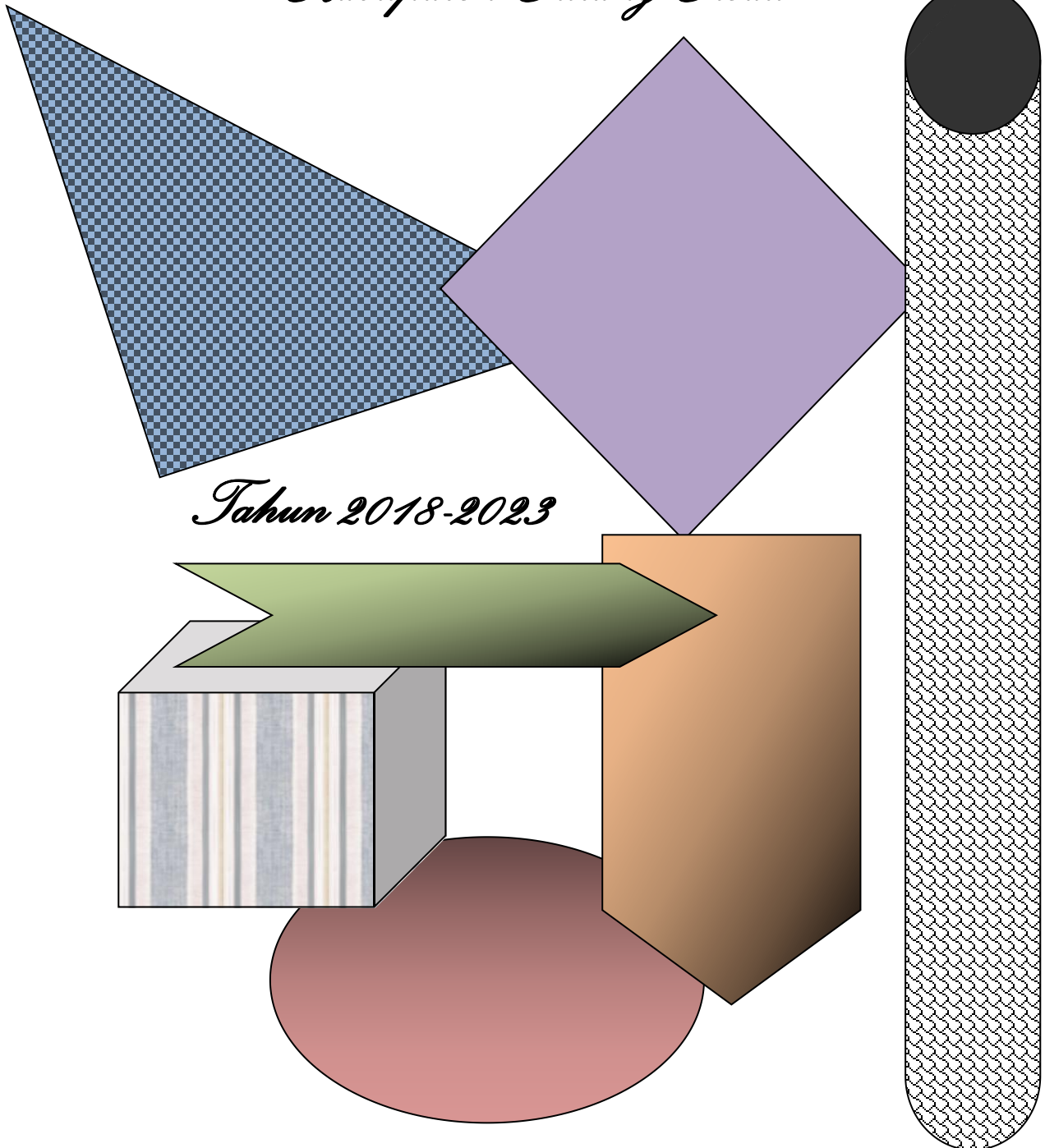


*Perubahan Rencana Strategis
Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Pulau Pisau*



Tahun 2018-2023

Kata Pengantar

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karuniaNya, dan atas izinNya Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2018-2023 dapat diselesaikan penyusunannya. Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau merupakan dokumen perencanaan yang menjadi dasar dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan selama kurun waktu tahun 2018-2023.

Melalui Perubahan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan ini ditetapkan, tujuan, sasaran, kebijakan, program dan rencana kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu Tahun 2018-2023. Dengan demikian, Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan ini dapat menjadi parameter atau tolok ukur kinerja bagi keberhasilan kinerja jajaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan selama periode tersebut.

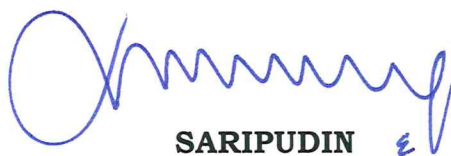
Perubahan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan ini juga diharapkan dapat memberikan informasi bagi seluruh Organisasi Perangkat Daerah lainnya tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau selama Tahun 2018-2023. Semoga dokumen Perubahan Renstra ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta pedoman bagi Badan Kepegawaian,

Pendidikan dan Pelatihan untuk konsisten menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian yang selalu berupaya mengedepankan inovasi dan kreasi guna meningkatkan kinerjanya dalam melayani publik.

Masukan mengenai penyempurnaan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2018-2023 sangat diharapkan agar kinerja lembaga ini di masa yang akan datang dapat meningkat, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi keberhasilan program dan kegiatan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018-2023.

Pulang Pisau, Agustus 2021

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Pulang Pisau,



SARIPUDIN

Pembina Utama Muda

NIP. 19620304 199403 1 006

Daftar Isi

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Landasan Hukum.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan.....	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN.....	12
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.....	1 2
2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau.....	1 9
2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau 2013-2018.....	2 4
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.....	2 8
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN.....	29
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.....	2 9

3.2	Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.....	3 0
3.3	Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.....	3 0
3.4	Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Kabupaten Pulang Pisau.....	3 6
3.5	Penentuan Isu-isu Strategis.....	3 6
BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN.....	41
4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.....	4 1
BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	44
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN.....	49
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD.....	70
BAB VIII	PENUTUP.....	80

Daftar Gambar

Gambar 1.1	Bagan Alur Penyusunan Rencana Strategis SKPD Kabupaten/Kota.....	4
Gambar 2.1	Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau.....	18

Daftar Tabel

Tabel 2.1	Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	20
Tabel 2.2	Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan Ruang.....	20
Tabel 2.3	Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Formal.....	21
Tabel 2.4	Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan.....	22
Tabel 2.5	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2013-2018.....	25
Tabel 2.6	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2013-2018.....	27
Tabel 3.1	Permasalahan Pelayanan BKPP berdasarkan Sasaran Renstra BKN beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya.....	33
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau.....	43
Tabel 5.1	Penentuan Alternatif Strategi.....	47
Tabel 5.2	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau.....	48
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau 2018-2023.....	50
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD.....	71
Tabel 7.2	Indikator Kinerja Utama BKPP Kabupaten Pulang Pisau Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2018-2023.....	72
Tabel 7.3	Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.....	73
Tabel 7.4	Pengintegrasian Perencanaan Kinerja Dengan Kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018 - 2023.....	76

Bab I Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) wajib menyusun dokumen perencanaan lima tahunan yaitu Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD) yang memuat, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai. Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Rencana Strategis SKPD



telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, yang merupakan pedoman

pelaksanaan yang wajib diacu oleh seluruh SKPD dalam menyusun renstra. Dalam ketentuan lainnya yaitu Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, global serta tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Perencanaan juga disusun dengan memerhatikan keselarasan dan kesinambungan antara rencana Dokumen perencanaan pembangunan menengah daerah terdiri dari Rencana Pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) dan dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-

PD). Penyusunan dokumen RPJMD dikoordinasikan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, sedangkan penyusunan Renstra Perangkat Daerah disusun oleh Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan kewenangannya.

Perangkat Daerah merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan visi misi organisasi. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku bahwa setiap Perangkat Daerah perlu menyusun Rencana Strategis (Renstra) PD sebagai dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah. Renstra PD disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman pada RPJM daerah dan bersifat indikatif.

Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau telah memiliki dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kabupaten Pulang Pisau 2005–2025 yang telah disahkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pulang Pisau Nomor 12 Tahun 2007 dan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pulang Pisau 2013-2018. Penyusunan RPJM Kabupaten Pulang Pisau mengacu kepada RPJPD Kabupaten Pulang Pisau 2005-2025, visi, misi dan prioritas Bupati terpilih; dan rancangan rencana teknokratik.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Pulang Pisau sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Pulang Pisau berkewajiban menyusun Rencana Strategis (Renstra). Rencana strategis dimaksud disusun sebagai langkah awal untuk melaksanakan RPJMD Kabupaten Pulang Pisau, yang dalam penyusunannya dilakukan analisis lingkungan baik internal maupun eksternal dengan memperhitungkan kekuatan (*strenghts*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan tantangan (*threats*). Analisa lingkungan internal digunakan untuk menyusun peta masalah yang selama ini berkembang dan belum dapat terpecahkan,

sedangkan analisa lingkungan eksternal adalah upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi diluar organisasi.

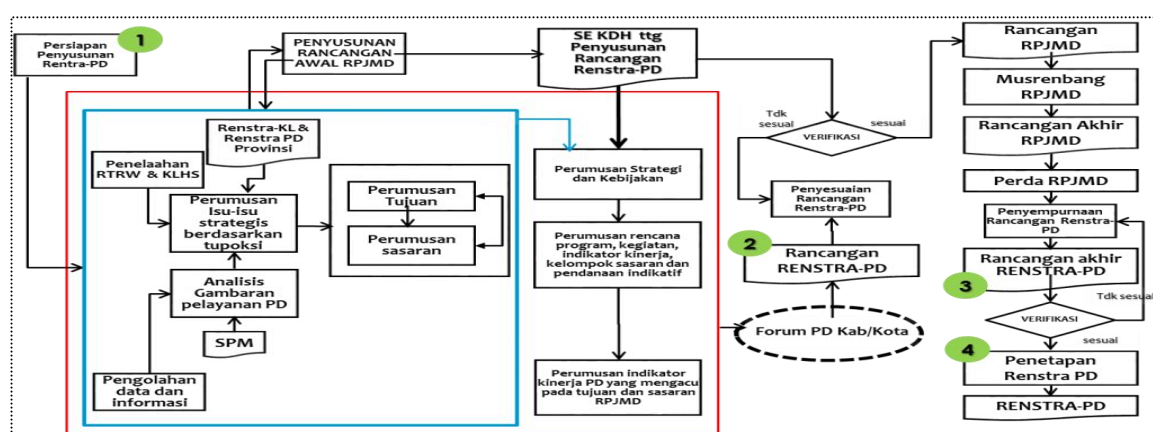
Rencana strategis dimaksudkan untuk mengembangkan strategi secara efektif dan efisien demi terciptanya landasan bagi pengambilan keputusan dalam menghadapi kondisi yang terus berubah. Rencana strategis memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sebagaimana Peraturan Bupati Pulang Pisau Nomor 57 tahun 2016 dan berpedoman kepada RPJMD, serta bersifat indikatif. Rencana strategis juga merupakan dokumen publik yang memberikan gambaran wujud pelayanan yang dapat diberikan oleh BKPP hingga 5 (lima) tahun mendatang.

Rencana strategis SKPD berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan *stakeholder* pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018-2023. Selanjutnya rencana strategis ini merupakan dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Untuk itu penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sekurang-kurangnya memerhatikan/mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Proses penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan diawali dengan tahapan persiapan penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang meliputi penyusunan rancangan keputusan kepala daerah tentang pembentukan tim

penyusun rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, orientasi mengenai rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, penyusunan agenda kerja tim penyusun rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dan penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, penyusunan akhir rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dan penetapan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Gambar 1.1 Bagan Alur Penyusunan Rencana Strategis SKPD Kabupaten/Kota



Adapun penyusunan Rencana Strategis BKPP Tahun 2018-2023 ini berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018-2023. Keselarasan Renstra BKPP Kabupaten Pulang Pisau dengan RPJMD Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018-2023 terkait dalam **Misi-6** yaitu **Mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa dan profesional (Good and Clean Governance)**, pada **tujuan 6**, yakni **Meningkatkan tata kelola Pemerintahan yang baik** dengan **sasaran 18** yaitu **Meningkatnya kualitas pelayanan publik**.

Selanjutnya rencana kinerja kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan kinerja tahunan yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Penyusunan rencana kinerja

tahunan dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran. Rencana Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan disusun dengan berpedoman kepada RKPD Kabupaten Pulang Pisau dan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

1.2 Landasan Hukum

Dasar hukum yang digunakan dalam penyusunan Rencana Strategis BKPP Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018-2023 adalah :

1. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2002, tentang Pembentukan Kabupaten Pulang Pisau, Kabupaten Seruyan, Kabupaten Sukamara, Kabupaten Lamandau, Kabupaten Gunung Mas, Kabupaten Pulang Pisau, Kabupaten Murung Raya, Kabupaten Barito Timur di Provinsi Kalimantan Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4180);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003, nomor 47 (tambahan lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4287)
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. (lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 nomor 104, tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
5. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587 sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 09 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

- 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 228, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
 10. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
 12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
 13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 08 Tahun 2014 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (SIPD);
 14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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;
 15. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 1 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan

Tengah Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2017 Nomor 1);

16. Peraturan Daerah Kabupaten Pulang Pisau Nomor 12 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2006–2025;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Pulang Pisau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pulang Pisau (Lembaran Daerah Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2016 Nomor 04);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Pulang Pisau Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018–2023;
19. Peraturan Bupati Pulang Pisau Nomor 57 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan perubahan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018-2023 dimaksudkan agar Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau mempunyai pedoman perencanaan strategis dalam mewujudkan aparatur yang profesional melalui pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan kualitas pelayanan kepada masyarakat khususnya pelayanan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau.

Adapun tujuan disusunnya adalah untuk:

1. Menjabarkan arahan dan kebijakan Bupati dan Wakil Bupati terpilih melalui RPJMD Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018-2023 ke dalam rencana strategis organisasi perangkat daerah;
2. Menjabarkan tujuan, sasaran dan program kerja operasional Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau tahun 2018-2023;

3. Menyediakan dokumen rencana pembangunan jangka menengah sebagai bahan penyusunan Rencana Kerja (Renja) atau Rencana Kinerja Tahunan (RKT);
4. Menentukan strategi untuk pengelolaan keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja dan produktivitas serta menjamin efektivitas penggunaan sumberdaya organisasi

1.4 Sistematika Penulisan

Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018-2023 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, fungsi rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, keterkaitan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dengan RPJMD, Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Kabupaten/Kota dan dengan Renja BKPP.

1.2 Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas fungsi, kewenangan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan penganggaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

1.3 Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2018-2023.

1.4 Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPP

Menjelaskan tentang dasar hukum pembentukan BKPP, struktur organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta uraian tugas pokok dan fungsi sampai dengan eselon IV di lingkungan BKPP Kabupaten Pulang Pisau.

2.2 Sumber Daya BKPP

Menjelaskan tentang sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, aset/modal dan unit usaha yang masih operasional.

2.3 Kinerja Pelayanan BKPP

Menjelaskan tingkat capaian kinerja BKPP berdasarkan sasaran/target Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan periode sebelumnya, menurut indikator kinerja pelayanan BKPP dan/atau indikator lainnya.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPP

Menjelaskan hasil analisis terhadap Renstra K/L yang berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan pada lima tahun mendatang. Bagian ini mengemukakan macam pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

BAB III : ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPP

Menjelaskan permasalahan-permasalahan pelayanan BKPP beserta faktor-faktor yang memengaruhinya.

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Menjelaskan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang terkait dengan visi, misi serta program kepala daerah terpilih. Selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan BKPP dijelaskan faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan BKPP yang dapat memengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut.

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra BKPP

Bagian ini mengemukakan faktor-faktor penghambat maupun pendorong dari pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang memengaruhi permasalahan pelayanan BKPP ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun Renstra Provinsi.

3.4 Telaahan RTRW dan KLHS

Menjelaskan faktor-faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan BKPP yang memengaruhi permasalahan pelayanan BKPP ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS.

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Bagian ini mereview kembali faktor-faktor dari pelayanan BKPP yang memengaruhi permasalahan pelayanan BKPP dan selanjutnya menjelaskan metode penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut.

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPP

Berisi rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Berisi rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan BKPP dalam lima tahun mendatang.

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Bab ini menjelaskan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN BKPP YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Bab ini menjelaskan indikator kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Pulang Pisau.

BAB VIII : PENUTUP

Bab II

Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

2.1.1. Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan diatur dalam Peraturan Bupati Pulang Pisau Nomor 57 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugasdan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau.

Dalam kedudukannya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pulang Pisau Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah, dimana Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi :

1. Perumusan bahan pembinaan dan kebijakan teknis di Bidang Administrasi Kepegawaian dan Manajemen Kepegawaian sesuai

dengan kebijakan umum yang ditetapkan Bupati Pulang Pisau dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;

2. Penyiapan bahan pembinaan kepegawaian dan menghimpun peraturan perundang-undangan di Bidang Kepegawaian;
3. Penyusunan Peraturan Perundang-undangan Daerah di Bidang Kepegawaian, sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah;
4. Penyelenggaraan Administrasi dan Manajemen Kepegawaian berupa Perencanaan, Pembinaan, Pengembangan Karier, Pengembangan Kompetensi, Mutasi, Penyusunan Data, Pengelolaan Sistem Informasi dan Arsip Kepegawaian, serta Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau;
5. Pemantauan, pembinaan, evaluasi serta pelaporan Administrasi dan Manajemen Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau;
6. Penyiapan dan penyusunan program peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui Pendidikan dan Pelatihan;
7. Pelaksanaan konsultasi, koordinasi vertikal dan horizontal dengan Kementerian/Lembaga/Provinsi/Instansi lain dalam lingkup Administrasi dan Manajemen Kepegawaian;
8. Pengawasan dan pengelolaan urusan Kesekretariatan;
9. Pengoordinasian kebijakan di Bidang Pendidikan dan Pelatihan Struktural, Teknis Administrasi/Substantif Kementerian Dalam Negeri, Fungsional, Kemasyarakatan dan Teknis Sektoral; dan
10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun Tugas dan fungsi Sekretaris dan Kepala Bidang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut :

A. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas mengoordinasikan penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas sekretariat secara terpadu dan tugas pelayanan administratif serta keuangan dan aset, kepegawaian, ketatausahaan, protokol, hubungan masyarakat dan rumah tangga, organisasi dan tatalaksana, dan analisis jabatan serta dokumentasi Peraturan Perundang-undangan. Untuk melaksanakan tugasnya, Sekretariat mempunyai fungsi:

1. Pengoordinasian penyusunan rencana kerja, program dan anggaran badan;
2. Pengumpulan data, pelaksanaan analisa dan evaluasi serta pelaporan kegiatan BKPP;
3. Pengelolaan urusan keuangan dan aset;
4. Pengelolaan urusan tata usaha, kepegawaian dan urusan rumah tangga;
5. Pelaksanaan penataan organisasi dan tatalaksana, dan analisis jabatan;
6. Penyiapan bahan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
7. Pengoordinasian pengamanan dan keamanan kantor BKPP agar dapat terjamin;
8. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan.

B. Bidang Data, Mutasi dan Kepangkatan

Bidang Data, Mutasi dan Kepangkatan mempunyai tugas mengoordinasikan dan melaksanakan kegiatan mutasi kepangkatan, pensiun, mutasi jabatan fungsional tertentu, jabatan fungsional umum dan pindah instansi, penyusunan data, sistem informasi dan

arsip kepegawaian. Untuk melaksanakan tugasnya, Bidang Data, Mutasi dan Kepangkatan mempunyai fungsi:

1. Perencanaan dan penyusunan program lingkup mutasi keangkatan, pensiun, mutasi jabatan fungsional tertentu, jabatan fungsional umum dan pindah instansi, penyusunan data, sistem informasi dan arsip kepegawaian;
2. Penyusunan petunjuk teknis mutasi keangkatan, pensiun, mutasi jabatan fungsional tertentu, jabatan fungsional umum dan pindah instansi, penyusunan data, sistem informasi dan arsip kepegawaian;
3. Pelaksanaan lingkup mutasi keangkatan, pensiun, mutasi jabatan fungsional tertentu, jabatan fungsional umum dan pindah instansi, penyusunan data, sistem informasi dan arsip kepegawaian;
4. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup mutasi keangkatan, pensiun, mutasi jabatan fungsional tertentu, jabatan fungsional umum dan pindah instansi, penyusunan data, sistem informasi dan arsip kepegawaian; dan
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan.

C. Bidang Pembinaan, Karier dan Status Kepegawaian

Bidang Pembinaan, Karier dan Status Kepegawaian mempunyai tugas merencanakan, mengoordinasikan dan melaksanakan kegiatan perencanaan ASN, seleksi ASN, kinerja ASN, pembinaan integritas, penegakan disiplin, analisa pengembangan karier dan penempatan jabatan ASN. Untuk melaksanakan tugasnya, Bidang Pembinaan, Karier dan Status Kepegawaian mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perencanaan dan penyusunan program lingkup perencanaan ASN, seleksi ASN, kinerja ASN, status kepegawaian, pembinaan integritas, penegakan disiplin, analisa pengembangan karier dan penempatan jabatan ASN;

- b. Penyusunan petunjuk teknis perencanaan ASN, seleksi ASN, kinerja ASN, status kepegawaian, pembinaan integritas, penegakan disiplin, analisa pengembangan karier dan penempatan jabatan ASN;
- c. Pelaksanaan lingkup perencanaan ASN, seleksi ASN, kinerja ASN, status kepegawaian, pembinaan integritas, penegakan disiplin, analisa pengembangan karier dan penempatan jabatan ASN;
- d. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup perencanaan ASN, seleksi ASN, kinerja ASN, status kepegawaian, pembinaan integritas, penegakan disiplin, analisa pengembangan karier dan penempatan jabatan ASN; dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan.

D. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas merencanakan, mengoordinasikan dan melaksanakan kegiatan perencanaan ASN, seleksi ASN, kinerja Aparatur Sipil Negara, pembinaan integritas, penegakan disiplin, analisa pengembangan karier dan penempatan jabatan ASN. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan pengembangan kompetensi ASN;
- b. Perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan penjenjangan;
- c. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN;
- d. Pengoordinasian dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
- e. Penyelenggaraan fasilitasi pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan teknis fungsional;
- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN; dan

- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan.

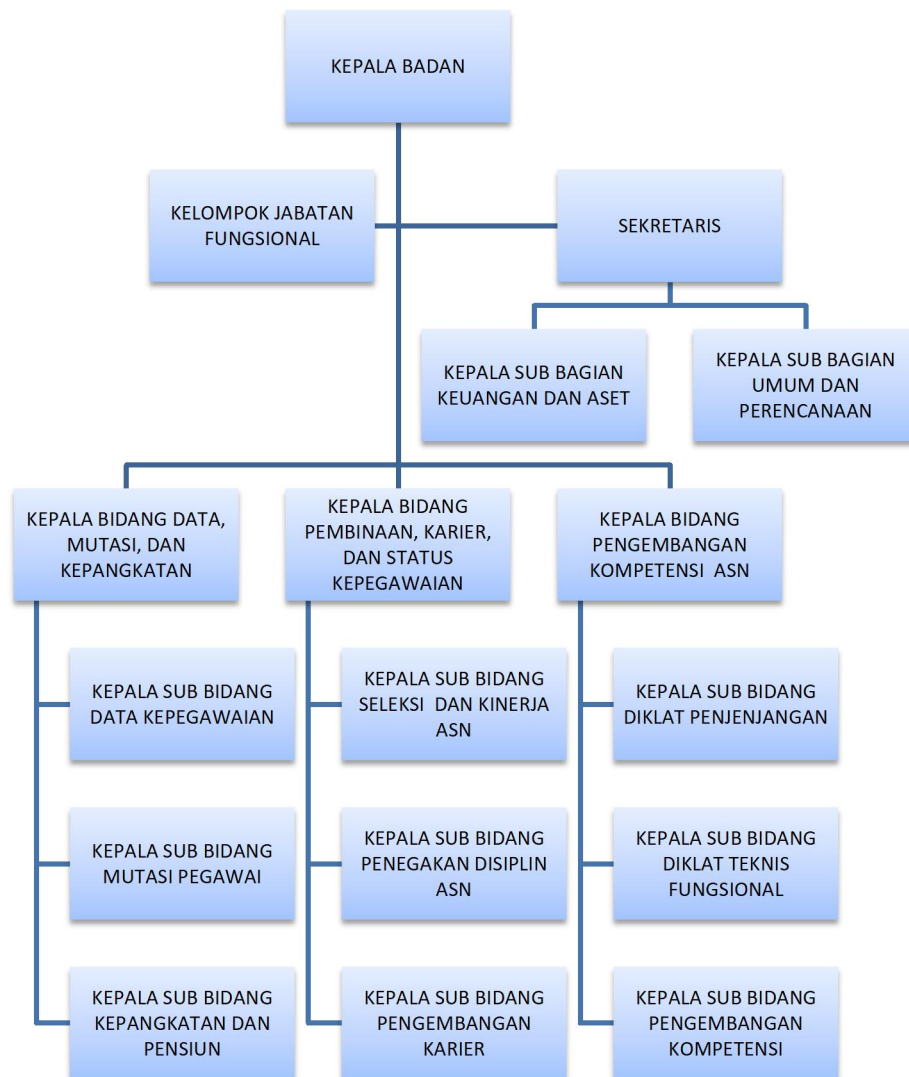
2.1.2. Struktur Organisasi BKPP

Struktur organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau berdasarkan Peraturan Bupati Pulang Pisau Nomor 57 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau, sebagai berikut:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, terdiri dari:
 - 1. Sub Bagian Umum dan Perencanaan; dan
 - 2. Sub Bagian Keuangan dan Aset.
- c. Bidang Data, Mutasi dan Kepangkatan, terdiri dari:
 - 1. Sub Bidang Data Kepegawaian;
 - 2. Sub Bidang Mutasi Pegawai; dan
 - 3. Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun.
- d. Bidang Pembinaan, Karier dan Status Kepegawaian, terdiri dari:
 - 1. Sub Bidang Seleksi dan Kinerja ASN;
 - 2. Sub Bidang Penegakan Disiplin ASN; dan
 - 3. Sub Bidang Pengembangan Karier.
- e. Bidang Pengembangan Kompetensi ASN, terdiri dari:
 - 1. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Penjurusan;
 - 2. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional; dan
 - 3. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi.
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun struktur organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau berdasarkan Peraturan Bupati Pulang Pisau Nomor 57 Tahun 2016 disajikan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau



2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau

Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan apa yang ingin dicapai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari sumber daya organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan sumber daya yang dipandang dapat mendukung keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau.

Adapun sumber daya yang dimiliki oleh BKPP Kabupaten Pulang Pisau adalah sebagai berikut:

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Dalam rangka mengoptimalkan kualitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, BKPP Kabupaten Pulang Pisau didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdiri dari 2 (dua) bagian, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Kerja Harian Lepas (TKHL) yang masih dipekerjakan sepanjang tidak bertentangan dengan aturan kepegawaian yang berlaku. Sampai dengan dokumen ini diselesaikan penyusunannya, BKPP Kabupaten Pulang Pisau memiliki 37 orang pegawai yang terdiri dari 23 orang PNS dan 14 orang Tenaga Kerja Harian Lepas (TKHL). PNS yang ada di lingkungan BKPP Kabupaten Pulang Pisau terbagi menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu:

1. Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama, yaitu Kepala BKPP Kabupaten Pulang Pisau.
2. Jabatan Administrasi, yang terdiri dari:
 - a. Jabatan Administrator
 - b. Jabatan Pengawas
 - c. Jabatan Pelaksana
3. Jabatan fungsional, yaitu Pranata komputer

Sedangkan TKHL yang ada di lingkungan BKPP Kabupaten Pulang Pisau terdiri dari Petugas Jaga Malam, Petugas Kebersihan, dan Tenaga

Administrasi. Adapun data dan informasi mengenai sumber daya manusia digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	PNS	Tenaga Kontrak
Laki-laki	11	6
Perempuan	12	8
Jumlah	23	14
	37 Orang	

Sumber: BKPP Kab. Pulpis, 2021.

Golongan ruang mempunyai keterkaitan dengan karier pegawai, dimana karier pegawai dapat mendukung tugas dan fungsi organisasi. Berdasarkan data yang ada, golongan ruang pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.2 Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan Ruang

Golongan Ruang	Laki-laki	Perempuan
Golongan I	0	0
Golongan II	1	0
Golongan III	9	11
Golongan IV	1	1
Tenaga Kontrak	6	8
Jumlah	17	20
	37 Orang	

Sumber: BKPP Kab. Pulpis, 2021.

Tingkat pendidikan pegawai merupakan faktor yang sangat penting di dalam pelaksanaan unit organisasi karena tanpa didukung oleh pendidikan yang memadai maka profesionalisme pegawai tidak akan terwujud. Untuk mengetahui tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pulang Pisau dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.3 Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Formal

Tingkat Pendidikan	PNS	Tenaga Kontrak
S-3	0	0
S-2	6	0
S-1/D-IV	15	7
D-III	1	1
SLTA	1	5
SLTP	0	0
SD	0	1
Jumlah	23	14
	37 Orang	

Sumber: BKPP Kab. Pulpis, 2021.

Didalam melaksanakan tugas dan fungsi suatu unit organisasi dibedakan antara pemegang jabatan struktural dan pemegang jabatan non struktural, kedua pemegang jabatan tersebut mempunyai peranan yang sangat penting didalam mendukung tugas dan fungsi organisasi. Untuk melihat jumlah pemegang jabatan baik struktural maupun pemegang jabatan non struktural pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau ditunjukkan dengan tabel berikut ini:

Tabel 2.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah
Struktural	14 Orang
Non Struktural	16 Orang
Tenaga Kontrak	14 Orang
Jumlah	44 Orang

Sumber: BKPP Kab. Pulpis, 2021.

2.2.2. Aset (Sarana dan Prasarana)

Kondisi sarana dan prasarana kerja untuk mendukung pelaksanaan tugas fungsi BKPP telah dapat difungsikan secara optimal sesuai dengan harapan yang diinginkan demikian pula upaya pemeliharaan terhadap sarana dan prasarana kerja dapat dilaksanakan dengan baik. Adapun sarana dan prasarana lain yang dimiliki BKPP Kabupaten Pulang Pisau yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi secara ringkas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sarana yang dimiliki oleh BKPP Kabupaten Pulang Pisau
 - a) Alat-alat angkutan darat bermotor terdiri dari kendaraan roda 4 (empat) dan kendaraan roda 2 (dua)) yang masih diperkenankan untuk menjadi aset operasional OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau;
 - b) Peralatan kantor terdiri dari mesin absensi elektronik, mesin tik manual, mesin penghancur kertas dan pemadam api (tabung pemadam kebakaran);
 - c) Perlengkapan kantor terdiri dari lemari, filling cabinet, brankas, gorden, karpet, bendera (merah putih dan umbul-umbul), gambar presiden/wakil Presiden, papan pengumuman dan TV.
 - d) Komputer terdiri dari jaringan internet dan sistem informasi, komputer (PC dan Notebook), printer dan *scanner*, *stabilizer*, dan UPS.

- e) Meubelair terdiri dari kursi (kursi kerja dan kursi tamu), meja (meja kerja, meja rapat dan meja tamu) dan rak besi .
- f) Peralatan dapur terdiri dari kulkas dan dispenser.
- g) Alat rumah tangga terdiri dari pendingin ruangan (AC dan kipas angin), lemari besi, dan lemari arsip.
- h) Alat-alat studio terdiri dari *amplifier*, kamera digital, OHP + layar, LCD (Infokus), *speaker box*, *speaker* TOA 20 Watt, *player*, *equalizer*, mikropon, *megaphone* dan *sound system*.
- i) Alat-alat komunikasi terdiri dari telepon/faximile.
- j) Instalasi listrik terdiri dari instalasi kabel power AC, dan instalasi jaringan kabel listrik.

2. Prasarana yang dimiliki oleh BKPP Kabupaten Pulang Pisau

a) Gedung kantor

Gedung kantor BKPP Kabupaten Pulang Pisau terletak di Jalan W.A.D Duha Nomor 019 Komplek Perkantoran Kabupaten Pulang Pisau. BKPP Kabupaten Pulang Pisau memiliki 1 (satu) lantai yang terdiri atas beberapa ruangan, yaitu:

- 1. Ruang kerja Kepala Badan
- 2. Ruang Kerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi ASN
- 3. Ruang kerja Bidang Data, Mutasi dan Kepangkatan
- 4. Ruang kerja Kepala Bidang Pembinaan, Karier dan Status Kepegawaian
- 5. Ruang kerja Sekretaris
- 6. Ruang tamu (*Lobby*)
- 7. Ruang Rapat BKPP Kabupaten Pulang Pisau

b) Gudang Tempat penyimpanan segala barang inventaris kantor yang rusak.

Diakui bahwa ketersediaan sarana dan prasarana penunjang memberikan pengaruh yang cukup besar didalam keberhasilan penyelenggaraan berbagai kegiatan yang terkait dengan upaya pelayanan kepegawaian.

2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau 2013-2018

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah di dalam Pasal 18 ayat (2) menyatakan bahwa pelaksanaan pelayanan dasar pada urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar berpedoman pada standar pelayanan minimal yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Selama periode 2013-2018, BKPP Kabupaten Pulang Pisau telah menyelenggarakan beberapa program kegiatan guna menunjang pencapaian visi misi Kabupaten Pulang Pisau di Bidang Kepegawaian. Capaian kinerja pelayanan BKPP berdasarkan realisasi capaian indikator sasaran selama kurun waktu 2013-2018 dapat dilihat selengkapnya pada Tabel 2.5.

Tabel 2.5 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2013-2018

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Satuan	Target Renstra Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-					Rasio Capaian Tahun Ke-				
						1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Jumlah rapat yang dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja aparatur		12	12	kali	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2	Jumlah sistem aplikasi pengolahan data kepegawaian		3	3	buah	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	33,33	33,33	33,33	33,33	66,67
3	Jumlah sarana & prasarana pengolahan SIMPEG		27	27	buah	16	19	21	24	27	14	3	4	4	4	87,50	15,79	19,05	16,67	14,81
			22	22	unit	14	16	18	20	22						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4	Jumlah update / entri data PNS / CPNS		4800	4800	orang	4000	4200	4400	4600	4800	3818	3938	3528	3418	3000	95,45	93,76	80,18	74,30	62,50
5	Jumlah Aparatur yang telah memenuhi persyaratan pendidikan, pelatihan kepemimpinan																			
	a. Eselon II		3	3	orang	3	3	3	3	3	0	0	0	0	3	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
	b. Eselon III		25	25	orang	13	10	15	20	25	13	18	23	10	10	100,00	180,00	153,33	50,00	40,00
	c. Eselon IV		35	35	orang	21	20	25	25	35	0	13	21	3	16	0,00	65,00	84,00	12,00	45,71
6	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis & fungsional		15	15	orang	15	5	15	15	15	15	11	12	48	35	100,00	220,00	80,00	320,00	233,33
7	Jumlah rapat seleksi Tugas Belajar		4	4	kali	0	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
8	Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan		150	150	orang	18	227	150	150	150	18	224	123	0	37	100,00	98,68	82,00	0,00	24,67
9	Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Pembekalan		150	150	orang	250	150	150	150	150	197	168	0	0	37	78,80	112,00	0,00	0,00	24,67
10	Jumlah Koordinasi Kediklatan yg dilaksanakan		8	8	kali	8	8	8	8	8	8	8	18	12	9	100,00	100,00	225,00	150,00	112,50
11	Jumlah pelaksanaan pelatihan Standar kompetensi		1	1	kali	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
12	Jumlah Analisis / Evaluasi Jabatan unit kerja yang telah dibuat		1	1	dokumen	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
13	Jumlah Pedoman Pola Karir Jabatan yang telah disusun		1	1	dokumen	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00
14	Jumlah konsultasi dan formasi CPNS dari umum dan seleksi penerimaan CPNS Kabupaten P. Pisau		3	3	kali	3	3	3	3	3	3	6	5	6	16	100,00	200,00	166,67	200,00	533,33
			150	150	orang	150	150	150	150	150		0	0	0	171	0,00	0,00	0,00	0,00	114,00
15	Jumlah Penyelesaian tenaga honorer menjadi CPNS		10	10	orang	10	10	0	10	10	10	0	0	37	1	100,00	0,00	0,00	370,00	10,00
16	Jumlah Calon Peserta Ujian Seleksi Praja IPDN		8	8	orang	6	6	8	8	8	8	8	13	0	0	133,33	133,33	162,50	0,00	0,00
17	Jumlah penempatan CPNS dan PNS		600	600	orang	600	600	600	600	600	172	401	457	160	71	28,67	66,83	76,17	26,67	11,83
18	Jumlah PNS yg mengikuti Ujian Dinas		10	10	orang	10	10	10	10	10	14	18	12	21	10	140,00	180,00	120,00	210,00	100,00
19	Jumlah PNS yg mengikuti Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah		15	15	orang	15	15	15	15	15	33	2	14	9	11	220,00	13,33	93,33	60,00	73,33

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Satuan	Target Renstra Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-					Rasio Capaian Tahun Ke-				
						1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
20	Jumlah PNS yang mengikuti Seleksi Diklatpim		5	5	orang	5	5	5	5	5	0	33	0	0	0	0,00	660,00	0,00	0,00	0,00
21	Jumlah penerima bantuan biaya tugas belajar dan lkatan Dinas		5	5	orang	3	4	5	5	5	4	3	4	3	0	133,33	75,00	80,00	60,00	0,00
22	Jumlah Pegawai Naik Pangkat		700	700	orang	700	700	700	700	700	986	453	498	658	763	140,86	64,71	71,14	94,00	109,00
23	Jumlah Kecamatan yg mendapatkan sosialisasi peraturan perundang - undangan		8	8	kecamatan	8	8	8	8	8	8	8	8	8	0	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00
24	Jumlah PNS Daerah yang berhenti dan pensiun		-	-	orang	50	69	78	-	-	41	24	77	73	87	82,00	34,78	98,72	100,00	100,00
25	Jumlah PNS yg melakukan pelanggaran disiplin pegawai		-	-	orang	3	-	-	-	-	2	8	5	7	3	66,67	100,00	100,00	100,00	100,00
26	Jumlah monitoring disiplin CPNS/PNS di 8 (delapan) kec.		5	5	kali	-	5	5	5	5	8	8	5	0	0	100,00	160,00	100,00	0,00	0,00
27	Jumlah PNS yg menerima penghargaan:		200	200	orang	200	200	200	200	200	41	38	95	95	128	20,50	19,00	47,50	47,50	64,00
	a. Satya Lencana X Tahun										5	2	15	16						
	b. Satya Lencana XX Tahun										10	12	30	33						
	c. Satya Lencana XXX Tahun										26	24	50	46						
28	Jumlah PNS yg terfasilitasi peningkatan status, kedudukan hukum dan hak-hak kepegawaian		-	-	orang	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
29	Jumlah penyelesaian Karis / Karsu dan Kartu Taspen :		-	-	orang	150	150	-	-	-	80	65	140	213	78	53,33	43,33	100,00	100,00	100,00
	a. Karis										18	25	30	45						
	b. Karsu										22	20	40	40						
	c. Kartu Taspen										40	20	70	128						
30	Jumlah penyelesaian Kartu Pegawai Elektronik (KPE)		-	-	orang	223	150	-	-	-	233	3816	0	0	0	104,48	2544,00	0,00	0,00	0,00
31	Jumlah PNS yg mengikuti pengambil-an sumpah / janji PNS		-	-	orang	250	150	-	-	-	0	0	95	360	0	0,00	0,00	100,00	100,00	0,00
32	Jumlah Dokumen perencanaan yang disusun		2	2	dokumen	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
33	Jumlah SOP dan SPM sbg pedoman pelayanan		1	1	dokumen	-	-	-	1	1	0	0	1	0	1	0,00	0,00	100,00	0,00	100,00
34	Jumlah penyusunan LAKIP		1	1	dokumen	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Tabel 2.6 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2013-2018

Uraian	Anggaran pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun Ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
BELANJA																	
Belanja Tidak Langsung	- Rp	- Rp	- Rp	- Rp	- Rp	Rp 1.762.098.668,99	Rp 1.984.375.545,85	Rp 2.229.436.264,00	Rp 2.049.550.561,29	Rp 2.306.211.401,61	100%	100%	100%	100%	100%	0,00%	1,47%
Belanja Langsung	Rp 3.153.850.000,00	Rp 4.645.500.000,00	Rp 4.826.500.000,00	Rp 4.953.250.000,00	Rp 5.036.000.000,00	Rp 3.900.000.000,00	Rp 3.770.000.000,00	Rp 4.209.990.000,00	Rp 3.620.140.000,00	Rp 3.584.084.778,13	124%	81%	87%	73%	71%	2,77%	-0,33%
Total	Rp 3.153.850.000,00	Rp 4.645.500.000,00	Rp 4.826.500.000,00	Rp 4.953.250.000,00	Rp 5.036.000.000,00	Rp 5.662.098.668,99	Rp 5.754.375.545,85	Rp 6.439.426.264,00	Rp 5.669.690.561,29	Rp 5.890.296.179,74	180%	124%	133%	114%	117%		

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Beberapa hal yang menjadi tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian diantaranya:

TANTANGAN

1. Perubahan organisasi perangkat daerah akan berdampak pada penataan dan pengelolaan jabatan dan sumber daya manusia yang ada;
2. Adanya kebijakan minus growth dimana penerimaan PNS baru harus lebih kecil dibandingkan dengan yang purna tugas (pensiun)
3. Adanya lelang terbuka jabatan bagi pejabat eselon
4. Belum sepenuhnya diterapkan pengembangan evaluasi kinerja berdasarkan kinerja sehingga berakibat belum terlaksananya sistem tunjangan pegawai berbasis kinerja dan disertai penerapan sistem *reward and punishment* yang lebih tegas;
5. Hingga saat ini belum dimilikinya fasilitas gedung diklat sehingga setiap melaksanakan kediklatan harus berkoordinasi dan melakukan kerjasama dengan lembaga diklat yang sudah terakreditasi.

PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BKPP

1. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan prinsip *the right man on the right job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center*;
2. Penerapan pengembangan evaluasi kinerja berbasis *online* yang akan terintegrasi dengan sistem tunjangan pegawai berbasis kinerja dan disertai penerapan sistem *reward and punishment* yang lebih tegas;
3. Peningkatan koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah pusat terkait dengan penerimaan dan penempatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) berdasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan;
4. Berupaya memenuhi standar pengakreditasi, dalam hal ini adalah kepemilikan gedung diklat.

Bab III

Permasalahan dan Isu-isu Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Bila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun, masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan akan segera dicari solusinya, yaitu:

Bila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun, masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan akan segera dicari solusinya, yaitu :

1. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan prinsip *the right man on the right job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai berdasarkan standar kompetensi;
2. Penerapan secara konsisten pengevaluasian kinerja sesuai standar dan berbasis *online* yang terintegrasi dengan sistem tunjangan pegawai serta pengembangan sistem *reward and punishment* secara konsisten.
3. Belum terpenuhinya kebutuhan aparatur dari segi jumlah dan komposisi karena bergantung dengan kebijakan pemerintah pusat;
4. Perlunya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas serta aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat, mampu merespon isu-isu terkait globalisasi dan *civil society* melalui pemberian kesempatan yang luas bagi sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau untuk meningkatkan kemampuannya melalui Pendidikan dan Pelatihan.
5. Belum maksimalnya pengawasan/pembinaan pimpinan pada satuan unit kerja terkecil pada pegawai yang kurang/tidak disiplin.

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih



Visi Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018-2023 yang telah ditetapkan oleh Bupati dan Wakil Bupati Pulang Pisau terpilih periode tahun 2018-2023 adalah **“Mewujudkan Masyarakat Kabupaten Pulang Pisau Yang Inovatif, Maju, Berkeadilan dan Sejahtera”**. Dengan 7 (tujuh) misi untuk mendukung pencapaian

visi tersebut, yaitu :

1. Percepatan peningkatan sarana dan prasarana wilayah, tata ruang dan permukiman;
2. Peningkatan produktivitas hasil sumber daya alam dan lingkungan berkelanjutan;
3. Peningkatan kualitas sumber daya alam dan lingkungan;
4. Peningkatan kualitas sumber daya manusia ;
5. Peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui program ekonomi kerakyatan;
6. Mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa dan profesional (*good and clean governance*);
7. Pemberdayaan organisasi keagamaan, sosial budaya, pemuda, dan perempuan dalam pembangunan.

Misi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKPP sebagai pengelola aparatur pemerintah Kabupaten Pulang Pisau adalah misi ke-6 yaitu **“Mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa dan profesional (*good and clean governance*)”**.

3.3 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

3.3.1 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau dengan Renstra Badan Kepegawaian Negara

Dalam perencanaan jangka menengah, BKN berkomitmen untuk membangun sistem manajemen PNS yang dituangkan dalam visi BKN 2015–2019 yaitu: “**Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025**”. Penjelasan dari visi Badan Kepegawaian Negara tersebut adalah:

- a. BKN merupakan *mandatory* Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya di bidang pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional. Tugas BKN berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria Manajemen ASN.
- b. Manajemen kepegawaian yang dimaksud adalah Manajemen ASN seperti tugas-tugas dalam pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun dan penyimpangan informasi pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh instansi pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan sistem informasi ASN.
- c. Terdapat dua nilai yang menjadi tujuan utama pembentukan karakter pegawai ASN, yaitu:

- 1. Profesional**

- a. BKN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah dimanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memaksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.
- b. BKN melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang

bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian.

2. Bermartabat

- a. BKN melaksanakan kewenangan, fungsi dan tugas sesuai dengan koridor yang telah digaris melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral yang membentuk citra positif BKN;
- c. Menjaga integritas dan citra organisasi BKN sebagai lembaga pemerintah dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dengan menjadi lembaga terdepan dalam menerapkan prinsip profesionalisme, nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

Rencana strategis yang dilakukan oleh BKN adalah: **“Meningkatnya Tingkat Profesionalisme Pegawai ASN”** yang diaplikasikan dengan berbagai program yang mampu mendukung yaitu:

1. Program penyelenggaraan manajemen kepegawaian negara
2. Program dukungan manajemen dan penyelenggaraan tugas teknis lainnya BKN
3. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur BKN

Dan Tujuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau adalah **“Meningkatnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara”**. Dalam tujuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau 2018-2023

dimaksudkan bahwa aparat pemerintah Kabupaten Pulang Pisau harus mempunyai sifat dan sikap yang disiplin, bertanggung jawab, kreatif, inovatif dan sejahtera yang didukung pengetahuan dan keterampilan serta keahlian dengan dilandasi keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Beberapa unsur yang terkandung selaras dengan visi BKN yaitu “**Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional**”.

Tabel 3.1 Permasalahan Pelayanan BKPP berdasarkan Sasaran Renstra BKN beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No.	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKN	Permasalahan Pelayanan BKPP	Sebagai	
			Penghambat	Pendorong
1.	Terwujudnya rumusan kebijakan dibidang perencanaan dan pengembangan kepegawaian	Keterbatasan anggaran untuk melaksanakan kebijakan tersebut	Anggaran yang tersedia hanya cukup untuk kebutuhan rutin	
2.	Tersusunnya kebijakan realokasi /distribusi pegawai dan pelaksanaannya	Kebijakan ini menuntut kecermatan BKPP dalam menata pegawai dalam bidang tugas yang sesuai dengan kompetensinya		BKPP mengikuti kebijakan BKN
3.	Tersusunnya kebijakan <i>right sizing</i> kepegawaian	Kebijakan ini menuntut BKPP untuk memanfaatkan seoptimal mungkin pegawai yang ada		BKPP mengikuti kebijakan <i>right sizing</i> BKN
4.	Terwujudnya berbagai rumusan kebijakan pembinaan kinerja dan pelaksanaan penyusunan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian	BKPP mengikuti kebijakan BKN	BKPP belum memiliki kebijakan pembinaan kinerja	
5.	Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan dibidang pengadaan, kepangkatan, dan mutasi lainnya, pelayanan pensiun PNS dan pejabat negara, serta penetapan pertimbangan status dan kedudukan kepegawaian	Pelayanan ini sangat bergantung pada BKN	Hal ini terkadang menghambat kinerja pelayanan BKPP	Sasaran BKPP sudah sejalan dengan sasaran BKN

No.	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKN	Permasalahan Pelayanan BKPP	Sebagai	
			Penghambat	Pendorong
6.	Terbangunnya sistem informasi kepegawaian yang terpadu	BKPP sudah menjalankan Sistem Informasi ini, namun masih terdapat beberapa kelemahan	SAPK <i>online</i> dengan BKN masih belum dapat dimanfaatkan secara optimal karena kendala teknis	Sudah dilaksanakan dengan Sistem Administrasi Pengelolaan Kepegawaian (SAPK) <i>online</i> dengan BKN
7.	Terbangunnya database kepegawaian yang lengkap, akurat dan terkini	BKPP sudah memiliki database kepegawaian		BKPP sudah memiliki Sistem Informasi Kepegawaian (Simpeg) <i>online</i> yang dapat diakses seluruh OPD
8.	Meningkatnya efektifitas pelaksanaan pengawasan dan pengendalian kepegawaian	Dukungan dari OPD berpengaruh terhadap efektivitas pengawasan dan pengendalian kepegawaian		Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian kepegawaian dilakukan dengan pengawasan langsung oleh Kepala OPD masing-masing

3.3.2. Telaahan Renstra BKPP Kabupaten Pulang Pisau dengan Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Dalam perencanaan jangka menengah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memiliki komitmen yang dituangkan dalam Visi 2015-2019 yaitu **“Mewujudkan Aparatur Negara yang Berkepribadian Bersih dan Kompeten untuk Mencapai Kualitas Pelayanan Publik yang Berkinerja Tinggi”**. Yang mana visi ini mencerminkan cita-cita dan harapan Kementerian PANRB untuk menjadikan seluruh aparatur negara di lingkungan instansi pemerintah pusat dan daerah memiliki kepribadian yang bersih dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari serta memiliki kompetensi yang dapat diandalkan untuk selalu berkinerja tinggi dalam menjalankan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Dalam rangka mencapai visinya tersebut, Kementerian PAN dan RB telah merumuskan dan menetapkan beberapa misi yang harus diembannya, yaitu :

1. Mengembangkan transparansi dan akuntabilitas kinerja pemerintahan;
2. Membangun SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif;
3. Menciptakan pemerintahan yang efektif dan efisien;
4. Meningkatkan kualitas pengelolaan reformasi birokrasi.

Adapun aparatur negara berkepribadian bersih dan kompeten bermakna bahwa sosok aparatur negara baik secara individu, institusional maupun sistem, mempunyai kompetensi, kemampuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas dan fungsi secara terampil, baik dan benar serta efektif dan efisien serta dilandasi dengan nilai-nilai etika, integritas, moral dan akuntabilitas untuk mewujudkan kinerja, hasil karya terbaik dan bermanfaat dalam pencapaian reformasi birokrasi. Sedangkan *Good Governance* mencerminkan cita-cita penyelenggaraan negara yang profesional, transparan, akuntabel, memiliki kredibilitas dan bebas KKN.

Dari hasil telaahan Visi Kemenpan dan Reformasi Birokrasi tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa Tujuan BKPP Kabupaten Pulang Pisau telah sejalan dengan visi institusi pusat tersebut.

3.3.3. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dengan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah

Dalam perencanaan jangka menengah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah memiliki komitmen yang dituangkan dalam Visi 2016-2021 yaitu ***“Profesional Dalam Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian”***.

Dari hasil telaahan Visi BKD Provinsi Kalimantan Tengah tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa Tujuan BKPP Kabupaten Pulang Pisau telah sejalan dengan Visi BKD Provinsi Kalimantan Tengah.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Kabupaten Pulang Pisau

Pengembangan Pemanfaatan Ruang Wilayah Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau sangat terkait dengan RTRW Provinsi Kalimantan Tengah dimana mewujudkan Kabupaten Pulang Pisau sebagai kota kebangsaan yang didukung oleh sektor pertanian, perdagangan dan jasa yang aman, nyaman, produktif dan berkelanjutan. Kebijakan strategisnya adalah mengembangkan wisata kebangsaan dan wisata lainnya, mengembangkan fungsi dalam mewujudkan peran regional kota, pengembangan pusat pelayanan kegiatan yang memperkuat hubungan antar kawasan.

Dari isu strategis tersebut, sasaran yang diharapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau ke depan adalah peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur dan peningkatan pengembangan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian.

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Dari hasil identifikasi permasalahan sebelumnya, inventarisasi dan menetapkan skala prioritas permasalahan-permasalahan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau dapat dirumuskan menjadi isu-isu strategis yang



berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta berpengaruh dalam pengembangan kinerja pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau di masa yang akan datang, diantaranya:

- a. Gambaran pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan

fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Sebagai organisasi pelayanan publik di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan wajib untuk memberikan pelayanan prima, sehingga semua pihak yang berkepentingan terhadap Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau memperoleh kepuasan atas pelayanan yang telah diberikan. Didalam melaksanakan tugasnya untuk memberikan pelayanan prima tentunya tidak lepas dari adanya hambatan maupun tantangan yang terjadi saat ini, namun berbagai upaya telah dilakukan dalam rangka pembenahan pada lembaga tersebut.

b. Sasaran Jangka Menengah pada Renstra Kementerian/Lembaga

Dalam menyusun Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau, tentunya tidak lepas dari Badan Kepegawaian Negara sehingga Renstra Badan Kepegawaian Negara menjadi acuan bagi Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau. Adapun arah kebijakan strategi yang akan dilaksanakan dalam periode 2018-2023 adalah sebagai berikut :

- 1) Menetapkan standar kompetensi dalam produk hukum yang mengikat;
- 2) Meningkatkan kuantitas pembiayaan Pendidikan dan Pelatihan;
- 3) Menetapkan SOP Pelayanan administrasi kepegawaian dalam produk hukum yang mengikat;
- 4) Meningkatkan kuantitas pembiayaan sarana dan prasarana perkantoran;
- 5) Komitmen pimpinan untuk mengembangkan kualitas sumber daya aparatur.

Selain dari Badan Kepegawaian Negara, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi juga digunakan acuan dalam penyelenggaraan kebijakan dalam kepegawaian.

c. Sasaran Jangka Menengah dari Renstra BKD Provinsi Kalimantan Tengah

Dalam menyusun Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau, tentunya tidak lepas dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah sehingga Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah menjadi acuan bagi Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau. Adapun arah kebijakan strategi yang akan dilaksanakan dalam periode 2018-2023 adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan standar kompetensi dalam produk hukum yang mengikat;
- 2) Meningkatkan kuantitas pembiayaan pendidikan dan pelatihan;
- 3) Menetapkan SOP pelayanan administrasi kepegawaian dalam produk hukum yang mengikat;
- 4) Meningkatkan kuantitas pembiayaan sarana dan prasarana perkantoran;
- 5) Komitmen pimpinan untuk mengembangkan kualitas sumber daya aparatur.

d. Implikasi Rencana Tata Ruang Wilayah bagi pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan selaku instansi di bidang kepegawaian tidak terlibat langsung di bidang perencanaan, namun dari isu strategis yang ada di RTRW diharapkan sasaran kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan adalah peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dan peningkatan pengembangan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian.

e. Implikasi Kajian Lingkungan Hidup Strategis bagi pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan selaku instansi di bidang kepegawaian tidak terlibat langsung di bidang perencanaan, namun dari isu strategis yang ada di RTRW diharapkan sasaran kerja

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan adalah peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dan peningkatan pengembangan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian.

Dalam penentuan isu-isu strategis Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan menggunakan konsep dan prinsip manajemen analisis (SWOT) yang meliputi kekuatan (*Streght*), kelemahan (*Weaknesses*), peluang (*Oportunities*) serta tantangan (*Threats*). Hal-hal yang harus diperhatikan dalam analisis SWOT adalah hal-hal apa saja yang menyebabkan tujuan ataupun target pada periode 2013-2018 belum tercapai secara optimal. Selanjutnya untuk ditindak lanjuti pada periode 2018-2023.

Belum tercapainya target pada 2013-2018 diakibatkan oleh beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan prinsip *the right man on the right job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center*;
2. Penerapan secara konsisten pengevaluasian kinerja sesuai standar dan berbasis *online* yang terintegrasi dengan sistem remunari pegawai serta pengembangan sistem *reward and punishment* secara konsisten;
3. Belum terpenuhinya kebutuhan aparatur dari segi jumlah dan komposisi terkait dengan kebijakan *minus growth* dimana penerimaan PNS baru di daerah harus lebih kecil dibandingkan dengan yang purna tugas (pensiun);
4. Perlunya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas serta aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat, mampu merespon isu-isu terkait globalisasi dan *civil society* melalui pemberian kesempatan yang luas bagi sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau untuk meningkatkan kemampuannya melalui Pendidikan dan Pelatihan;

5. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan (belum tersedianya gedung diklat, gedung CAT dan sarana penunjangnya);
6. Terbatasnya anggaran pengembangan pegawai (diklat, tugas belajar dan *assessment*).

Berdasarkan uraian di atas, maka isu-isu strategis yang diangkat dalam perencanaan untuk periode 2018-2023 adalah sebagai berikut:

1. Bidang Data, Mutasi dan Kepangkatan
 - a. Peningkatan kualitas penataan aparatur;
 - b. Pembaharuan data pegawai yang akurat.
2. Bidang Pembinaan, Karier dan Status Kepegawaian
 - a. Belum terpenuhinya kebutuhan aparatur dari segi jumlah dan komposisi terkait dengan kebijakan *minus growth* dimana penerimaan PNS baru di daerah harus lebih kecil dibandingkan dengan yang purna tugas (pensiun);
 - b. Peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan yang sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik perlu didukung dengan aparatur yang profesional;
 - c. Peningkatan kualitas pelayanan salah satunya dengan pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu.
3. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara
 - a. Belum maksimalnya peningkatan kualitas sumber daya aparatur.

Bab IV

Tujuan dan Sasaran

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

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

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



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

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumberdaya organisasi ke dalam strategi organisasi. Oleh karenanya penetapan sasaran harus memenuhi *criteria specific, measurable, aggressive but attainable, result oriented dan time bond serta continuously improve*. Guna memenuhi kriteria tersebut maka penetapan sasaran harus

disertai dengan penetapan indikator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran atau dengan kata lain disebut sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran.

Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Rumus Perhitungan	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-				
					2019	2020	2021	2022	2023
1	Meningkatnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Nilai Indeks Profesionalitas Instansi	70	72	30	35	40

Bab V

Strategis dan Arah Kebijakan

Strategi merupakan suatu langkah dalam rangka memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun serta berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan dan sasaran.

Kebijakan adalah pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama 5 (lima) tahun selama periode Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018-2023 serta kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan RPJMD Kabupaten Pulang Pisau serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

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

FAKTOR INTERNAL

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

1. Aspek Kekuatan

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

2. Aspek Kelemahan

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

FAKTOR EKSTERNAL

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

1. Aspek Peluang

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

2. Aspek Ancaman

Ancaman adalah kondisi eksternal yang dapat mengganggu dan menghambat pengembangan dan peningkatan kinerja BKPP di Kabupaten Pulang Pisau.

PENYUSUNAN STRATEGI

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

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

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

1. *Strengts - Opportunities Strategy*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal;
2. *Weakness - Opportunities Strategy*, yaitu memperbaiki kelemahan internal dengan mengambil keuntungan dari peluang eksternal;
3. *Strengts - Threats Strategy*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman eksternal;
4. *Weakness - Treaths Strategy*, yaitu merupakan strategi pertahanan untuk menghindari kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

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

Dengan berpedoman pada tujuan dan sasaran yang telah diuraikan di atas maka untuk mencapainya telah dipilih beberapa strategi dan arah kebijakan.

Berikut disajikan tabel tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan BKPP Tahun 2018-2023:

Tabel 5.2 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau

TUJUAN		SASARAN	STRATEGI		KEBIJAKAN
1	Meningkatnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara	a Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan	-	Peningkatan Kapasitas Kelembagaan	- Meningkatkan kuantitas pembiayaan sarana dan prasarana perkantoran
					- Komitmen pimpinan untuk mengembangkan kualitas sumber daya aparatur
		b Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin	-	Melakukan kerjasama dengan Perguruan Tinggi untuk mempermudah PNS dalam melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi	- Mempermudah PNS dalam pengurusan izin belajar ataupun tugas belajar
					- Memberikan tunjangan kinerja sesuai dengan beban kerja ASN
					- Menerapkan absensi terintegrasi
					- Merekomendasikan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan anggaran
					- Merekomendasikan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan

Bab VI

Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan



Dalam mewujudkan pencapaian visi dan misi Kabupaten Pulang Pisau, perlu dilakukan kebijakan operasional dalam bentuk program dan kegiatan yang dapat memberikan arah dan kesatuan konsep manajemen kepegawaian Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam periode 2018-2023.

Adapun rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau 2018-2023

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Indikator (tujuan/impact/ outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD Tahun 2017 (%)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2023		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	BELANJA				4.584.084.778,13		4.750.406.000,00		6.923.342.017,00		7.027.374.212,00		7.133.207.635,00		7.133.207.635,00	
PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN SESUAI DENGAN KEPENDAGRI NOMOR 050-3708 tahun 2020 (Baru)																
A	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN								4.455.493.567,00		4.574.225.762,00		4.650.359.185,00		4.650.359.185,00	BKPP
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Cakupan layanan urusan penunjang kegiatan pemerintahan						90%	4.455.493.567,00	92%	4.574.225.762,00	95%	4.650.359.185,00	95%	4.650.359.185,00	
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah						90%	120.882.800,00	95%	136.882.800,00	95%	133.882.800,00	95%	133.882.800,00	
1.1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya dokumen perencanaan perangkat daerah						2 dok	62.666.000,00	2 dok	72.666.000,00	2 dok	72.666.000,00	2 dok	72.666.000,00	
1.1.2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Tersusunnya dokumen anggaran perangkat daerah						2 dok	38.932.000,00	2 dok	38.932.000,00	2 dok	38.932.000,00	2 dok	38.932.000,00	
1.1.3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Tersusunnya dokumen laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja						13 dok	19.284.800,00	13 dok	25.284.800,00	13 dok	22.284.800,00	13 dok	22.284.800,00	
1.1.4	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tersedianya dokumen evaluasi kinerja Perangkat Daerah								1 dok		1 dok		1 dok		
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah						85%	2.731.802.392,00	90%	2.831.802.392,00	98%	2.931.802.392,00	98%	2.931.802.392,00	

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Indikator (tujuan/impact/ outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD Tahun 2017 (%)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2023		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Tersedianya anggaran pembayaran gaji dan tunjangan ASN						100%	2.725.454.392,00	100%	2.825.454.392,00	100%	2.925.454.392,00	100%	2.925.454.392,00	
1.2.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Se mesteran SKPD	Tersusunnya dokumen laporan keuangan						3 dok	6.348.000,00	3 dok	6.348.000,00	3 dok	6.348.000,00	3 dok	6.348.000,00	
1.3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase pengelolaan barang milik daerah						-	70%	-	75%	-	75%	-		
1.3.1	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah Pada SKPD	Jumlah dokumen rencana kebutuhan barang								1 dok		1 dok		1 dok		
1.3.2	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah aset yang diamankan								1 buah		1 buah		1 buah		
1.3.3	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan barang milik daerah								1 dok		1 dok		1 dok		
1.4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah						90%	98.336.000,00	92%	129.467.545,00	95%	119.300.968,00	95%	119.300.968,00	
1.4.1	Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Tersedianya sarana dan prasarana disiplin pegawai									-	100%	10.000.000,00	100%	10.000.000,00	
1.4.2	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Tersedianya anggaran untuk pemulangan pegawai yang pensiun								1 orang	15.000.000,00					
1.4.3	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Tersedianya pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya						45 buah	46.000.000,00	47 buah	62.131.545,00	47 buah	56.964.968,00	47 buah	56.964.968,00	

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Indikator (tujuan/impact/ outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD Tahun 2017 (%)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2023		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.4.4	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Tersedianya anggaran untuk mengikuti bimtek dan menerima sertifikat						5 orang	52.336.000,00	5 orang	52.336.000,00	4 orang	52.336.000,00	4 orang	52.336.000,00	
1.5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah						100%	802.917.615,00	100%	715.318.265,00	100%	715.318.265,00	100%	715.318.265,00	
1.5.1	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Tersedianya komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor						100%	13.848.030,00	100%	13.848.030,00	100%	13.848.030,00	100%	13.848.030,00	
1.5.2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor						100%	187.599.350,00	100%	100.000.000,00	100%	100.000.000,00	100%	100.000.000,00	
1.5.3	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Tersedianya peralatan rumah tangga						100%	25.513.650,00	100%	25.513.650,00	100%	25.513.650,00	100%	25.513.650,00	
1.5.4	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Tersedianya keperluan logistik kantor						100%	32.589.850,00	100%	32.589.850,00	100%	32.589.850,00	100%	32.589.850,00	
1.5.5	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Tersedianya barang cetakan						100%	16.519.500,00	100%	16.519.500,00	100%	16.519.500,00	100%	16.519.500,00	
1.5.6	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Tersedianya bahan bacaan						100%	8.400.000,00	100%	8.400.000,00	100%	8.400.000,00	100%	8.400.000,00	
1.5.7	Penyediaan Bahan/Material	Tersedianya bahan material keperluan kantor						100%	195.650.235,00	100%	195.650.235,00	100%	195.650.235,00	100%	195.650.235,00	
1.5.8	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Terlaksananya fasilitasi kunjungan tamu						100%	10.948.400,00	100%	10.948.400,00	100%	10.948.400,00	100%	10.948.400,00	
1.5.9	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Terlaksananya koordinasi dan konsultasi						100%	311.848.600,00	100%	311.848.600,00	100%	311.848.600,00	100%	311.848.600,00	

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Indikator (tujuan/impact/ outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD Tahun 2017 (%)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2023		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.5.10	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Pengelolaan Arsip Dinamis								1 dok		1 dok		1 dok		
1.5.11	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah sistem yang digunakan								1 buah		1 buah		1 buah		
1.6	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Capaian Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah						100%	28.000.000,00	100%	48.000.000,00	100%	48.000.000,00	100%	48.000.000,00	
1.6.1	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah mobil jabatan yang diadakan								1 unit	-					
1.6.2	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas/ Operasional yang diadakan								4 unit	-					
1.6.3	Pengadaan Mebel	Tersedianya mebel kantor							-	100%	20.000.000,00	100%	20.000.000,00	100%	20.000.000,00	
1.6.4	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Tersedianya sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya						100%	28.000.000,00	100%	28.000.000,00	100%	28.000.000,00	100%	28.000.000,00	
1.6.5	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah paket pengadaan peralatan dan mesin								1 paket		1 paket		1 paket		
1.7	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Capaian Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah						100%	464.989.960,00	100%	493.489.960,00	100%	493.489.960,00	100%	493.489.960,00	
1.7.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Terlaksananya pengiriman surat-menyurat/dokumen							-	100%	1.500.000,00	100%	1.500.000,00	100%	1.500.000,00	
1.7.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Tersedianya jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik						5 rek	160.000.000,00	5 rek	160.000.000,00	5 rek	160.000.000,00	5 rek	160.000.000,00	

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Indikator (tujuan/impact/ outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD Tahun 2017 (%)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2023		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.7.3	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya jasa peralatan dan perlengkapan kantor						100%	9.990.000,00	100%	10.990.000,00	100%	10.990.000,00	100%	10.990.000,00	
1.7.4	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Tersedianya jasa Tenaga Kerja Harian Lepas						14 orang	294.999.960,00	14 orang	320.999.960,00	14 orang	320.999.960,00	14 orang	320.999.960,00	
1.8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Capaian Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah						92%	208.564.800,00	94%	219.264.800,00	96%	208.564.800,00	96%	208.564.800,00	
1.8.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Tersedianya jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan						6 unit	184.744.800,00	6 unit	184.744.800,00	6 unit	184.744.800,00	6 unit	184.744.800,00	
1.8.2	Pemeliharaan Mebel	Tersediannya biaya pemeliharaan mebel						1 tahun	7.200.000,00	1 tahun	7.200.000,00	1 tahun	7.200.000,00	1 tahun	7.200.000,00	
1.8.3	Pemeliharaan/Rehabilit asi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Tersedianya biaya pemeliharaan gedung kantor dan bangunan lainnya						1 tahun	9.300.000,00	1 tahun	20.000.000,00	1 tahun	9.300.000,00	1 tahun	9.300.000,00	
1.8.4	Pemeliharaan/Rehabilit asi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Tersedianya biaya pemeliharaan sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya						1 tahun	7.320.000,00	1 tahun	7.320.000,00	1 tahun	7.320.000,00	1 tahun	7.320.000,00	
1.8.5	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Tersedianya biaya pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya								1 tahun		1 tahun		1 tahun		
5.03	KEPEGAWAIAN								2.440.195.450,00		2.424.195.450,00		2.452.195.450,00		2.452.195.450,00	BKPP

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Indikator (tujuan/impact/ outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD Tahun 2017 (%)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2023		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Profesionalitas ASN						30	2.440.195.450,00	35	2.424.195.450,00	40	2.452.195.450,00	40	2.452.195.450,00	
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Capaian Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN						85%	751.316.950,00	88%	737.316.950,00	90%	739.316.950,00	90%	739.316.950,00	
2.1.1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Tersusunnya dokumen kebutuhan pengadaan ASN						1 dok	44.732.000,00	1 dok	45.732.000,00	1 dok	45.732.000,00	1 dok	45.732.000,00	
2.1.2	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Terlaksananya fasilitasi pengadaan pegawai						3 kali	527.504.950,00	3 kali	530.504.950,00	3 kali	530.504.950,00	3 kali	530.504.950,00	
2.1.3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah pegawai yang menerima keputusan pensiun						100 orang	49.051.000,00	100 orang	50.051.000,00	100 orang	51.051.000,00	100 orang	51.051.000,00	
2.1.4	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah ASN pada instansi pemerintah						3353 orang	51.172.000,00	3408 orang	52.172.000,00	3420 orang	53.172.000,00	3420 orang	53.172.000,00	
		Persentase pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah						67%		70%		72%		72%		
		Persentase pemangku jabatan pelaksana pada instansi pemerintah						17%		16%		15%		15%		
		Persentase pemangku jabatan struktural pada instansi pemerintah						16%		14%		13%		13%		
2.1.5	Pengelolaan Data Kepegawaian	Persentase pemutakhiran data Aparatur Sipil Negara						50%	38.646.000,00	52%	38.646.000,00	55%	38.646.000,00	55%	38.646.000,00	

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Indikator (tujuan/impact/ outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD Tahun 2017 (%)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2023		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2.1.6	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Tersusunnya dokumen evaluasi data, informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian						1 dok	40.211.000,00	1 dok	20.211.000,00	1 dok	20.211.000,00	1 dok	20.211.000,00	
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Capaian Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN						88%	904.881.100,00	90%	789.881.100,00	92%	803.881.100,00	92%	803.881.100,00	
2.2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah rekomendasi mutasi yang dikeluarkan						50 lembar	46.440.000,00	50 lembar	48.440.000,00	50 lembar	50.440.000,00	50 lembar	50.440.000,00	
2.2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah pegawai yang menerima keputusan kenaikan pangkat						450 orang	85.966.000,00	450 orang	88.966.000,00	450 orang	90.966.000,00	450 orang	90.966.000,00	
2.2.3	Pengelolaan Promosi ASN	Tersusunnya dokumen pola pengembangan karier						1 dok	772.475.100,00	1 dok	652.475.100,00	1 dok	662.475.100,00	1 dok	662.475.100,00	
		Persentase pemangku jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah						80%		82%		85%		85%		
		Persentase pemangku jabatan administrator pada instansi pemerintah						80%		82%		85%		85%		
		Persentase pemangku jabatan pengawas pada instansi pemerintah						70%		72%		75%		75%		
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Capaian Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN						90%	637.155.500,00	92%	729.155.500,00	95%	741.155.500,00	95%	741.155.500,00	
2.3.1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Persentase pegawai yang Lulus Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijasah/Ujian Dinas/Uji Kompetensi						100%	35.186.000,00	100%	85.186.000,00	100%	85.186.000,00	100%	85.186.000,00	

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Indikator (tujuan/impact/ outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD Tahun 2017 (%)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2023		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2.3.2	Pengelolaan Assesment Center	Persentase ASN yang mengikuti asesmen								20 orang		20 orang		20 orang		
2.3.3	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Persentase pegawai yang mengikuti pendidikan formal lanjutan						1,80%	23.607.000,00	1,82%	23.607.000,00	1,84%	23.607.000,00	1,84%	23.607.000,00	
2.3.4	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Terlaksananya koordinasi dan kerjasama kegiatan pembekalan dan diklat						4 kali	463.409.500,00	4 kali	503.409.500,00	4 kali	513.409.500,00	4 kali	513.409.500,00	
2.3.5	Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan						45%	36.899.000,00	46%	37.899.000,00	47%	38.899.000,00	47%	38.899.000,00	
		Persentase pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis, tugas dan fungsi						20%		25%		30%		30%		
		Persentase pegawai yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perindang-undangan						30%		35%		40%		40%		
2.3.6	Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional	Persentase pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional						40%	36.899.000,00	50%	37.899.000,00	60%	38.899.000,00	60%	38.899.000,00	
2.3.7	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Terlaksananya fasilitasi pengembangan karir Jabatan Fungsional						1 kali	41.155.000,00	1 kali	41.155.000,00	1 kali	41.155.000,00	1 kali	41.155.000,00	
		Jumlah pegawai yang menerima keputusan jabatan fungsional lainnya						10 orang		10 orang		10 orang		10 orang		

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Indikator (tujuan/impact/ outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD Tahun 2017 (%)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2023		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Capaian Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur						75%	146.841.900,00	80%	167.841.900,00	85%	167.841.900,00	85%	167.841.900,00	
2.4.1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya penilaian dan evaluasi kinerja aparatur						30%	31.943.000,00	40%	48.943.000,00	50%	48.943.000,00	50%	48.943.000,00	
2.4.2	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Penyelesaian Karpeg dan Karis/Karsu						50 lembar	15.190.000,00	50 lembar	15.190.000,00	50 lembar	15.190.000,00	50 lembar	15.190.000,00	
2.4.3	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Persentase pegawai yang menerima Tanda Jasa Karya Satya						17%	49.853.900,00	18%	49.853.900,00	20%	49.853.900,00	20%	49.853.900,00	
2.4.4	Pembinaan Disiplin ASN	Terlaksananya pembinaan disiplin ASN						3 kali	19.900.000,00	3 kali	23.900.000,00	3 kali	23.900.000,00	3 kali	23.900.000,00	
2.4.5	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Persentase aparatur yang menerima keputusan sanksi pelanggaran disiplin						0,06%	29.955.000,00	0,05%	29.955.000,00	0,04%	29.955.000,00	0,04%	29.955.000,00	
5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN								27.653.000,00		28.953.000,00		30.653.000,00		30.653.000,00	BKPP
2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat pendidikan dan pelatihan						1,80%	27.653.000,00	1,82%	28.953.000,00	1,84%	30.653.000,00	1,84%	30.653.000,00	
2.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase Capaian Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis						100%	27.653.000,00	100%	28.953.000,00	100%	30.653.000,00	100%	30.653.000,00	

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Indikator (tujuan/impact/ outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD Tahun 2017 (%)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2023		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2.1.1	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Tersusunnya dokumen analisis kebutuhan pengembangan kompetensi						1 dok	27.653.000,00	1 dok	28.953.000,00	1 dok	30.653.000,00	1 dok	30.653.000,00	
PROGRAM DAN KEGIATAN SESUAI DENGAN PERMENDAGRI NOMOR 13 TAHUN 2006 (Lama)																
	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase aparatur yang telah menerima sertifikat mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dasar, penjenjangan, teknis, dan fungsional		85 %	752.760.000	87 %	1.190.000.000									
	Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah	Jumlah pegawai yang menerima Sertifikat Pendidikan dan Pelatihan Fungsional		300 Orang	25.000.000	325 Orang	50.000.000									BKPP
		Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan		1 Bulan		1 Bulan										
	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah	Jumlah pegawai yang menerima Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan bagi Calon PNS Daerah		60 Orang	587.760.000	200 Orang	835.000.000									BKPP

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Indikator (tujuan/impact/ outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD Tahun 2017 (%)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2023		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
		Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan		3 Bulan		3 Bulan										
	Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNS Daerah	Jumlah pegawai yang menerima Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan II, III dan IV		10 Orang	100.000.000	12 Orang	130.000.000									BKPP
		Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan		3 Bulan		3 Bulan										
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural		54 %		56 %										
	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	Jumlah pegawai yang menerima Sertifikat Pendidikan dan Pelatihan Teknis, tugas dan Fungsi		50 Orang	0	100 Orang	50.000.000									BKPP
		Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan		10 Hari		10 Hari										
	Pembekalan bagi Calon Pegawa Negeri Sipil Daerah	Jumlah pegawai yang menerima Sertifikat Pembekalan		58 Orang	40.000.000	200 Orang	40.000.000									BKPP

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Indikator (tujuan/impact/ outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD Tahun 2017 (%)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2023		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri bagi PNS Daerah	Jumlah pegawai yang menerima Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri		0 Orang	0	5 Orang	75.000.000									BKPP
	Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD)	Jumlah dokumen yang tersusun		0 Dokumen	0	1 Dokumen	10.000.000									BKPP
	Program Pendidikan Kedinasan	Persentase PNS yang menerima Surat Tanda Lulus Ujian		90 %	20.000.000	90 %	20.000.000									
	Seleksi Administrasi/ Pengiriman Peserta Ujian Dinas	Jumlah pegawai yang mengikuti Ujian Dinas		15 Orang	10.000.000	17 Orang	10.000.000									BKPP
		Jumlah pegawai yang menerima Surat Tanda Lulus Ujian Dinas		15 Orang		17 Orang										
	Seleksi Administrasi/ Pengiriman Peserta Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah	Jumlah pegawai yang mengikuti Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah		20 Orang	10.000.000	20 Orang	10.000.000									BKPP
		Jumlah pegawai yang menerima Surat Tanda Lulus Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah		20 Orang		20 Orang										

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Indikator (tujuan/impact/ outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD Tahun 2017 (%)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2023		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase Aparatur Sipil Negara yang mendapatkan Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur		75 %	2.038.825.000	78 %	2.079.650.000									
	Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	Jumlah dokumen rumusan pembinaan pola karier		0 Dokumen	0	1 Dokumen	15.000.000									BKPP
	Pembangunan/Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Jumlah pemutakhiran data Aparatur Sipil Negara		3.672 data	45.000.000	3.757 data	45.000.000									BKPP
		Jumlah pemangku jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah		35 Orang		35 Orang										
		Jumlah pemangku jabatan administrasi pada instansi pemerintah		1.383 Orang		1.808 Orang										
		Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah		2.534 Orang		2.734 Orang										
	Penyusunan instrumen analisis jabatan PNS	Jumlah dokumen analisis jabatan yang tersusun		1 Dokumen	0	1 Dokumen	5.000.000									BKPP
	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Jumlah kasus pelanggaran disiplin yang diterima		5 Kasus	50.000.000	5 Kasus	50.000.000									BKPP
		Jumlah aparatur yang menerima keputusan sanksi disiplin pegawai		5 Orang		5 Orang										

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Indikator (tujuan/impact/ outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD Tahun 2017 (%)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2023		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	Pengusulan Kenaikan Pangkat PNS	Jumlah pegawai yang menerima keputusan kenaikan pangkat		670 Orang	80.000.000	675 Orang	80.000.000									BKPP
	Penyelesaian Pemberhentian dan Pensiun	Jumlah pegawai yang menerima keputusan pensiun		80 Orang	50.000.000	85 Orang	50.000.000									BKPP
	Penyelesaian Karpeg, Karsis/ Karsu Kartu Taspen	Jumlah Kartu Pegawai, Kartu Isteri/Suami, dan Kartu Taspen yang diterbitkan		100 Buah	20.000.000	100 Buah	20.000.000									BKPP
	Pengambilan Sumpah dan Janji PNS	Jumlah pegawai yang menerima Berita Acara Sumpah/Janji PNS		360 Orang	15.000.000	360 Orang	15.000.000									BKPP
	Pengelolaan Tata Naskah Kepegawaian CPNS/PNS	Jumlah dokumen pegawai yang telah dikelola		3.672 Dokumen	30.000.000	3.757 Dokumen	30.000.000									BKPP
	Pengangkatan CPNS Menjadi PNS	Jumlah pegawai yang menerima keputusan pengangkatan CPNS menjadi PNS		60 Orang	20.000.000	200 Orang	20.000.000									BKPP
	Pelaksanaan Mutasi Pegawai	Jumlah pegawai yang menerima keputusan mutasi		100 Orang	30.000.000	100 Orang	30.000.000									BKPP
	Seleksi Penerimaan CPNS/ PPPK dari Formasi Umum/ Tenaga Honorer/ PTT/ THL/ TKHL	Jumlah formasi CPNS yang ditetapkan		100 Formasi	400.000.000	100 Formasi	150.000.000									BKPP
		Jumlah formasi PPPK yang ditetapkan		100 Formasi		100 Formasi										
	Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara	Jumlah pegawai yang SKPnya dievaluasi		3.672 Orang	15.000.000	3.757 Orang	15.000.000									BKPP

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Indikator (tujuan/impact/ outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD Tahun 2017 (%)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2023		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	Penyelesaian Pembinaan, Karier, dan Status Kepegawaian	Jumlah pelaksanaan koordinasi dan konsultasi		10 Kali	30.000.000	10 Kali	30.000.000									BKPP
	Penyelarasan Data Kepegawaian ASN	Jumlah pelaksanaan koordinasi dan konsultasi		10 Kali	35.000.000	10 Kali	35.000.000									BKPP
	Penyelarasan/ Penyerasian Kegiatan Kediklatan	Jumlah pelaksanaan koordinasi dan konsultasi		10 Kali	50.000.000	10 Kali	50.000.000									BKPP
	Penyelesaian Tenaga Kerja Harian Lepas	Jumlah Tenaga Kerja Harian Lepas yang menerima keputusan pengangkatan		600 Orang	10.000.000	600 Orang	10.000.000									BKPP
	Pembangunan/ Pengembangan Sistem Kinerja Pegawai Terintegrasi	Jumlah sistem yang tersedia		1 Aplikasi	100.000.000	1 Aplikasi	70.000.000									BKPP
	Penilaian Potensi dan Kompetensi	Jumlah dokumen standar penilaian potensi dan kompetensi yang tersusun		1 Dokumen	258.375.000	1 Dokumen	674.200.000									BKPP
		Jumlah pegawai yang mengikuti Uji Kompetensi		25 Orang		100 Orang										
	Penganugrahan Tanda Jasa satya Lencana Karya Satya Bagi PNS	Jumlah pegawai yang menerima penghargaan		45 Orang	30.000.000	45 Orang	30.000.000									BKPP
	Penyusunan Formasi dan Bezzeting Aparatur Sipil Negara Melalui E- Formasi	Jumlah dokumen bezzeting sumber daya aparatur yang tersusun		1 Dokumen	15.000.000	1 Dokumen	15.000.000									BKPP
	Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi	Jumlah formasi jabatan yang dilakukan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi		6 Jabatan	585.450.000	2 Jabatan	435.450.000									BKPP

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Indikator (tujuan/impact/ outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD Tahun 2017 (%)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2023		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	Penataan PNS dalam Jabatan	Jumlah formasi jabatan yang dilakukan penataan		400 Jabatan	150.000.000	425 Jabatan	150.000.000									BKPP
	Pengusulan NIP ASN	Jumlah CPNS yang menerima penetapan NIP dari BKN		60 Orang	20.000.000	200 Orang	20.000.000									BKPP
	Pelaksanaan Evaluasi Jabatan	Jumlah dokumen evaluasi jabatan yang tersusun		1 Dokumen	0	1 Dokumen	10.000.000									BKPP
	Pengembangan Standar Pemberian Kesejahteraan Pegawai dan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Jumlah dokumen standar pemberian kesejahteraan pegawai dan pelayanan administrasi kepegawaian yang tersusun		0 Dokumen	0	1 Dokumen	20.000.000									BKPP
	Penyelesaian Administrasi Izin Belajar dan Tugas Belajar	Jumlah pegawai yang menerima keputusan Izin Belajar dan Tugas Belajar mengikuti pendidikan dan pelatihan formal		0 Orang	0	100 Orang	5.000.000									BKPP
	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase ketersediaan dokumen perencanaan dan pelaporan yang tersusun tepat waktu dan sesuai dengan aturan		100 %	1.212.499.778,13	100 %	1.243.756.000									
	Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah tenaga pelayanan perkantoran non PNS yang tersedia		14 Orang	322.000.000	14 Orang	322.000.000									BKPP
		Jumlah Surat Masuk		700 Buah		700 Buah										
		Jumlah Surat Keluar		300 Buah		300 Buah										

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Indikator (tujuan/impact/ outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD Tahun 2017 (%)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2023		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
		Jumlah jenis benda berharga yang tersedia		1 Jenis		1 Jenis										
	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah rekening yang terbayarkan dalam 12 tahun		4 Jenis	100.499.778,13	4 Jenis	129.756.000									BKPP
	Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah jenis peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia		5 Jenis	20.000.000	5 Jenis	20.000.000									BKPP
	Penyediaan jasa jaminan pemeliharaan kesehatan PNS	Jumlah aparatur yang melakukan pengobatan		2 Orang	10.000.000	2 Orang	10.000.000									BKPP
	Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	Jumlah jenis peralatan kerja yang diperbaiki		3 Jenis	10.000.000	3 Jenis	10.000.000									BKPP
	Penyediaan jasa kebersihan kantor	Jumlah jenis bahan pembersih dan alat kebersihan kantor		20 Jenis	15.000.000	20 Jenis	15.000.000									BKPP
	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah jenis barang cetakan dan penggandaan yang tersedia		3 Jenis	25.000.000	3 Jenis	25.000.000									BKPP
	Penyediaan alat tulis kantor	Jumlah jenis ATK yang tersedia		75 Jenis	130.000.000	75 Jenis	130.000.000									BKPP
	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah jenis komponen instalasi listrik/penerangan yang tersedia		15 Jenis	8.000.000	15 Jenis	8.000.000									BKPP
	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah jenis bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan		3 Jenis	10.000.000	3 Jenis	12.000.000									BKPP
	Penyediaan bahan logistik kantor	Jumlah jenis logistik yang tersedia		5 Jenis	100.000.000	5 Jenis	100.000.000									BKPP
	Penyediaan makanan dan minuman	Jumlah pegawai yang mendapat makanan dan minuman		45 Orang	102.000.000	45 Orang	102.000.000									BKPP

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Indikator (tujuan/impact/ outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD Tahun 2017 (%)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2023		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Jumlah rapat-rapat koordinasi dan konsultasi yang diiikuti		50 Kali	300.000.000	50 Kali	300.000.000									BKPP
	Rapat-rapat koordinasi dan monitoring kegiatan dalam daerah	Jumlah rapat-rapat koordinasi dan monitoring yang diiikuti		20 Kali	60.000.000	20 Kali	60.000.000									BKPP
	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase kecukupan Sarana dan Prasarana Aparatur		100 %	376.000.000	100 %	81.000.000									
	Pembangunan gedung kantor	Jumlah bangunan		1 Buah	221.481.000	0 Buah	0									BKPP
	pengadaan Kendaraan dinas/operasional	Jumlah unit kendaraan yang tersedia		0 Unit	0	0 Unit	0									BKPP
	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	Jumlah jenis perlengkapan kantor yang tersedia		2 Jenis	23.019.000	0 Jenis	0									BKPP
	Pengadaan peralatan gedung kantor	Jumlah jenis peralatan kantor yang tersedia		2 Jenis	53.500.000	0 Jenis	0									BKPP
	Pengadaan mebeleur	Jumlah jenis meubelair yang tersedia		0 Jenis	0	0 Jenis	0									BKPP
	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Jumlah jenis pemeliharaan gedung kantor yang dilakukan		3 Jenis	10.000.000	3 Jenis	13.000.000									BKPP
	Pemeliharaan rutin/berkala mobil jabatan	Jumlah unit kendaraan yang diperbaiki		1 Unit	40.000.000	1 Unit	40.000.000									BKPP
	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Jumlah unit kendaraan yang diperbaiki		6 Unit	13.000.000	6 Unit	8.000.000									BKPP
	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	Jumlah jenis perlengkapan gedung kantor yang diperbaiki		3 Jenis	15.000.000	3 Jenis	15.000.000									BKPP
	Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur	Jumlah jenis meubelair kantor yang diperbaiki		0 Jenis	0	3 Jenis	5.000.000									BKPP

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Indikator (tujuan/impact/ outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD Tahun 2017 (%)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2023		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	Program peningkatan disiplin aparatur	Persentase kecukupan sarana dan prasarana disiplin pegawai		100 %	50.000.000	100 %	0									
	Pengadaan mesin/kartu absensi	Jumlah mesin absensi yang tersedia		0 Unit	0	0 Unit	0									BKPP
	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Jumlah pakaian dinas dan perlengkapannya yang tersedia		40 Buah	50.000.000	0 Buah	0									BKPP
	Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	Jumlah pakaian khusus yang tersedia		0 Buah	0	0 Buah	0									
	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Persentase ketersediaan dokumen perencanaan dan pelaporan yang tersusun tepat waktu dan sesuai dengan aturan		100 %	74.000.000	100 %	76.000.000									
	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah dokumen yang tersusun		12 Dokumen	2.000.000	12 Dokumen	2.000.000									BKPP
	Penyusunan pelaporan keuangan semesteran	Jumlah dokumen yang tersusun		2 Dokumen	0	2 Dokumen	2.000.000									BKPP
	Penyusunan Renstra dan Renja SKPD	Jumlah dokumen yang tersusun		2 Dokumen	2.000.000	1 Dokumen	2.000.000									BKPP
	Penyelesaian Penyusunan Program dan Kegiatan	Jumlah koordinasi dan konsultasi yang dilakukan		15 Kali	50.000.000	15 Kali	50.000.000									BKPP
	Pelaksanaan Sistem Pengendalian Informasi Pemerintah (SPIP)	Jumlah jenis dokumen yang tersusun		1 Dokumen	20.000.000	1 Dokumen	20.000.000									BKPP
	Program Peningkatan Peran Serta Dalam Pembangunan	Persentase partisipasi dalam agenda kabupaten		100 %	60.000.000	100 %	60.000.000									

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Indikator (tujuan/impact/ outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD Tahun 2017 (%)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2023		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	Kegiatan Pameran Pembangunan dan Turnamen Olahraga	Jumlah kegiatan yang diikuti		2 Kegiatan	60.000.000	2 Kegiatan	60.000.000									BKPP

Bab VII

Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

Sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya bahwa Perubahan Renstra BKPP Kabupaten Pulang Pisau tahun 2018-2023 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018-2023, karena BKPP merupakan salah satu OPD yang mengelola aparatur sehingga ada keterkaitan dengan **Misi-6** yakni “**Mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa dan profesional (Good and Clean Governance)**”.

Keterkaitan misi terdapat pada:

- **Tujuan:**
 - ✓ Meningkatnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara
- **Sasaran:**
 - ✓ Meningkatnya Kapasitas Kelembagaan
 - ✓ Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin
- **Indikator kinerja:**
 - ✓ Indeks Kepuasan Pelayanan
 - ✓ Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara

Untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, BKPP telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh BKPP Kabupaten Pulang Pisau dalam lima tahun (2018-2023) mendatang dengan mengoptimalkan semua sumber daya

yang ada, seperti tertuang dalam tabel 7.1 tentang Indikator Kinerja BKPP Kabupaten Pulang Pisau yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD.

Tabel 7.1 Indikator Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator RPJMD	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD (2018)	Target					Kondisi Kinerja Akhir Tahun 2023	Indikator Renstra
			2019	2020	2021	2022	2023		
1	Cakupan layanan urusan penunjang kegiatan pemerintahan	-	-	-	90%	92%	95%	95%	Indeks Profesionalitas ASN
2	Indeks Profesionalitas ASN	-	-	-	30	35	40	40	
3	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat pendidikan dan pelatihan	-	-	-	45%	50%	55%	55%	

Indikator di atas tidak lepas dari kebijakan pembangunan daerah yang ada di Kabupaten Pulang Pisau yang telah tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018-2023 sehingga dapat diketahui kebijakan tersebut selaras dengan RPJMD dan dapat dilihat kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan terbagi atas beberapa bidang beserta persebaran kinerjanya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7.2 Indikator Kinerja Utama BKPP Kabupaten Pulang Pisau Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2018-2023

Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama	Rumus Perhitungan	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-				
			2019	2020	2021	2022	2023
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Nilai Indeks Profesionalitas Instansi	70	72	30	35	40

Pada tabel 7.3 dan tabel 7.4 dapat diketahui pengintegrasian perencanaan kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dengan program dan kegiatan yang ada di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan selama 5 tahun perencanaan. Sedangkan pengintegrasian perencanaan kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau dengan penganggaran telah dibahas pada bab sebelumnya.

Tabel 7.3 Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

RPJMD KABUPATEN PULANG PISAU			RENCANA STRATEGIS																								
MISI	TUJUAN	SASARAN	TUJUAN							SASARAN					CARA MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN		PROGRAM										
			URAIAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET					SASARAN	INDIKATOR SASARAN	FORMULA PERHITUNGAN	TARGET					STRATEGI	KEBIJAKAN	URAIAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	RUMUS PERHITUNGAN	TARGET				
					2019	2020	2021	2022	2023				2019	2020	2021	2022	2023						2019	2020	2021	2022	2023
Mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa dan profesional (Good and Clean Governance).	Meningkatkan tata kelola Pemerintahan yang baik	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Meningkatnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	70	72	30	35	40	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Nilai Indeks Profesionalitas Instansi	70	72	30	35	40	Melakukan penataan pelayanan dan pengelolaan kepegawaian	Meningkatkan sarana dan prasarana perkantoran	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Cakupan layanan urusan penunjang kegiatan pemerintahan	$\frac{\text{Total realisasi kegiatan}}{\text{Jumlah kegiatan}} \times 100$	.	.	90%	92%	95%
																		Melakukan kerjasama dengan Perguruan Tinggi untuk mempermudah PNS dalam melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi	Mempromudah PNS dalam pengurusan izin belajar ataupun tugas belajar	Program Kepegawaian Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai Indeks Profesionalitas Instansi (dilihat dari website BKN bkn.go.id)	.	.	30	35	40
																		Meningkatkan kesejahteraan ASN dengan memberikan tunjangan kinerja	Memberikan tunjangan kinerja sesuai dengan beban kerja ASN								

74

Tabel 7.4 Pengintegrasian Perencanaan Kinerja Dengan Kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018 - 2023

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PENGUKURAN KINERJA	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Nilai Indeks Profesionalitas Instansi	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
				1.1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
				1.1.2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
				1.1.3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
					Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
				1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
				1.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
				1.2.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
				1.3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
				1.3.1	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah Pada SKPD
				1.3.2	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD
				1.3.3	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD
				1.4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
				1.4.1	Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai
				1.4.2	Pemulangan Pegawai yang Pensiun
				1.4.3	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
				1.4.4	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan
				1.5	Administrasi Umum Perangkat Daerah
				1.5.1	Penyediaan komponen instalasi

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PENGUKURAN KINERJA	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	
					listrik/penerangan bangunan kantor
				1.5.2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
				1.5.3	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
				1.5.4	Penyediaan Bahan Logistik Kantor
				1.5.5	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan
				1.5.6	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
				1.5.7	Penyediaan Bahan/Material
				1.5.8	Fasilitasi Kunjungan Tamu
				1.5.9	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
				1.5.10	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
				1.5.11	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD
				1.6	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
				1.6.1	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
				1.6.2	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
				1.6.3	Pengadaan Mebel
				1.6.4	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
				1.6.5	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
				1.7	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
				1.7.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat
				1.7.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
				1.7.3	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
				1.7.4	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PENGUKURAN KINERJA	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	
				1.8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
				1.8.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
				1.8.2	Pemeliharaan Mebel
				1.8.3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
				1.8.4	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
				1.8.5	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
			Program Kepegawaian Daerah	2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
				2.1.1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
				2.1.2	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
				2.1.3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
				2.1.4	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
				2.1.5	Pengelolaan Data Kepegawaian
				2.1.6	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
				2.2	Mutasi dan Promosi ASN
				2.2.1	Pengelolaan Mutasi ASN
				2.2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
				2.2.3	Pengelolaan Promosi ASN
				2.3	Pengembangan Kompetensi ASN
				2.3.1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
				2.3.2	Pengelolaan Assesment Center
				2.3.3	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
				2.3.4	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PENGUKURAN KINERJA	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	
				2.3.5	Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN
				2.3.6	Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional
				2.3.7	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
				2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
				2.4.1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
				2.4.2	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
				2.4.3	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai
				2.4.4	Pembinaan Disiplin ASN
				2.4.5	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
			Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.1	Pengembangan Kompetensi Teknis
				2.1.1	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum

Bab VIII Penutup



Sejalan dengan Misi-6 Kabupaten Pulang Pisau yang tertuang didalam RPJMD Kabupaten Pulang Pisau 2018-2023 yaitu: **“Mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa dan profesional (Good and Clean Governance)”**. BKPP telah menetapkan isu-isu strategis yang diangkat dari hasil evaluasi kinerja pelayanan

BKPP selama periode Renstra sebelumnya yang kemudian menjadi prioritas dalam pengembangan kinerja pelayanan BKPP di masa yang akan datang.

Namun demikian, kesuksesan dari pelaksanaan program dan kegiatan untuk mewujudkan misi Kabupaten Pulang Pisau tersebut tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, baik itu pemerintah pusat, daerah serta OPD lain di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau yang turut andil besar dalam memberikan saran dan masukan demi perbaikan kinerja. Keberhasilan pencapaian Renstra ini akan dilakukan secara bertahap melalui upaya yang sungguh-sungguh dengan prinsip kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas, dan kerja ikhlas untuk mewujudkan peningkatan kinerja BKPP di saat ini dan di masa yang akan datang.

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018-2023 disusun sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja pada tahun tersebut, sehingga rencana kerja yang dibuat harus sesuai dengan rencanan yang tertuang dalam rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau 2018-2023 tersebut.

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018-2023 disusun mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah, sehingga Struktur Organisasi dan Tata Kelola di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau yang dituangkan dalam Rencana Strategis ini berpedoman dengan kebijakan tersebut sesuai dengan Peraturan Bupati yang menyatakan mengenai Struktur Organisasi dan Tata Kelola Pemerintah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Pulang Pisau, Agustus 2021

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Pulang Pisau,



SARIPUDIN

Pembina Utama Muda
NIP. 19620304 199403 1 006