada Tahun ke-		
					2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2022	2023	2024
					6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
			Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)												
16			Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)	-	-	-	-	-	-	427	438	395	-	-	-
17			Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

### ❖ Interpretasi Indikator Kinerja BKPSDM

- ✓ Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi  
Target setiap tahun meningkat dari 60 pada 2022 menjadi 80 pada 2026. Realisasi tahun 2022 mencapai 66 (rasio 110%). Ini menunjukkan kinerja reformasi birokrasi cukup baik dan melebihi target awal.
- ✓ Jumlah Temuan Penyimpangan Pengelolaan BMD dan Keuangan Targetnya 0 sepanjang tahun, dan realisasi juga 0. Artinya tidak ada temuan signifikan terkait keuangan maupun aset, sehingga aspek akuntabilitas berjalan baik.
- ✓ Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi Target awal 70% (2022), tetapi realisasi baru 55,92% (rasio 79,89%). Masih ada gap signifikan, menunjukkan perlunya dorongan percepatan sertifikasi ASN.
- ✓ Nilai SAKIP Perangkat Daerah  
Target meningkat dari 60 (2022) ke 70 (2026). Realisasi 2022 = 63 (rasio 105%), 2023 = 65,16 (103%), dan 2024 = 71,51 (110%). Kinerja akuntabilitas meningkat dan melampaui target.
- ✓ Indeks Profesionalitas ASN  
Target dari 60 (2022) ke 75 (2026). Realisasi 2022 = 70,60 (117%), 2023 = 79 (127%), tetapi 2024 turun drastis ke 40,80 (rasio 62%). Ini menjadi alarm bahwa profesionalitas ASN perlu perhatian khusus.
- ✓ Indeks Survei Kepuasan Pelayanan Kepegawaian  
Target mulai muncul 2023 = 72, lalu naik ke 80 (2026). Realisasi 2023 = 80,92 (112%) dan 2024 = 81,62 (110%). Ini sangat positif, menunjukkan kepuasan pegawai terhadap layanan BKPSDM sudah tinggi.
- ✓ Hasil Penilaian Mandiri Sistem Merit  
Target 125 (2023) → 200 (2026). Realisasi 2023 = 185,50 (148%), 2024 = 246,50 (164%). Capaian jauh melebihi target, artinya penerapan sistem merit berjalan sangat baik.
- ✓ Persentase Pejabat ASN Mengikuti Diklat Formal  
Target 80% (2023) → 95% (2026). Realisasi 2023 = 95,35% (119%) dan 2024 = 95% (111%). Target terlampaui, menandakan komitmen peningkatan kompetensi berjalan baik.

- ✓ Persentase Pejabat ASN Mengikuti Diklat Struktural  
Target 85% (2023) → 98% (2026). Realisasi 2023 = 84,05% (rasio 98%), 2024 = 90% (100%). Hampir sesuai target, meski tahun 2023 sedikit di bawah target.
- ✓ Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretaria  
Target 70 (2022) → 80 (2026). Realisasi 2022 = 77,65 (111%), 2023 = 99,53 (138%), 2024 = 77,04 (104%). Secara umum melebihi target, meski 2024 ada sedikit penurunan.
- ✓ Persentase Kesesuaian Jabatan dengan Pendidikan  
Target 70% (2022) → 90% (2026). Realisasi 2022 = 83,78% (119%), 2023 = 98,75% (132%), 2024 = 88% (110%). Terus di atas target, artinya penempatan pegawai sudah semakin sesuai dengan latar pendidikan.
- ✓ Persentase ASN Bekerja Sesuai Kompetensi & Kualifikasi  
Target 70% (2022) → 90% (2026). Realisasi 2022 = 62,25% (89%), 2023 = 75,78% (101%), 2024 = 75% (94%). Ada peningkatan, tetapi capaian masih perlu konsistensi.
- ✓ Persentase Pegawai Berkinerja Baik  
Target 100% setiap tahun. Realisasi 2022 = 68% (68%), 2023 = 85,38% (85%), 2024 = 97,45% (97%). Tren naik, tetapi belum mencapai 100% sesuai target.
- ✓ Persentase ASN Manajerial dan Fungsional Bersertifikasi  
Target 70% (2022) → 85% (2026). Realisasi 2022 = 83,06% (119%), 2023 = 59,45% (79%), 2024 = 80% (100%). Terlihat fluktuasi: 2023 turun drastis, tapi 2024 kembali sesuai target.
- ✓ Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi vs Menengah/Dasar  
Data menunjukkan jumlah ASN non-guru/kesehatan dengan pendidikan tinggi lebih dominan, yaitu 1.957 (2022), 1.899 (2023), dan 1.810 (2024). Ada tren penurunan jumlah pegawai berpendidikan tinggi, perlu perhatian rekrutmen.
- ✓ Rasio Pegawai Fungsional (non guru/kesehatan)  
Tahun 2022 tercatat 427 orang, 2023 = 438, 2024 = 395. Ada fluktuasi, dengan penurunan di 2024.

Secara umum, kinerja BKPSDM Kabupaten Paser menunjukkan capaian yang baik, dengan banyak indikator melebihi target, terutama pada reformasi birokrasi, akuntabilitas, sistem merit, serta pelatihan dan pendidikan ASN. Pelayanan kepegawaian juga mendapat respons positif dari pegawai. Namun, indeks profesionalitas ASN menurun pada 2024, sertifikasi kompetensi belum optimal, dan jumlah ASN berpendidikan tinggi menurun. Oleh karena itu, perlu perhatian pada peningkatan profesionalitas, percepatan sertifikasi, dan strategi rekrutmen untuk menjaga kualitas SDM aparatur.

### **2.3. Faktor Pendorong, Faktor Penghambat dan Solusi Permasalahan Dalam Pelaksanaan Hasil Renja PD Tahun 2024**

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja dan Pencapaian Rencana Strategis sampai dengan Triwulan II Tahun 2025, secara umum realisasi capaian kinerja program dan kegiatan sudah di atas 50% dari target yang ditetapkan. Ditemukan sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut berupa faktor pendorong dan faktor penghambat.

#### **2.3.1. Faktor Pendorong**

Faktor pendorong keberhasilan pelaksanaan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser sampai dengan Juni Tahun 2024:

1. Salah satu faktor utama yang mendorong keberhasilan pelaksanaan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Paser adalah keterlibatan aktif pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan kebijakan, khususnya yang berkaitan dengan implementasi sistem merit.

Keterlibatan pegawai dalam tahap perencanaan maupun pelaksanaan kebijakan kepegawaian tidak hanya menciptakan rasa memiliki terhadap program yang dijalankan, tetapi juga meningkatkan pemahaman mereka terhadap prinsip-prinsip sistem merit, seperti objektivitas, transparansi, dan kompetensi. Hal ini mendorong terciptanya budaya kerja yang partisipatif dan meningkatkan akuntabilitas dalam penyelenggaraan manajemen sumber daya manusia aparatur.

Dengan memberikan ruang partisipasi bagi pegawai, baik melalui forum diskusi internal, tim teknis, maupun mekanisme umpan balik, BKPSDM mampu membangun komunikasi dua arah yang lebih efektif. Langkah ini terbukti memperkuat komitmen ASN terhadap pencapaian tujuan organisasi serta mempercepat penerimaan terhadap kebijakan-kebijakan strategis yang sedang dan akan dijalankan.

2. Keberhasilan pelaksanaan Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Paser juga didukung oleh tersedianya fasilitas dan aksesibilitas yang memadai terhadap program pendidikan dan pelatihan formal. Upaya untuk memastikan ketersediaan fasilitas ini tidak hanya mencakup dukungan pembiayaan, tetapi juga mencakup kemudahan akses terhadap program-program yang relevan dengan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN.

BKPSDM Kabupaten Paser secara konsisten berupaya membuka ruang seluas-luasnya bagi ASN untuk mengikuti pelatihan, baik melalui kerja sama dengan lembaga pelatihan pemerintah maupun pihak ketiga yang terakreditasi. Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pelatihan daring menjadi solusi yang memperluas jangkauan sekaligus meningkatkan efisiensi pelaksanaan diklat.

Fasilitas pelatihan yang representatif, penyediaan modul yang sesuai, serta pemilihan program pelatihan yang kontekstual dan sesuai dengan kebutuhan jabatan, menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan peningkatan kapasitas ASN. Dengan dukungan tersebut, diharapkan kompetensi ASN terus berkembang secara sistematis dan berkelanjutan guna menunjang profesionalisme, inovasi, dan integritas aparatur.

3. Faktor penting lainnya yang turut mendorong keberhasilan pelaksanaan Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Paser adalah penerapan perhitungan dan evaluasi secara berkelanjutan. Evaluasi dilakukan secara berkala terhadap pelaksanaan program dan kegiatan, dengan tujuan untuk mengukur efektivitas capaian serta mengidentifikasi aspek-aspek yang masih memerlukan perbaikan.

Melalui proses evaluasi ini, BKPSDM memperoleh umpan balik (*feedback*) yang sangat berguna dalam memperbaiki perencanaan dan pelaksanaan di periode berikutnya. Evaluasi juga membantu dalam mengantisipasi potensi risiko dan hambatan yang mungkin timbul, sehingga langkah-langkah korektif dapat dilakukan secara lebih cepat dan tepat sasaran.

Selain itu, evaluasi yang berbasis data dan indikator kinerja memungkinkan organisasi untuk lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika kebutuhan organisasi, kebijakan nasional, serta tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks. Dengan demikian, perhitungan dan evaluasi berkelanjutan tidak hanya menjadi mekanisme kontrol, tetapi juga instrumen pembelajaran organisasi menuju tata kelola yang lebih efektif dan akuntabel.

### **2.3.2.Hambatan**

Selain itu ditemukan pula beberapa hambatan yang dialami Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diantaranya:

1. Belum dilaksanakannya perhitungan mandiri di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser sehingga nilai untuk tahun ini belum mencapai target yang ditentukan. Salah satu hambatan utama dalam pencapaian target kinerja BKPSDM Kabupaten Paser adalah belum dilaksanakannya perhitungan mandiri terhadap penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser. Perhitungan mandiri ini sejatinya diperlukan sebagai instrumen untuk mengukur sejauh mana penerapan prinsip-prinsip sistem merit, seperti kualifikasi, kompetensi, dan kinerja ASN telah diimplementasikan secara objektif dan konsisten. Ketiadaan perhitungan mandiri menyebabkan nilai sistem merit belum dapat ditentukan secara pasti, sehingga pencapaian target indikator kinerja pada aspek ini belum terpenuhi sesuai dengan yang direncanakan untuk tahun berjalan. Selain itu, keterlambatan dalam pelaksanaan perhitungan ini juga berdampak pada keterbatasan data dan informasi yang dapat dijadikan dasar evaluasi dan pengambilan kebijakan kepegawaian berbasis kinerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya langkah strategis dan terkoordinasi untuk segera melaksanakan perhitungan mandiri secara rutin dan sistematis, agar upaya peningkatan kualitas manajemen ASN dapat terukur dan diarahkan dengan lebih tepat sasaran.
2. Ketidaktersediaan Program yang Relevan, terbatasnya program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan ASN dan bidang pekerjaan. terbatasnya program pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan nyata para Aparatur Sipil Negara (ASN) dan bidang pekerjaan mereka. Meskipun pelatihan merupakan instrumen penting dalam meningkatkan kapasitas dan kompetensi ASN, namun ketersediaan program yang sesuai dengan spesifikasi jabatan atau kebutuhan unit kerja masih belum optimal. Sebagian besar program pelatihan yang tersedia bersifat umum dan tidak sepenuhnya menjawab tuntutan teknis atau manajerial yang spesifik, sehingga pemanfaatan hasil pelatihan dalam praktik kerja tidak maksimal. Selain itu, tidak semua program pelatihan yang dibutuhkan tersedia dalam waktu dan format yang fleksibel, baik secara daring maupun luring, sehingga menyulitkan ASN untuk mengikuti pelatihan sesuai jadwal kerja dan beban tugas. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya penguatan kerja sama antara BKPSDM dengan lembaga penyelenggara diklat yang kompeten, serta pengembangan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan nyata organisasi, agar peningkatan kualitas SDM dapat berjalan secara lebih efektif dan berdampak langsung pada kinerja pelayanan publik.

3. Penyelenggaraan Pelaksanaan Pelatihan dengan jadwal ditentukan oleh pihak penyelenggara pelatihan.

Hambatan lain yang turut memengaruhi capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Paser adalah terkait penyelenggaraan pelatihan yang jadwalnya ditentukan sepenuhnya oleh pihak penyelenggara. Kondisi ini menyulitkan penyesuaian dengan jadwal dan kebutuhan internal perangkat daerah, terutama ketika pelatihan diselenggarakan pada waktu yang bersamaan dengan beban kerja tinggi atau kegiatan prioritas lainnya.

Ketidaksesuaian jadwal ini berdampak pada rendahnya partisipasi ASN dalam pelatihan, karena banyak yang tidak dapat meninggalkan tugas pokoknya untuk mengikuti kegiatan tersebut. Akibatnya, target pengembangan kapasitas ASN tidak tercapai secara optimal, dan distribusi peningkatan kompetensi pun menjadi tidak merata di lingkungan kerja. Permasalahan ini mengindikasikan perlunya komunikasi dan koordinasi yang lebih intensif antara BKPSDM dengan lembaga penyelenggara pelatihan agar pelaksanaan pelatihan lebih adaptif terhadap kebutuhan daerah, termasuk kemungkinan pengaturan jadwal yang lebih fleksibel, berbasis permintaan, atau melalui mekanisme pelatihan dalam jaringan (online) yang lebih mudah diakses oleh ASN kapan pun dibutuhkan.

Setelah dilakukan identifikasi terhadap berbagai faktor pendorong dan penghambat dalam pelaksanaan rencana kerja BKPSDM Kabupaten Paser hingga pertengahan tahun 2024, maka diperlukan pula upaya pemecahan masalah (solusi) yang bersifat strategis dan berkelanjutan agar pencapaian target kinerja dapat lebih optimal. Beberapa solusi yang dapat diterapkan antara lain:

1. Meningkatkan Koordinasi antara Pimpinan dan Pegawai  
Untuk memperkuat pelaksanaan sistem merit, diperlukan peningkatan koordinasi yang lebih intensif antara pimpinan dan seluruh pegawai di lingkungan kerja. Kolaborasi ini bertujuan untuk membangun pemahaman bersama serta komitmen dalam pelaksanaan kebijakan berbasis sistem merit, termasuk dalam proses perhitungan mandiri dan pemenuhan indikator yang telah ditentukan. Melalui koordinasi yang efektif, diharapkan terjadi sinergi antarunit kerja dalam mendukung capaian indikator kinerja yang telah ditargetkan.
2. Memastikan Ketersediaan Fasilitas dan Akses terhadap Program yang Relevan  
Salah satu langkah strategis untuk meningkatkan kompetensi ASN adalah dengan memastikan bahwa program pendidikan dan pelatihan yang tersedia benar-benar sesuai dengan kebutuhan jabatan dan bidang pekerjaan. BKPSDM perlu mendorong penyusunan kurikulum pelatihan berbasis kebutuhan (training need analysis), serta menjalin kerja sama dengan lembaga diklat yang kompeten dan adaptif. Selain itu, aksesibilitas pelatihan

juga harus diperluas, baik dari sisi pembiayaan, waktu pelaksanaan, maupun format pelatihan yang fleksibel, seperti pelatihan daring, blended learning, atau pelatihan in-house.

Berdasarkan berbagai kondisi dan hambatan yang telah diidentifikasi, baik dari aspek pencapaian kinerja, keterbatasan sumber daya, maupun dinamika pelaksanaan program dan kegiatan, maka terdapat implikasi penting yang perlu segera ditindaklanjuti oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser. Implikasi tersebut utamanya terkait perlunya penyesuaian arah perencanaan dan penganggaran agar tetap sejalan dengan target pembangunan daerah yang ditetapkan.

Tindakan yang dilakukan sebagai respons terhadap kondisi tersebut adalah dengan melakukan Perubahan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025, yang mengacu pada Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Paser Tahun 2025. Penyesuaian ini menjadi krusial untuk memastikan bahwa program dan kegiatan yang dirancang tetap relevan dan responsif terhadap capaian aktual dan kebutuhan yang berkembang.

Selanjutnya, dalam aspek penganggaran, dilakukan Perubahan Rencana Kerja dan Pendanaan pada Perubahan Renja Tahun 2025, yang akan menjadi dasar dalam penyusunan Perubahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahun Anggaran 2025, serta disesuaikan dengan mekanisme Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Paser Tahun 2025. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menjamin keselarasan antara dokumen perencanaan dan penganggaran, serta memungkinkan optimalisasi pelaksanaan program kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah daerah.

### **BAB III**

## **RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH**

Dalam proses perumusan tujuan dan sasaran perangkat daerah, tidak hanya mempertimbangkan isu-isu strategis yang berkaitan langsung dengan penyelenggaraan tugas dan fungsi utama perangkat daerah, tetapi juga dilakukan penelaahan secara cermat terhadap arah kebijakan nasional. Hal ini bertujuan agar perencanaan perangkat daerah tidak berjalan sendiri, melainkan selaras dan mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional serta prioritas pembangunan daerah secara keseluruhan.

Isu-isu penting yang muncul dari evaluasi kinerja masa lalu, tantangan aktual, serta kebutuhan masyarakat menjadi dasar dalam menetapkan fokus tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Selanjutnya, isu-isu tersebut dikaitkan secara langsung dengan sasaran target kinerja dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) perangkat daerah, agar pengukuran kinerja dapat dilakukan secara objektif dan terarah.

Disamping itu, penelaahan terhadap dokumen perencanaan tingkat nasional, seperti RPJMN, Rencana Aksi Reformasi Birokrasi, maupun kebijakan sektoral lainnya, menjadi bagian integral dalam memastikan bahwa perangkat daerah berada dalam jalur yang konsisten dengan kerangka pembangunan nasional. Dengan demikian, tujuan dan sasaran yang dirumuskan mencerminkan sinkronisasi vertikal antara pusat dan daerah, serta sinkronisasi horizontal antarperangkat daerah dalam satu wilayah pemerintahan.

### **3.1. Tujuan dan Sasaran**

Pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan Daerah perlu disertai dengan tujuan dan sasaran beserta indikator yang searah dengan strategi arah kebijakan pada RPJMD 2021-2026. Tujuan dan sasaran tersebut tertulis di dalam dokumen Renstra periode tahun 2021-2026 yang dijabarkan dalam target tahunan di dalam dokumen Renja. Pada tahun 2025, target tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser mengalami penyesuaian sebagaimana dijabarkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Tujuan dan Sasaran**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

<b>Tujuan : Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Profesional, Inovatif dan Berintegritas</b>					
<b>Sasaran</b>	<b>Indikator Sasaran</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Formulasi</b>	<b>Target</b>	
				<b>Renja 2025</b>	<b>Perubahan Renja 2025</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Sakip adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan penerapan reformasi birokrasi yang berorientasi pada pencapaian outcome dan upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. sebagai upaya peningkatan kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat kegiatan dan sub kegiatan urusan penunjang yang presentasinya didapat dengan menjumlahkan seluruh capaian kinerja kegiatan	<p><i>Formulasi Pengukuran:</i> Nilai capaian SAKIP berdasarkan hasil penilaian pada Laporan Hasil Evaluasi (LHE) APIP oleh Inspektorat. <i>Tipe Penghitungan: Non kumulatif</i></p> $\text{Nilai SAKIP} = \sum_{i=1}^n \text{Skor aspek}_i$	BB (71,51)	BB (71,51)

**Tujuan : Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Profesional, Inovatif dan Berintegritas**

Sasaran	Indikator Sasaran	Definisi Operasional	Formulasi	Target	
				Renja 2025	Perubahan Renja 2025
1	2	3	4	5	6
	Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit	Sebagai tolok ukur untuk menilai penerapan Sistem merit atas pemenuhan dokumen penilaian mandiri penerapan Sistem merit yang memuat 8 (delapan) aspek penilaian. Sebelum menyelenggarakan pelaksanaan sistem merit diwajibkan memenuhi penilaian penerapan sistem merit dengan kategori IV yaitu predikat <i>Baik</i> .	<p><i>Formulasi Pengukuran:</i> Jumlah aspek dan sub aspek dalam komponen penilaian mandiri sistem merit yang telah terpenuhi, yang terdiri atas aspek perencanaan kebutuhan pegawai, aspek pelaksanaan pengadaan pegawai, aspek pengembangan karir, aspek promosi, aspek mutasi dan rotasi, aspek manajemen kinerja, aspek penggajian, aspek penghargaan dan penegakan disiplin, aspek perlindungan dan pelayanan serta aspek ketersediaan sistem informasi. <i>Tipe Penghitungan: Non kumulatif</i></p> $Index = \sum_{i=1}^n Skor\ aspek_i$	250	250

**Tujuan : Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Profesional, Inovatif dan Berintegritas**

Sasaran	Indikator Sasaran	Definisi Operasional	Formulasi	Target	
				Renja 2025	Perubahan Renja 2025
1	2	3	4	5	6
	Indeks Survei Kepuasan Masyarakat	Sebagai tolok Ukur untuk menilai tingkat kepuasan layanan atas pelayanan yang diberikan oleh Perangkat Daerah, dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif atas pendapat pengguna layanan terhadap beberapa unsur layanan kepegawaian yang sudah ditetapkan sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan perbaikan dan menjadi pendorong bagi setiap unsur dalam hal peningkatan kulaitas layanan kepegawaian	<p><i>Formulasi Pengukuran:</i> Perkalian antara skor survey pelayanan kepegawaian dengan jumlah frekuensi dibagi dengan jumlah sampel keseluruhan. <i>Tipe Penghitungan:</i> Non kumulatif/kuantitatif</p> $IKM = \frac{\sum_{i=1}^n Skor_i \times f_i}{\sum_{i=1}^n f_i}$	BB (82)	BB (82)

**Tujuan : Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Profesional, Inovatif dan Berintegritas**

Sasaran	Indikator Sasaran	Definisi Operasional	Formulasi	Target	
				Renja 2025	Perubahan Renja 2025
1	2	3	4	5	6
	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	Suatu ukuran perbandingan yang digunakan untuk mengukur Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mendapatkan pelatihan teknis dengan maksimal pelatihan setia Aparatur Sipil Negara yaitu 20 JP dalam dua tahun dengan jumlah ASN.	<p><i>Formulasi Pengukuran:</i> Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti atau mendapatkan fasilitas pendidikan dan pelatihan formal baik diklat teknis, fungsional maupun struktural sesuai dengan kebutuhan dibagi dengan jumlah pegawai secara keseluruhan dikali seratus persen.</p> <p><i>Tipe Penghitungan:</i> Kumulatif</p> $x = \frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal}}{\text{Jumlah total ASN}} \times 100\%$	95%	95%
	ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	Suatu ukuran perbandingan yang digunakan untuk mengukur Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mendapatkan pelatihan struktural dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator, dan Pengawas dengan jumlah jabatan serta mengukur jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mendapatkan pelatihan dasar yang telah diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai dengan Perjanjian Kerja dengan jumlah total jabatan.	<p><i>Formulasi Pengukuran:</i> Jumlah Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti atau mendapatkan fasilitas diklat kepemimpinan atau diklat struktural sesuai dengan kebutuhan dalam jenjang jabatan baik diklat kepemimpinan tingkat IV, III, II maupun I.</p> <p><i>Tipe Penghitungan:</i> Kumulatif</p> $x = \frac{\text{Jumlah pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural}}{\text{Jumlah total jabatan}} \times 100\%$	90%	90%

### **3.2. Review Terhadap Rancangan Perubahan RKPD Tahun 2025**

Review terhadap rancangan Perubahan RKPD Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser merupakan review terhadap program dan anggaran pada tahun 2025 yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan dengan mempedomani Rencana Kerja Anggaran (RKA) Tahun 2025. Review ini diiringi dengan penentuan target dari indikator program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Dari target yang ditentukan terdapat jumlah pagu indikatif. Pagu indikatif ini dapat dibandingkan dengan kebutuhan dana yang dibutuhkan oleh program dan kegiatan. Adapun Review Terhadap Rancangan Perubahan RKPD Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser adalah sebagaimana tersebut dalam tabel 3.2.

**Tabel 3.2**  
**Review terhadap Rancangan Perubahan RKPD Tahun 2025**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser**

No.	RANCANGAN PERUBAHAN RKPD						HASIL ANALISIS KEBUTUHAN						Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Satuan	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Satuan	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
<b>Urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang</b>													
<b>Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>						<b>18,953,949,068.00</b>							<b>20,374,083,776.61</b>
<b>A.</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat</b>	<b>Indeks</b>	<b>87.00</b>	<b>10,022,791,347.00</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat</b>	<b>Indeks</b>	<b>84.00</b>	<b>10,405,902,963.61</b>	
<b>1</b>	<b>Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Tersusunnya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Tepat Waktu</b>	<b>Persen</b>	<b>100.00</b>	<b>178,029,166.00</b>	<b>Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Tersusunnya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Tepat Waktu</b>	<b>Persen</b>	<b>100.00</b>	<b>266,305,292.00</b>	
1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	Dokumen	16.00	104,505,292.00	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	Dokumen	14.00	148,691,292.00	
1.2	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kec. Tanah Grogot	Jumlah laporan evaluasi kinerja perangkat daerah (termasuk sektoral dan CaLK)	Dokumen	13.00	73,523,874.00	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kec. Tanah Grogot	Jumlah laporan evaluasi kinerja perangkat daerah (termasuk sektoral dan CaLK)	Dokumen	13.00	117,614,000.00	
<b>2</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian PD</b>	<b>Indeks</b>	<b>85.00</b>	<b>9,224,195,464.00</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian PD</b>	<b>Indeks</b>	<b>85.00</b>	<b>9,276,437,464.00</b>	
2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	OB	658.00	9,108,695,704.00	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	OB	50.00	9,108,695,704.00	
2.2	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen penatausahaan keuangan yang terverifikasi	Dokumen	300.00	115,499,760.00	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen penatausahaan keuangan yang terverifikasi	Dokumen	180.00	167,741,760.00	
<b>3</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian PD</b>	<b>Indeks</b>	<b>85.00</b>	<b>7,500,000.00</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian PD</b>	<b>Indeks</b>	<b>85.00</b>	<b>31,494,000.00</b>	
3.1	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Kec. Tanah Grogot	Jumlah orang yang mengikuti sosialisasi peraturan perundang-undangan	OB	50.00	7,500,000.00	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Kec. Tanah Grogot	Jumlah orang yang mengikuti sosialisasi peraturan perundang-undangan	OB	60.00	31,494,000.00	
<b>4</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Umum PD</b>	<b>Indeks</b>	<b>87.00</b>	<b>339,555,489.00</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Umum PD</b>	<b>Indeks</b>	<b>85.00</b>	<b>486,979,026.00</b>	
4.1	Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Kec. Tanah Grogot	Jumlah paket komponen listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	Paket	2.00	10,024,518.00	Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Kec. Tanah Grogot	Jumlah paket komponen listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	Paket	4.00	10,024,518.00	
4.2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kec. Tanah Grogot	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	Paket	1.00	26,080,791.00	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kec. Tanah Grogot	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	Paket	5.00	88,478,005.00	
4.3	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Kec. Tanah Grogot	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	Paket	3.00	39,713,002.00	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Kec. Tanah Grogot	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	Paket	3.00	41,470,672.00	

No.	RANCANGAN PERUBAHAN RKPD						HASIL ANALISIS KEBUTUHAN						Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Satuan	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Satuan	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	
1	2	3	4		5	6	7	8	9		10	11	12
4.4	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Kec. Tanah Grogot	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	Paket	4.00	13,807,178.00	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Kec. Tanah Grogot	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	Paket	4.00	13,806,831.00	
4.5	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan	Dokumen	2.00	3,798,000.00	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan	Dokumen	2.00	3,798,000.00	
4.6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kec. Tanah Grogot	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Laporan	12.00	195,855,000.00	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kec. Tanah Grogot	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Laporan	12.00	195,855,000.00	
4.7	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen penatausahaan arsip dinamis pada SKPD	Dokumen	2.00	50,277,000.00	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen penatausahaan arsip dinamis pada SKPD	Dokumen	2.00	133,546,000.00	
<b>5</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Persentase Ketersediaan BMD Penunjang Urusan PD</b>	<b>Persen</b>	<b>100.00</b>	<b>52,859,031.00</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Persentase Ketersediaan BMD Penunjang Urusan PD</b>	<b>Persen</b>	<b>100.00</b>	<b>98,572,751.00</b>	
5.1	Pengadaan Mebel	Kec. Tanah Grogot	Jumlah mebel yang diadakan	Unit	4.00	21,333,688.00	Pengadaan Mebel	Kec. Tanah Grogot	Jumlah mebel yang diadakan	Unit	12.00	27,993,898.00	
5.2	Penggandaan Peralatan dan Mesin lainnya	Kec. Tanah Grogot	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	Unit	2.00	31,525,343.00	Penggandaan Peralatan dan Mesin lainnya	Kec. Tanah Grogot	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	Unit	9.00	70,578,853.00	
<b>6</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Urusan PD</b>	<b>Persen</b>	<b>100.00</b>	<b>12,249,250.00</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Urusan PD</b>	<b>Persen</b>	<b>100.00</b>	<b>11,998,500.00</b>	
6.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Kec. Tanah Grogot	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	Laporan	10.00	500,000.00	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Kec. Tanah Grogot	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	Laporan	10.00	500,000.00	
6.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Kec. Tanah Grogot	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	Laporan	3.00	11,749,250.00	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Kec. Tanah Grogot	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	Laporan	3.00	11,498,500.00	
<b>7</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Persentase Pemeliharaan BMD Penunjang Urusan PD</b>	<b>Persen</b>	<b>100.00</b>	<b>208,402,947.00</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Persentase Pemeliharaan BMD Penunjang Urusan PD</b>	<b>Persen</b>	<b>100.00</b>	<b>234,115,930.61</b>	
7.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Kec. Tanah Grogot	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	Unit	3.00	34,931,792.00	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Kec. Tanah Grogot	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	Unit	3.00	34,931,792.00	
7.2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kec. Tanah Grogot	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	Unit	32.00	40,755,000.00	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kec. Tanah Grogot	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	Unit	64.00	63,385,000.00	
7.3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Kec. Tanah Grogot	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	Unit	1.00	113,016,155.00	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Kec. Tanah Grogot	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	Unit	1.00	116,099,138.61	
7.4	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Kec. Tanah Grogot	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	Unit	32.00	19,700,000.00	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Kec. Tanah Grogot	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	Unit	32.00	19,700,000.00	

No.	RANCANGAN PERUBAHAN RPKD						HASIL ANALISIS KEBUTUHAN						Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Satuan	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Satuan	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	
1	2	3	4		5	6	7	8	9		10	11	12
B.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Kec. Tanah Grogot	Persentase Kesesuaian Jabatan Pegawai Berdasarkan Pendidikan	Persen	100.00	5,836,319,736.00	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Kec. Tanah Grogot	Persentase Kesesuaian Jabatan Pegawai Berdasarkan Pendidikan	Persen	88.00	6,338,027,374.00	
		Kec. Tanah Grogot	Persentase ASN Bekerja sesuai Kompetensi dan Kualifikasi dalam Jabatan	Persen	80.00			Kec. Tanah Grogot	Persentase ASN Bekerja sesuai Kompetensi dan Kualifikasi dalam Jabatan	Persen	75.00		
		Kec. Tanah Grogot	Persentase Pegawai Berkinerja Baik	Persen	100.00			Kec. Tanah Grogot	Persentase Pegawai Berkinerja Baik	Persen	100.00		
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kec. Tanah Grogot	Persentase Formasi Kebutuhan Pegawai yang Terpenuhi Berdasarkan Jumlah Bezzeting/Formasi yang Diusulkan	Persen	100.00	1,198,981,979.00	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kec. Tanah Grogot	Persentase Formasi Kebutuhan Pegawai yang Terpenuhi Berdasarkan Jumlah Bezzeting/Formasi yang Diusulkan	Persen	100.00	1,376,794,424.00	
		Kec. Tanah Grogot	Persentase Data Kepegawaian yang Terupdate/diremajakan	Persen	100.00			Kec. Tanah Grogot	Persentase Data Kepegawaian yang Terupdate/diremajakan	Persen	100.00		
1.1	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitas pengadaan PNS dan PPPK	Dokumen	2.00	626,943,274.00	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitas pengadaan PNS dan PPPK	Dokumen	2.00	724,825,323.00	
1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	Dokumen	1.00	57,928,253.00	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	Dokumen	1.00	79,578,000.00	
1.3	Evaluasi Pemberhentian ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil evaluasi pemberhentian ASN	Dokumen	4.00	69,160,183.00	Evaluasi Pemberhentian ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil evaluasi pemberhentian ASN	Dokumen	1.00	59,809,000.00	
1.4	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	Lembaga	1.00	121,617,699.00	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	Lembaga	1.00	71,204,101.00	
1.5	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	Dokumen	1.00	164,098,000.00	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	Dokumen	1.00	178,350,000.00	
1.6	Pengelolaan Data Kepegawaian	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	Dokumen	1.00	108,016,570.00	Pengelolaan Data Kepegawaian	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	Dokumen	1.00	172,662,000.00	
1.7	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Kec. Tanah Grogot	Jumlah laporan hasil evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian	Laporan	4.00	51,218,000.00	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Kec. Tanah Grogot	Jumlah laporan hasil evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian	Laporan	4.00	90,366,000.00	
2	Mutasi dan Promosi ASN	Kec. Tanah Grogot	Persentase Penempatan ASN berdasarkan kualifikasi sesuai syarat jabatan	Persen	92.00	1,012,414,000.00	Mutasi dan Promosi ASN	Kec. Tanah Grogot	Persentase Penempatan ASN berdasarkan kualifikasi sesuai syarat jabatan	Persen	92.00	826,462,000.00	
2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah	Dokumen	3.00	86,236,000.00	Pengelolaan Mutasi ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah	Dokumen	3.00	98,236,000.00	
2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Dokumen	800.00	164,540,000.00	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Dokumen	700.00	215,708,000.00	

No.	RANCANGAN PERUBAHAN RPKD						HASIL ANALISIS KEBUTUHAN						Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Satuan	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Satuan	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	
1	2	3	4		5	6	7	8	9		10	11	12
2.3	Pengelolaan Promosi ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah pengelolaan promosi ASN	Dokumen	2.00	761,638,000.00	Pengelolaan Promosi ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah pengelolaan promosi ASN	Dokumen	2.00	512,518,000.00	
3	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Persentase ASN yang Telah Mengikuti Peningkatan Kompetensi sesuai dengan Syarat Kompetensi dalam Jabatan</b>	<b>Persen</b>	<b>92.00</b>	<b>2,881,227,094.00</b>	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Persentase ASN yang Telah Mengikuti Peningkatan Kompetensi sesuai dengan Syarat Kompetensi dalam Jabatan</b>	<b>Persen</b>	<b>92.00</b>	<b>2,839,174,000.00</b>	
3.1	Pengelolaan Assesment Center	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen pengelolaan assesment center	Dokumen	1.00	229,044,981.00	Pengelolaan Assesment Center	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen pengelolaan assesment center	Dokumen	1.00	358,887,000.00	
3.2	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil pengelolaan administrasi diklat dan sertifikasi ASN	Dokumen	7.00	2,000,670,113.00	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil pengelolaan administrasi diklat dan sertifikasi ASN	Dokumen	7.00	1,692,261,000.00	
3.3	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	Orang	10.00	499,204,000.00	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	Orang	10.00	524,500,000.00	
3.4	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah ASN fungsional yang dibina	Orang	100.00	118,100,000.00	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah ASN fungsional yang dibina	Orang	50.00	229,318,000.00	
3.5	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Kec. Tanah Grogot	Jumlah ASN jabatan fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan karir	Orang	60.00	34,208,000.00	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Kec. Tanah Grogot	Jumlah ASN jabatan fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan karir	Orang	50.00	34,208,000.00	
4	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Persentase ASN dengan Nilai SKP Baik</b>	<b>Persen</b>	<b>100.00</b>	<b>743,696,663.00</b>	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Persentase ASN dengan Nilai SKP Baik</b>	<b>Persen</b>	<b>100.00</b>	<b>1,295,596,950.00</b>	
		<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Persentase ASN yang Mendapatkan Penghargaan (SLKS dan ASN Berprestasi)</b>	<b>Persen</b>	<b>92.00</b>			<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Persentase ASN yang Mendapatkan Penghargaan (SLKS dan ASN Berprestasi)</b>	<b>Persen</b>	<b>90.00</b>		
		<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Persentase ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kinerja/Disiplin Pegawai</b>	<b>Persen</b>	<b>85.00</b>			<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Persentase ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kinerja/Disiplin Pegawai</b>	<b>Persen</b>	<b>85.00</b>		
4.1	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil penyusunan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Dokumen	3.00	58,594,500.00	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil penyusunan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Dokumen	3.00	77,080,500.00	
4.2	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Dokumen	13.00	120,394,500.00	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Dokumen	13.00	147,230,500.00	
4.3	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Laporan	13.00	77,252,000.00	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen hasil evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Laporan	13.00	136,576,000.00	
4.4	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Kec. Tanah Grogot	Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	Orang	2,000.00	279,627,713.00	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Kec. Tanah Grogot	Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	Orang	2,000.00	450,872,000.00	
4.5	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Kec. Tanah Grogot	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	Orang	300.00	37,708,200.00	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Kec. Tanah Grogot	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	Orang	300.00	94,634,200.00	

No.	RANCANGAN PERUBAHAN RPKD						HASIL ANALISIS KEBUTUHAN						Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Satuan	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Satuan	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	
1	2	3	4		5	6	7	8	9		10	11	12
4.6	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	Laporan	13.00	80,293,500.00	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	Laporan	15.00	215,071,500.00	
4.7	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen pelayanan proses izin perceraian pegawai	Dokumen	5.00	26,505,674.00	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Kec. Tanah Grogot	Jumlah dokumen pelayanan proses izin perceraian pegawai	Dokumen	15.00	70,281,674.00	
4.8	Evaluasi Disiplin ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah laporan hasil evaluasi disiplin ASN	Laporan	13.00	63,320,576.00	Evaluasi Disiplin ASN	Kec. Tanah Grogot	Jumlah laporan hasil evaluasi disiplin ASN	Laporan	13.00	103,850,576.00	
<b>C</b>	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Persentase ASN Manajerial dan Fungsional memiliki Sertifikasi</b>	<b>Persen</b>	<b>85.00</b>	<b>3,094,837,985.00</b>	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Persentase ASN Manajerial dan Fungsional memiliki Sertifikasi</b>	<b>Persen</b>	<b>80.00</b>	<b>3,630,153,439.00</b>	
<b>1</b>	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Persentase Calon ASN dan ASN yang Telah Lulus Memenuhi Diklat Perjenjangan</b>	<b>Persen</b>	<b>95.00</b>	<b>3,094,837,985.00</b>	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>Persentase Calon ASN dan ASN yang Telah Lulus Memenuhi Diklat Perjenjangan</b>	<b>Persen</b>	<b>92.00</b>	<b>3,630,153,439.00</b>	
1.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Kec. Tanah Grogot	Jumlah laporan hasil penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan, dan prajabatan	Laporan	2.00	3,094,837,985.00	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Kec. Tanah Grogot	Jumlah laporan hasil penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan, dan prajabatan	Laporan	2.00	3,630,153,439.00	

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun Anggaran berjalan, diperoleh total kebutuhan pagu perubahan sebesar Rp20.374.083.776,61. Jumlah tersebut mencerminkan estimasi kebutuhan riil berdasarkan beban kerja organisasi, rencana pelaksanaan program dan kegiatan prioritas, serta proyeksi pembiayaan terhadap target kinerja yang ingin dicapai sesuai dengan arah kebijakan pembangunan daerah. Namun demikian, dalam rancangan Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) tahun 2025, total alokasi anggaran yang tersedia bagi BKPSDM ditetapkan sebesar Rp18.953.949.068,00. Dengan demikian, terdapat selisih atau gap antara kebutuhan riil dan pagu indikatif sebesar Rp1.420.134.708,61. Selisih ini menggambarkan adanya penyesuaian fiskal yang harus dilakukan untuk menyeimbangkan antara kemampuan keuangan daerah dan kebutuhan belanja strategis perangkat daerah.

Secara keseluruhan, struktur perencanaan anggaran BKPSDM dalam rancangan perubahan RKPD mencakup 3 (tiga) program, 12 (dua belas) kegiatan, dan 44 (empat puluh empat) subkegiatan. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa dari sisi struktur, BKPSDM tetap fokus pada tiga program utama yang merupakan penjabaran dari tugas pokok dan fungsi instansi, yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota,
2. Program Peningkatan Kualitas Aparatur, dan
3. Program Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur.

Dari hasil pemutakhiran data perencanaan dan penyesuaian pagu, terdapat dinamika dalam komposisi subkegiatan yang meliputi subkegiatan yang bertambah, tetap, dan bergeser. Penyesuaian yang dilakukan melalui proses perubahan RKPD ini mencerminkan upaya BKPSDM untuk menjaga keseimbangan antara keterbatasan fiskal dan tuntutan kinerja. Walaupun kebutuhan riil organisasi sedikit lebih besar dibandingkan dengan alokasi pagu dalam rancangan perubahan RKPD, BKPSDM tetap berkomitmen untuk mengoptimalkan penggunaan anggaran secara efisien, efektif, dan akuntabel.

Seluruh proses analisis kebutuhan dan penyesuaian anggaran tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan sinkronisasi terhadap dokumen perencanaan strategis, baik Renstra BKPSDM, RPJMD Kabupaten Paser, maupun arah kebijakan nasional terkait penguatan tata kelola dan peningkatan profesionalisme ASN. Dengan demikian, struktur program, kegiatan, dan subkegiatan dalam rancangan perubahan RKPD tidak hanya mencerminkan kebutuhan operasional, tetapi juga mendukung pencapaian sasaran strategis daerah pada urusan kepegawaian dan urusan pengembangan sumber daya manusia. Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa BKPSDM Kabupaten Paser telah melakukan proses perencanaan anggaran secara

terukur, adaptif, dan responsif terhadap perubahan kebijakan dan kondisi keuangan daerah. Meskipun terjadi perbedaan antara kebutuhan ideal dan ketersediaan anggaran, arah kebijakan belanja tetap diarahkan pada pemenuhan target kinerja prioritas dengan mengutamakan efisiensi, sinergitas antarprogram, dan peningkatan nilai manfaat bagi pelayanan publik di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur.

### **3.3. Rencana Program dan Kegiatan Perubahan Renja Perangkat Daerah Tahun 2025**

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

#### **A. Program**

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

#### **B. Kegiatan**

1. Perencanaan. Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
3. Administrasi Umum Perangkat Daerah
4. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
6. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
7. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
8. Pengadaan. Pemberhentian dan Informasi Kegawain ASN
9. Mutasi dan Promosi ASN
10. Pengembangan Kompetensi ASN
11. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
12. 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. Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan
6. Penyediaan komponen listrik/Penerangan Bangunan kantor

7. Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
8. Penyediaan bahan logistik kantor
9. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
10. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
11. Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD
12. Penatausahaan arsip dinamis pada SKPD
13. Pengadaan Meubelair
14. Pengadaan Peralatan dan Mesin lainnya
15. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
16. Penyediaan Jasa Komunikasi. Sumber Daya Air dan Listrik
17. Penyediaan Jasa Pemeliharaan. Biaya Pemeliharaan. Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau lapangan
18. Pemeliharaan/rehabilitasi Gedung kantor dan bangunan lainnya
19. Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya
20. Pemeliharaan/rehabilitas sarana dan prasarana Gedung kantor dan bangunan lainnya
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. Pengelolaan Assesment Center
32. Pengelolaan Administrasi Diklat dan sertifikasi ASN
33. Pengelolaan Pendidikan lanjutan ASN
34. Pembinaan jabatan fungsional ASN
35. Fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional
36. Penyusunan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
37. Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
38. Evaluasi hasil penilaian dan kinerja aparatur
39. Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai
40. Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai
41. Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN
42. Evaluasi Disiplin ASN
43. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
44. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi Pimpinan Daerah. Jabatan Pimpinan Tinggi. Jabatan Fungsional. Kepemimpinan dan Prajabatan.

### **3.4. 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 12 kegiatan dan 44 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).

Berdasarkan hasil dari review dan analisa kebutuhan terhadap target capaian indikator beserta pagu indikatif pada dokumen Perubahan RKPD 2025, maka pada dokumen Perubahan Renja ini disusun perbandingan target capaian dan pagu indikatif pada saat sebelum perubahan dilaksanakan. dan target capaian indikator serta pagu indikatif setelah Rancangan RKPD telah dibagikan. Adapun Rencana Kerja dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Perubahan APBD Tahun Anggaran 2025. adalah sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Rencana Program dan Kegiatan Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2025**

No.	Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Satuan	Sebelum				Sesudah		Selisih (+/-)	Lokasi	Sumber Dana
				Target Kinerja	Anggaran Murni	Target Kinerja	Anggaran Pergeseran	Target Kinerja	Anggaran Perubahan			
1	2	3		4	5	6	7	8	9	10	11	12
	<b>Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>				20,094,096,616.00		17,696,880,052.00		18,953,949,068.00	1,257,069,016.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
A.	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat</b>	<b>Indeks</b>	<b>77.00</b>	<b>10,315,486,756.00</b>	<b>77.00</b>	<b>9,998,389,602.00</b>	<b>87.00</b>	<b>10,022,791,347.00</b>	<b>24,401,745.00</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>APBD</b>
1	<b>Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>Tersusunnya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Tepat Waktu</b>	<b>Persen</b>	<b>100.00</b>	<b>266,305,292.00</b>	<b>100.00</b>	<b>157,577,646.00</b>	<b>100.00</b>	<b>178,029,166.00</b>	<b>20,451,520.00</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>APBD</b>
1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	Dokumen	5.00	148,691,292.00	5.00	92,820,646.00	16.00	104,505,292.00	11,684,646.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
1.2	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah laporan evaluasi kinerja perangkat daerah (termasuk sektoral dan CaLK)	Dokumen	12.00	117,614,000.00	12.00	64,757,000.00	13.00	73,523,874.00	8,766,874.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
2	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Keuangan PD</b>	<b>Indeks</b>	<b>85.00</b>	<b>9,276,437,464.00</b>	<b>85.00</b>	<b>9,225,323,504.00</b>	<b>85.00</b>	<b>9,224,195,464.00</b>	<b>(1,128,040.00)</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>APBD</b>
2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	OB	48.00	9,108,695,704.00	48.00	9,108,695,704.00	658.00	9,108,695,704.00	-	Kec. Tanah Grogot	APBD

No.	Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Satuan	Sebelum				Sesudah		Selisih (+/-)	Lokasi	Sumber Dana
				Target Kinerja	Anggaran Murni	Target Kinerja	Anggaran Pergeseran	Target Kinerja	Anggaran Perubahan			
1	2	3		4	5	6	7	8	9	10	11	12
2.2	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan keuangan yang terverifikasi	Dokumen	180.00	167,741,760.00	180.00	116,627,800.00	300.00	115,499,760.00	(1,128,040.00)	Kec. Tanah Grogot	APBD
<b>3</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian PD</b>	<b>Indeks</b>	<b>85.00</b>	<b>15,000,000.00</b>	<b>85.00</b>	<b>7,500,000.00</b>	<b>85.00</b>	<b>7,500,000.00</b>	-	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>APBD</b>
3.1	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah orang yang mengikuti sosialisasi peraturan perundang-undangan	OB	60.00	15,000,000.00	60.00	7,500,000.00	50.00	7,500,000.00	-	Kec. Tanah Grogot	APBD
<b>4</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Umum PD</b>	<b>Indeks</b>	<b>85.00</b>	<b>457,609,448.00</b>	<b>85.00</b>	<b>312,507,224.00</b>	<b>87.00</b>	<b>339,555,489.00</b>	<b>27,048,265.00</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>APBD</b>
4.1	Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah paket komponen listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	Paket	4.00	8,626,000.00	4.00	10,024,518.00	2.00	10,024,518.00	-	Kec. Tanah Grogot	APBD
4.2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	Paket	2.00	25,000,000.00	2.00	26,080,791.00	1.00	26,080,791.00	-	Kec. Tanah Grogot	APBD
4.3	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	Paket	3.00	48,197,448.00	3.00	36,392,487.00	3.00	39,713,002.00	3,320,515.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
4.4	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	Paket	4.00	10,000,000.00	4.00	5,616,428.00	4.00	13,807,178.00	8,190,750.00	Kec. Tanah Grogot	APBD

No.	Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Satuan	Sebelum				Sesudah		Selisih (+/-)	Lokasi	Sumber Dana
				Target Kinerja	Anggaran Murni	Target Kinerja	Anggaran Pergeseran	Target Kinerja	Anggaran Perubahan			
1	2	3		4	5	6	7	8	9	10	11	12
4.5	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan	Dokumen	2.00	3,996,000.00	2.00	3,798,000.00	2.00	3,798,000.00	-	Kec. Tanah Grogot	APBD
4.6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Laporan	50.00	230,136,000.00	50.00	115,068,000.00	12.00	195,855,000.00	80,787,000.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
4.7	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan arsip dinamis pada SKPD	Dokumen	1.00	131,654,000.00	1.00	115,527,000.00	2.00	50,277,000.00	(65,250,000.00)	Kec. Tanah Grogot	APBD
<b>5</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Persentase Ketersediaan BMD Penunjang Urusan PD</b>	<b>Persen</b>	<b>100.00</b>	<b>45,004,676.00</b>	<b>100.00</b>	<b>47,859,031.00</b>	<b>100.00</b>	<b>52,859,031.00</b>	<b>5,000,000.00</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>APBD</b>
5.1	Pengadaan Meubel	Jumlah mebel yang diadakan	Unit	9.00	19,643,688.00	9.00	21,333,688.00	4.00	21,333,688.00	-	Kec. Tanah Grogot	APBD
5.2	Penggandaan Peralatan dan Mesin lainnya	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	Unit	2.00	25,360,988.00	2.00	26,525,343.00	2.00	31,525,343.00	5,000,000.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
<b>6</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Urusan PD</b>	<b>Persen</b>	<b>100.00</b>	<b>12,500,000.00</b>	<b>100.00</b>	<b>12,249,250.00</b>	<b>100.00</b>	<b>12,249,250.00</b>	<b>-</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>APBD</b>
6.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	Laporan	10.00	500,000.00	10.00	500,000.00	10.00	500,000.00	-	Kec. Tanah Grogot	APBD

No.	Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Satuan	Sebelum				Sesudah		Selisih (+/-)	Lokasi	Sumber Dana
				Target Kinerja	Anggaran Murni	Target Kinerja	Anggaran Pergeseran	Target Kinerja	Anggaran Perubahan			
1	2	3		4	5	6	7	8	9	10	11	12
6.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	Laporan	3.00	12,000,000.00	3.00	11,749,250.00	3.00	11,749,250.00	-	Kec. Tanah Grogot	APBD
<b>7</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase Pemeliharaan BMD Penunjang Urusan PD</b>	<b>Persen</b>	<b>100.00</b>	<b>242,629,876.00</b>	<b>100.00</b>	<b>235,372,947.00</b>	<b>100.00</b>	<b>208,402,947.00</b>	<b>(26,970,000.00)</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>APBD</b>
7.1	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	Unit	4.00	35,000,000.00	4.00	34,931,792.00	3.00	34,931,792.00	-	Kec. Tanah Grogot	APBD
7.2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	Unit	32.00	40,940,000.00	32.00	40,755,000.00	32.00	40,755,000.00	-	Kec. Tanah Grogot	APBD
7.3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	Unit	1.00	151,689,876.00	1.00	144,866,155.00	1.00	113,016,155.00	(31,850,000.00)	Kec. Tanah Grogot	APBD
7.4	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	Unit	24.00	15,000,000.00	24.00	14,820,000.00	32.00	19,700,000.00	4,880,000.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
<b>B.</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>Persentase Kesesuaian Jabatan Pegawai Berdasarkan Pendidikan</b>	<b>Persen</b>	<b>88.00</b>	<b>5,676,143,360.00</b>	<b>88.00</b>	<b>4,544,558,456.00</b>	<b>100.00</b>	<b>5,836,319,736.00</b>	<b>1,291,761,280.00</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>APBD</b>
		<b>Persentase ASN Bekerja sesuai Kompetensi dan Kualifikasi dalam Jabatan</b>	<b>Persen</b>	<b>75.00</b>		<b>75.00</b>		<b>80.00</b>			<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>APBD</b>

No.	Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Satuan	Sebelum				Sesudah		Selisih (+/-)	Lokasi	Sumber Dana
				Target Kinerja	Anggaran Murni	Target Kinerja	Anggaran Pergeseran	Target Kinerja	Anggaran Perubahan			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
		Persentase Pegawai Berkinerja Baik	Persen	100.00		100.00		100.00			Kec. Tanah Grogot	APBD
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Formasi Kebutuhan Pegawai yang Terpenuhi Berdasarkan Jumlah Bezzeting/Formasi yang Diusulkan	Persen	80.00	1,352,175,160.00	80.00	1,063,106,825.00	100.00	1,198,981,979.00	135,875,154.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
		Persentase Data Kepegawaian yang Terupdate/diremajakan	Persen	100.00		100.00		100.00			Kec. Tanah Grogot	APBD
1.1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Dokumen	2.00	805,064,500.00	2.00	724,825,323.00	2.00	626,943,274.00	(97,882,049.00)	Kec. Tanah Grogot	APBD
1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	Dokumen	1.00	79,578,000.00	1.00	39,789,000.00	1.00	57,928,253.00	18,139,253.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
1.3	Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah dokumen hasil evaluasi pemberhentian ASN	Dokumen	1.00	69,809,000.00	1.00	39,904,500.00	4.00	69,160,183.00	29,255,683.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
1.4	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	Lembaga	1.00	83,120,660.00	1.00	51,226,086.00	1.00	121,617,699.00	70,391,613.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
1.5	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	Dokumen	1.00	150,604,000.00	1.00	97,052,000.00	1.00	164,098,000.00	67,046,000.00	Kec. Tanah Grogot	APBD

No.	Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Satuan	Sebelum				Sesudah		Selisih (+/-)	Lokasi	Sumber Dana
				Target Kinerja	Anggaran Murni	Target Kinerja	Anggaran Pergeseran	Target Kinerja	Anggaran Perubahan			
1	2	3		4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.6	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	Dokumen	1.00	129,979,000.00	1.00	93,299,916.00	1.00	108,016,570.00	14,716,654.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
1.7	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah laporan hasil evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian	Laporan	1.00	34,020,000.00	1.00	17,010,000.00	4.00	51,218,000.00	34,208,000.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
<b>2</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>Persentase Penempatan ASN berdasarkan kualifikasi sesuai syarat jabatan</b>	<b>Persen</b>	<b>92.00</b>	<b>766,137,000.00</b>	<b>92.00</b>	<b>698,851,650.00</b>	<b>92.00</b>	<b>1,012,414,000.00</b>	<b>313,562,350.00</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>APBD</b>
2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah	Dokumen	1.00	56,395,000.00	1.00	102,801,650.00	3.00	86,236,000.00	(16,565,650.00)	Kec. Tanah Grogot	APBD
2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Dokumen	700.00	125,344,000.00	700.00	177,378,000.00	800.00	164,540,000.00	(12,838,000.00)	Kec. Tanah Grogot	APBD
2.3	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah pengelolaan promosi ASN	Dokumen	1.00	584,398,000.00	1.00	418,672,000.00	2.00	761,638,000.00	342,966,000.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
<b>3</b>	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Persentase ASN yang Telah Mengikuti Peningkatan Kompetensi sesuai dengan Syarat Kompetensi dalam Jabatan</b>	<b>Persen</b>	<b>92.00</b>	<b>2,579,821,200.00</b>	<b>92.00</b>	<b>2,166,119,981.00</b>	<b>92.00</b>	<b>2,881,227,094.00</b>	<b>715,107,113.00</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>APBD</b>
3.1	Pengelolaan Assesment Center	Jumlah dokumen pengelolaan assesment center	Dokumen	1.00	375,145,200.00	1.00	276,840,981.00	1.00	229,044,981.00	(47,796,000.00)	Kec. Tanah Grogot	APBD

No.	Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Satuan	Sebelum				Sesudah		Selisih (+/-)	Lokasi	Sumber Dana
				Target Kinerja	Anggaran Murni	Target Kinerja	Anggaran Pergeseran	Target Kinerja	Anggaran Perubahan			
1	2	3		4	5	6	7	8	9	10	11	12
3.2	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah dokumen hasil pengelolaan administrasi diklat dan sertifikasi ASN	Dokumen	1.00	1,459,722,000.00	1.00	1,194,557,000.00	7.00	2,000,670,113.00	806,113,113.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
3.3	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	Orang	8.00	491,185,000.00	8.00	482,474,000.00	10.00	499,204,000.00	16,730,000.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
3.4	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN fungsional yang dibina	Orang	25.00	229,195,000.00	25.00	178,040,000.00	100.00	118,100,000.00	(59,940,000.00)	Kec. Tanah Grogot	APBD
3.5	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN jabatan fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan karir	Orang	50.00	24,574,000.00	50.00	34,208,000.00	60.00	34,208,000.00	-	Kec. Tanah Grogot	APBD
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN dengan Nilai SKP Baik	Persen	90.00	978,010,000.00	90.00	616,480,000.00	100.00	743,696,663.00	127,216,663.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
		Persentase ASN yang Mendapatkan Penghargaan (SLKS dan ASN Berprestasi)	Persen	90.00		90.00		92.00			Kec. Tanah Grogot	APBD
		Persentase ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kinerja/Disiplin Pegawai	Persen	85.00		85.00		85.00			Kec. Tanah Grogot	APBD

No.	Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Satuan	Sebelum				Sesudah		Selisih (+/-)	Lokasi	Sumber Dana
				Target Kinerja	Anggaran Murni	Target Kinerja	Anggaran Pergeseran	Target Kinerja	Anggaran Perubahan			
1	2	3		4	5	6	7	8	9	10	11	12
4.1	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil penyusunan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Dokumen	1.00	87,189,000.00	1.00	43,594,500.00	3.00	58,594,500.00	15,000,000.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
4.2	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Dokumen	1.00	123,307,000.00	1.00	98,078,500.00	13.00	120,394,500.00	22,316,000.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
4.3	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Laporan	1.00	124,504,000.00	1.00	62,252,000.00	13.00	77,252,000.00	15,000,000.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
4.4	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	Orang	800.00	288,154,000.00	800.00	191,727,000.00	2,000.00	279,627,713.00	87,900,713.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
4.5	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	Orang	400.00	73,234,000.00	400.00	36,617,000.00	300.00	37,708,200.00	1,091,200.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
4.6	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	Laporan	1.00	156,337,000.00	1.00	101,568,500.00	13.00	80,293,500.00	(21,275,000.00)	Kec. Tanah Grogot	APBD

No.	Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Satuan	Sebelum				Sesudah		Selisih (+/-)	Lokasi	Sumber Dana
				Target Kinerja	Anggaran Murni	Target Kinerja	Anggaran Pergeseran	Target Kinerja	Anggaran Perubahan			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
4.7	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah dokumen pelayanan proses izin perceraian pegawai	Dokumen	50.00	49,253,848.00	50.00	24,626,924.00	5.00	26,505,674.00	1,878,750.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
4.8	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah laporan hasil evaluasi disiplin ASN	Laporan	1.00	76,031,152.00	1.00	58,015,576.00	13.00	63,320,576.00	5,305,000.00	Kec. Tanah Grogot	APBD
<b>C</b>	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>Persentase ASN Manajerial dan Fungsional memiliki Sertifikasi</b>	<b>Persen</b>	<b>80.00</b>	<b>4,102,466,500.00</b>	<b>80.00</b>	<b>3,153,931,994.00</b>	<b>85.00</b>	<b>3,094,837,985.00</b>	<b>(59,094,009.00)</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>APBD</b>
<b>1</b>	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Persentase Calon ASN dan ASN yang Telah Lulus Memenuhi Diklat Perjenjangan</b>	<b>Persen</b>	<b>92.00</b>	<b>4,102,466,500.00</b>	<b>92.00</b>	<b>3,153,931,994.00</b>	<b>95.00</b>	<b>3,094,837,985.00</b>	<b>(59,094,009.00)</b>	<b>Kec. Tanah Grogot</b>	<b>APBD</b>
1.1	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	Laporan	2.00	4,102,466,500.00	2.00	3,153,931,994.00	2.00	3,094,837,985.00	(59,094,009.00)	Kec. Tanah Grogot	APBD

Pada Tahun Anggaran 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser melaksanakan berbagai program dan kegiatan strategis dalam rangka mendukung peningkatan tata kelola pemerintahan serta penguatan kapasitas aparatur sipil negara (ASN). Dalam tahap awal perencanaan, alokasi anggaran murni BKPSDM ditetapkan sebesar Rp20.094.096.616,00. Angka tersebut mencerminkan kebutuhan dasar organisasi dalam melaksanakan program prioritas yang diarahkan untuk mendukung sasaran pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam RKPD Tahun 2025.

Namun, seiring dengan berjalannya tahun anggaran dan adanya kebijakan pemerintah daerah untuk melakukan efisiensi serta penyesuaian terhadap kemampuan keuangan daerah, dilakukan pergeseran anggaran (*refocusing*). Dalam proses ini, dilakukan identifikasi terhadap kegiatan dan subkegiatan yang masih dapat dioptimalkan melalui efisiensi belanja, tanpa mengurangi esensi capaian kinerja. Hasil dari kebijakan efisiensi tersebut menyebabkan total pagu BKPSDM bergeser menjadi Rp17.696.880.052,00. Pergeseran ini tidak hanya bersifat pengurangan semata, melainkan merupakan upaya penataan ulang alokasi anggaran agar lebih fokus pada kegiatan yang memiliki urgensi dan dampak langsung terhadap peningkatan kualitas pelayanan manajemen kepegawaian. Selain itu, langkah efisiensi ini juga merupakan bagian dari strategi pemerintah daerah untuk menjaga keseimbangan fiskal dan memastikan kesinambungan pembiayaan program prioritas lintas perangkat daerah.

Selanjutnya, pada tahap Perubahan Anggaran Tahun 2025, dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap realisasi pelaksanaan kegiatan hingga semester pertama, hasil kinerja yang telah dicapai, serta proyeksi kebutuhan untuk sisa tahun anggaran. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, terdapat beberapa kegiatan dan subkegiatan yang memerlukan tambahan dukungan anggaran karena faktor peningkatan volume kerja, penyesuaian terhadap kebijakan nasional, maupun kebutuhan operasional yang belum sepenuhnya tertampung dalam anggaran hasil efisiensi sebelumnya. Sebagai tindak lanjut dari hasil evaluasi tersebut, BKPSDM Kabupaten Paser memperoleh tambahan alokasi dalam Perubahan Anggaran Tahun 2025 menjadi sebesar Rp18.953.949.068,00. Dengan demikian, terjadi kenaikan sebesar Rp1.257.069.016,00 dibandingkan dengan hasil pagu setelah efisiensi (pergeseran). Penambahan ini menunjukkan adanya reorientasi kebijakan anggaran dari efisiensi menuju optimalisasi pelaksanaan program dan kegiatan yang lebih produktif dan relevan dengan kebutuhan organisasi. Perubahan pagu ini juga mencerminkan dinamika penyesuaian terhadap prioritas pembangunan daerah, terutama dalam mendukung agenda reformasi birokrasi, peningkatan

kapasitas ASN, serta penguatan sistem manajemen kepegawaian berbasis kinerja.

Secara keseluruhan, pola perubahan anggaran BKPSDM Tahun 2025 menggambarkan proses penyesuaian yang adaptif, efisien, dan akuntabel. Penurunan anggaran pada tahap efisiensi menunjukkan komitmen BKPSDM dalam mendukung kebijakan rasionalisasi belanja daerah, sedangkan peningkatan kembali pada tahap perubahan menggambarkan upaya organisasi dalam memastikan kelancaran pelaksanaan program prioritas tanpa mengabaikan prinsip kehati-hatian fiskal.

Dengan demikian, perubahan dari anggaran murni sebesar Rp20.094.096.616,00 menjadi Rp17.696.880.052,00, dan akhirnya meningkat kembali menjadi Rp18.953.949.068,00, menunjukkan adanya siklus perencanaan dan penganggaran yang dinamis namun tetap terarah. Seluruh proses tersebut dilakukan melalui mekanisme perencanaan partisipatif dan evaluasi berbasis kinerja, dengan tujuan utama untuk memastikan bahwa setiap rupiah anggaran yang dialokasikan dapat memberikan manfaat optimal bagi peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur di Kabupaten Paser.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Perubahan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Paser Tahun 2025 disusun sebagai bentuk penyesuaian terhadap dinamika perencanaan dan pelaksanaan pembangunan daerah. Dokumen ini disusun dengan mengacu pada sasaran dan prioritas pembangunan daerah, serta memuat program, kegiatan, indikator dan target kinerja, serta pagu indikatif Perangkat Daerah sebagaimana tercantum dalam Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Paser Tahun 2025.

Penyusunan Perubahan Renja ini bertujuan untuk menjaga konsistensi capaian kinerja perangkat daerah terhadap prioritas pembangunan dan Visi serta Misi Kepala Daerah, sekaligus memastikan adanya keselarasan antara perencanaan dan penganggaran. Dengan demikian, pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM tetap berada dalam kerangka pembangunan yang terintegrasi dan mendukung tujuan strategis daerah secara keseluruhan.

#### **4.1. Catatan Penting**

Perubahan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Paser Tahun 2025 merupakan penjabaran dari dokumen Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2021–2026, serta menjadi pedoman dalam pelaksanaan program dan kegiatan tahun anggaran 2025. Renja ini memuat arah kebijakan teknis tahunan yang mendukung pencapaian tujuan, sasaran, serta indikator kinerja utama (IKU) dan indikator kinerja kegiatan (IKK) sebagaimana tertuang dalam Renstra.

Pada Perubahan Renja BKPSDM Tahun 2025, terdapat 3 program, 12 kegiatan, dan 44 sub kegiatan yang dirancang untuk menjawab kebutuhan organisasi serta mendukung pencapaian kinerja prioritas pembangunan daerah. Namun, dalam pelaksanaannya, apabila terjadi perubahan kebijakan maupun keterbatasan ketersediaan anggaran yang menyebabkan ketidaksesuaian antara rencana dan kemampuan riil, maka dilakukan penyesuaian terhadap susunan kegiatan dan sub kegiatan. Penyesuaian tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan tingkat kontribusi masing-masing sub kegiatan terhadap pencapaian IKU dan IKK tahunan. Sub kegiatan dengan tingkat prioritas paling rendah dalam mendukung indikator kinerja akan menjadi sasaran utama pengurangan atau penyesuaian, sehingga efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program tetap dapat terjaga.

Langkah ini merupakan bentuk adaptasi terhadap dinamika perencanaan dan penganggaran daerah yang tetap menjaga konsistensi antara perencanaan strategis, operasional, dan realisasi anggaran secara berkesinambungan.

#### **4.2. Kaidah Pelaksanaan**

Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025. merupakan penyesuaian dokumen perencanaan yang sifatnya lebih operasional dan mempunyai yang strategis yaitu menjembatani antara perencanaan pada Perangkat Daerah dengan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Perubahan sebagai implementasi pelaksanaan strategis jangka menengah daerah dan Renstra Perangkat Daerah yang menjadi satu kesatuan untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi Daerah Untuk itu. dalam rangka menjaga kesinambungan pencapaian tujuan dan sasaran Perangkat Daerah. ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaan sebagai berikut:

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tanggung jawab untuk:
  - a) Melaksanakan Perubahan Renja Tahun 2025 dengan sebaik-baiknya sesuai tugas dan kewenangannya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Paser memiliki tanggung jawab penuh dalam melaksanakan Perubahan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025 secara optimal sesuai dengan tugas pokok, fungsi, dan kewenangannya. Dalam pelaksanaannya, BKPSDM juga berkewajiban untuk menjaga konsistensi antara dokumen perencanaan dan penganggaran, khususnya Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), Renja Perangkat Daerah, dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA). Konsistensi tersebut menjadi kunci agar setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan benar-benar mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah secara menyeluruh.
  - b) Menjaga konsistensi antara RKPD, Renja dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran. Guna menjamin efektivitas implementasi Renja Perubahan Tahun 2025, BKPSDM akan melaksanakan pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala. Kegiatan ini bertujuan untuk menilai capaian indikator kinerja, mengidentifikasi hambatan yang dihadapi selama pelaksanaan, serta memberikan umpan balik bagi perbaikan strategi dan langkah-langkah tindak lanjut yang diperlukan. Pemantauan dan evaluasi dilakukan tidak hanya sebagai kewajiban administratif, tetapi juga sebagai bagian dari upaya peningkatan akuntabilitas dan kualitas layanan publik yang dilaksanakan oleh perangkat daerah.

2. Dalam rangka efektivitas pelaksanaannya akan dilakukan pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala terhadap pelaksanaan Renja Perubahan Tahun 2025. Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan Perubahan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser akan melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala. Pemantauan dan evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh program, kegiatan, dan sub kegiatan yang telah direncanakan berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Melalui mekanisme evaluasi yang terstruktur, diharapkan dapat diidentifikasi secara dini berbagai hambatan dan tantangan dalam pelaksanaan kegiatan, sehingga dapat segera dilakukan langkah korektif dan penyesuaian yang diperlukan. Selain itu, proses ini juga menjadi bagian dari upaya penguatan akuntabilitas kinerja dan peningkatan kualitas perencanaan di masa yang akan datang.

#### **4.3. Rencana tindak lanjut**

Dokumen Perubahan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025 ini disusun sebagai dasar dan acuan dalam penyusunan Perubahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser. Penyusunan RKA tersebut mengacu pada Kebijakan Umum Perubahan Anggaran (KUPA) dan Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS) Perubahan Tahun Anggaran 2025. Dengan demikian, dokumen ini memiliki peran strategis dalam menjaga keterpaduan antara perencanaan dan penganggaran, agar pelaksanaan program dan kegiatan tetap selaras dengan prioritas pembangunan daerah serta mendukung pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan daerah.

Tana Paser, 22 Agustus 2025

Kepala Badan,



**Drs. Suwito**

Pembina Utama Muda

NIP. 19650808 199203 1 019



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

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

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

**TENTANG**

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

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

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

- Menimbang :
- a. Bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 125 huruf a Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Perangkat Daerah;
  - b. Bahwa sebagai penjabaran dan pelaksanaan RPJMD Kabupaten Paser Tahun 2021 – 2026 dan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser, perlu disusun dokumen Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Tahun 2025;
  - c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser Tahun 2025 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

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

8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 04 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2021-2026;
11. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah tahun 2015-2019;
12. Peraturan Bupati Paser Nomor 25 Tahun 2023 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan:

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

2. Ketua mempunyai tugas yaitu:
  - a. Memimpin penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026;
  - b. Mengkoordinir secara operasional dalam penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;
  - c. Mengkoordinir penyelenggaraan Forum Perangkat Daerah untuk penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;
  - d. Mengkoordinir penelaahan terhadap Aspirasi/Pokok Pikiran DPRD
  - e. Mengkoordinir terhadap penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Sistem Informasi Pemerintahan Daerah Republik Indonesia (SIPD RI);
  - f. Menyampaikan laporan perkembangan dan hasil akhir penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser.
  
3. Sekretaris mempunyai tugas yaitu:
  - a. Membantu Ketua dalam melaksanakan tugas penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;
  - b. Mengatur teknis operasional dalam penyelenggaraan Forum Perangkat Daerah untuk penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser;
  - c. Mengkordinasikan pengumpulan dan menganalisa data dan informasi sesuai dengan kebutuhan dalam bentuk deskripsi, tabel, grafik, gambar dan sebagainya, sesuai tugas pokok dan fungsi sub unit;
  - d. Menelaah Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan Rencana Kerja 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser dengan dasar Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021 – 2026 (RENSTRA), RKPD Kabupaten Paser Tahun 2021 – 2026;
  - e. Menelaah dan menerapkan tahapan-tahapan perencanaan/pengendalian dan evaluasi serta konsep perencanaan dalam penyusunan dokumen sesuai peraturan yang berlaku;
  - f. Melakukan sinkronisasi dan keselarasan penulisan serta substansi pada masing-masing Bab dalam penyusunan Rancangan Awal Rencana Kerja 2026 dan Perubahan

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

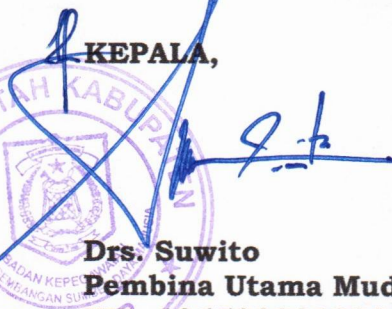
- g. Melakukan koordinasi dalam mendukung kelancaran proses penyusunan dokumen perencanaan antara lain dalam bentuk administrasi, penyediaan sarana dan prasarana, penyajian dokumen, publikasi dan distribusi serta penyebarluasan dokumen.


4. Anggota mempunyai tugas yaitu:

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

KETIGA : Keputusan ini berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Tana Paser  
Pada tanggal : 08 Januari 2025

**KEPALA,**  
  
**Drs. Suwito**  
**Pembina Utama Muda**  
**NIP. 196508081992031 019**



Tembusan Keputusan ini disampaikan kepada Yth:

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

LAMPIRAN

Keputusan Kepala Badan BKPSDM Kabupaten  
Paser

Nomor : 000.7.2/972/2025

Tanggal : 08 Januari 2025

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

Penanggung Jawab : Kepala BKPSDM Kabupaten Paser

Ketua : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Paser

Sekretaris : Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan BKPSDM

Kabupaten Paser

Anggota :

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

**KEPALA,**



**Drs. Suwito**

**Pembina Utama Muda**

**NIP.196508081992031019**