

**REVIU RENCANA
STRATEGIS (RENSTRA)
TAHUN 2021 – 2026**



PEMERINTAH KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH**
*KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH
JI. PERWIRA NO 15 BARABAI*

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah dipanjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan izin-Nya sehingga *perubahan/revisi* Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah periode 2021 – 2026 dapat diselesaikan. Sebagai sebuah organisasi pemerintah daerah yang ditugasi dibidang administrasi kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah telah menyusun Rencana Stragis periode 2021 -2026 yang memuat tentang rencana pelaksanaan tugas pokoknya secara teratur, jelas serta tepat waktu. Namun dalam perjalanan terdapat ketidaksesuaian, maka pada tahun 2022 Rencana strategis ini disusun kembali karena ada perbaikan di beberapa komponen/item.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah ini secara garis besar berisikan informasi mengenai tujuan dan sasaran strategis, program dan kegiatan serta sub kegiatan periode 2021 – 2026 yang sepenuhnya mengacu pada Rencana Strategis Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Tengah periode 2021 - 2026. Dan untuk sasaran, program penunjang kinerja utama beserta indikatornya mengalami perbaikan. Begitu juga dengan indikator sub kegiatan yang mengacu pada kepmendagri 050 tahun 2021. Untuk Susunan Organisasi juga menyesuaikan dengan Perbub HST Nomor 56 Tahun 2021 tanggal 30 Desember 2021 tentang perubahan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

Akhir kata, kami berharap agar Rencana Strategis *revisi* tahun 2022 ini dapat ditindaklanjuti untuk menjadi pedoman perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kinerja semua gerak, fikiran dan aktivitas jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah hingga 2026.

Barabai, 25 November 2022

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Daerah
Kabupaten Hulu Sungai Tengah,



Drs. WAHYUDI RAHMAD
NIP. 19731010 199303 1 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	2
1.3. Maksud dan Tujuan	4
1.4. Sistematika Penulisan	5
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PD	7
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi PD	7
2.2. Sumber Daya PD	10
2.3. Kinerja Pelayanan PD	14
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan PD	19
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU - ISU STRATEGIS PD	21
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan PD	21
3.2. Telaahan Visi dan Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	22
3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi	25
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	28
3.5. Penentuan Isu – Isu Strategis	28
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	30
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah PD	30
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	32
5.1. Strategi dan Kebijakan PD	32
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATANN SERTA PENDANAAN	34
6.1. Sasaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	37
6.2. Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok dan Pendanaan Indikatif	
BAB VII KINERJA PELAYANAN BIDANG URUSAN	45

7.1.	Indikator Kinerja PD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	46
	7.2 Indikator Kinerja Pembangunan Daerah (IKK)	
BAB VIII	PENUTUP	50
8.1.	Pedoman Transisi	50
8.2.	Kaidah Pelaksanaan	50

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). Renstra merupakan dokumen perencanaan yang menjadi dasar dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang memuat tujuan, strategi, kebijakan, program, kegiatan dan sub 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 (Renstra) 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.

Kebijakan Pemerintah dalam penyelenggaraan Otonomi Daerah menempatkan organisasi pemerintah yang bertugas dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (PNS) memiliki posisi yang sangat menentukan (strategis). Posisi strategis Sumber Daya Manusia ini karena organisasi bergerak dan digerakkan oleh manusia didalamnya. Organisasi hidup karena dihidupkan oleh anggotanya. Organisasi berkembang dan maju karena dikembangkan dan dimajukan oleh peran para pelaku organisasi yang terlibat di dalamnya. Disinilah peran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah sebagai sebuah organisasi yang diserahi tugas pokok memanager Sumber Daya Manusia atau yang yang disebut dengan ASN yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil atau PNS dan Pegawai Pmerintah dengan Perjanjian Kerja atau P3K di lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Dalam rangka implementasi dan arah tindakan maka pelaksanaan tugas dan fungsi senantiasa harus dilandasi dengan tujuan serta strategi yang secara jelas dirumuskan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah 2021 - 2026 yang merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah 2021 - 2026 selama 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun mendatang.

Rencana strategis ini memuat penetapan tujuan, sasaran dan strategi (cara pencapaian tujuan) yang dijabarkan ke dalam kebijakan dan program, serta ukuran keberhasilan dalam pelaksanaannya. Selanjutnya rencana kinerja akan ditetapkan melalui Pembangunan Tahunan Satuan Kerja Perangkat Daerah (yang selanjutnya disebut Renja SKPD) yang disusun setiap tahun sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah dalam periode lima tahun pada 2021 - 2026 yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis BKPSDMD Kabupaten Hulu Sungai Tengah Tahun 2021 - 2026. Penyusunan Renja BKPSDMD dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran.

1.2. LANDASAN HUKUM

Landasan hukum penyusunan rencana strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Tahun 2021 – 2026 ini adalah :

1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara nomor 4421);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
7. 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
8. Peraturan Kementrian Dalam Negeri Nomor 100 tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM);
9. Peraturan Kementrian Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD);
10. Peraturan Kementrian Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;

11. Peraturan Kementrian Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019; tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Nomor 4 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Tahun 2005 - 2025;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Nomor 3 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Nomor 6 Tahun 2021 tanggal 18 Agustus 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Hulu Sungai Tengah Tahun 2021 - 2026;

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud Penyusunan Rencana Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Tahun 2021 - 2026 adalah sebagai dasar penyusunan kebijakan, program, kegiatan dan tolak ukur kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam pencapaian serta sebagai dasar acuan untuk pembuatan kebijakan, Program, kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2021 – 2026.

Sedangkan **Tujuan** Penyusunan dari Rencana Strategis ini adalah menyediakan dokumen perencanaan komprehensif pada lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah selama lima tahunan sebagai dasar/ acuan terhadap:

1. Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT),
2. Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).
3. Sebagai sumber hukum dalam melaksanakan urusan kepegawaian daerah selama lima tahun.
4. Sebagai acuan dalam penilaian kinerja pelaksanaan kegiatan dalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Tahun 2021 – 2026 adalah :

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I. PENDAHULUAN

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

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

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

BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS PD

- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan PD
- 3.2. Telaahan Visi dan Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi
- 3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

3.5. Penentuan Isu - Isu Strategis

3.6. Telaahan Terhadap Visi Misi dalam RPJMD yang terkait dengan Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah

BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah

BAB. V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Strategi dan Kebijakan PD

BAB.VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

6.1. Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif

BAB.VII. KINERJA PELAYANAN BIDANG URUSAN

7.1. Indikator Kinerja PD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

BAB.VIII. PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH.

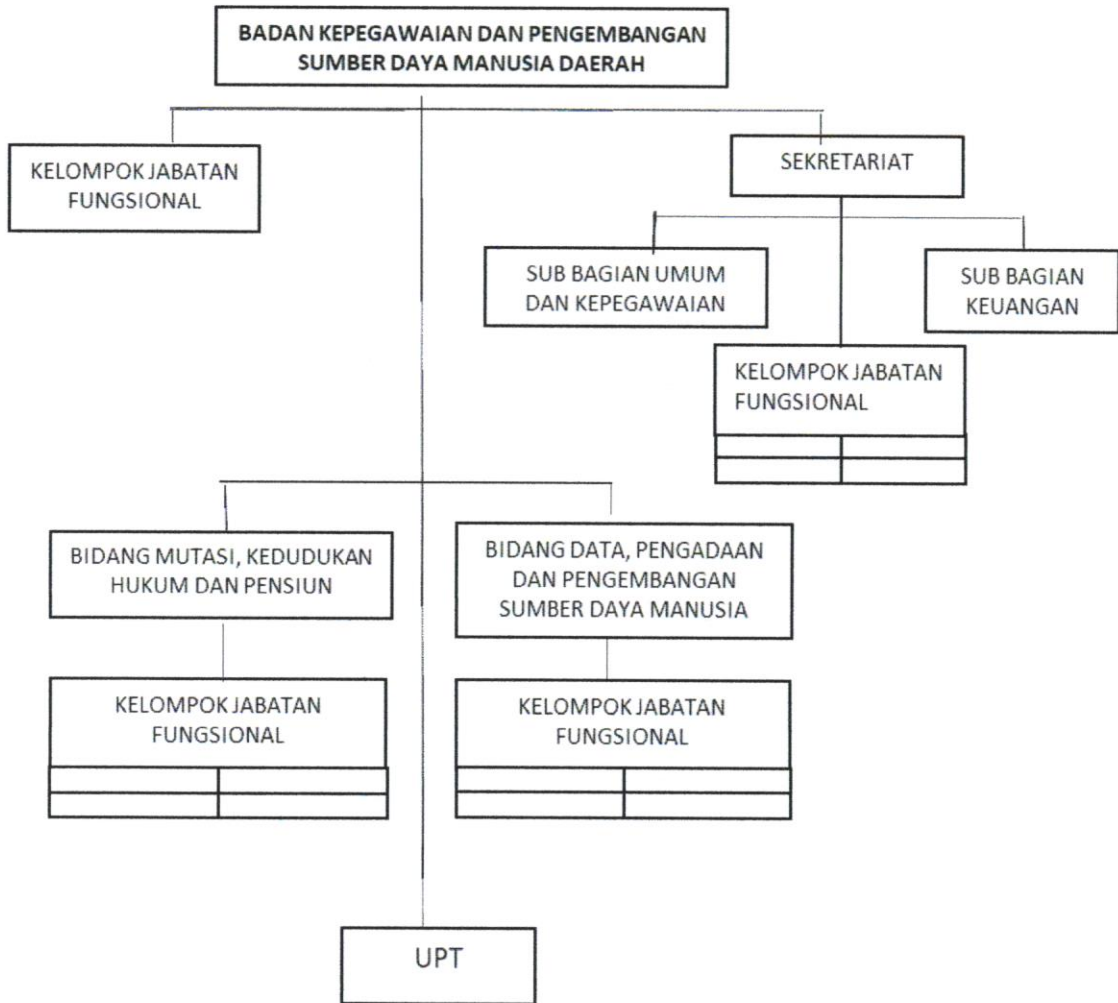
Sejalan dengan ketentuan Pasal 6 Peraturan Daerah Hulu Sungai Tengah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dan Peraturan Bupati Hulu Sungai Tengah Nomor tahun 2017 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah mempunyai **Tugas** membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara yang menjadi kewenangan Daerah dan **Fungsi** nya adalah sebagai Berikut :

- a. Pengoordinasian perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara;
- b. Penyelenggaraan dukungan teknis di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara;
- d. Penyelenggaraan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara;
- e. Penyelenggaraan administrasi Badan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- f. Pengendalian pelaksanaan tugas dan fungsi Unit Pelaksana Teknis; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya. Perumusan Pengelolaan dan Penyajian Data/Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian.

➤ **STRUKTUR ORGANISASI**

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI HST
 NOMOR : 56 TAHUN 2021
 TANGGAL : 30 DESEMBER 2021



Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah terdiri dari :

- **Kepala**
- **Sekretaris**, membawahi :
 - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - Sub Bagian Keuangan
- **Bidang Mutasi Kedudukan Hukum dan Pensiun**, membawahi :
 - Kelompok Jabatan Fungsional

- **Bidang Data, Pengadaan dan Pengembangan SDM**, membawahi :

- Kelompok Jabatan Fungsional

1. **Bidang Mutasi Kedudukan Hukum dan Pensiun** meliputi :

- ❖ Pelayanan Kenaikan pangkat
- ❖ Pelayanan Usul Kenaikan gaji Berkala
- ❖ Pelayanan Cuti Pegawai
- ❖ Pelayanan Mutasi dan Promosi Pegawai
- ❖ Proses administrasi pembinaan dan penanganan kasus - kasus disiplin PNS
- ❖ Proses Penilaian Kinerja PNS
- ❖ Proses administrasi kepegawaian, pembuatan/penyelesaian :
 - SK Pensiun
 - KARPEG
 - Taperum
 - Karis/karsu
 - Taspen dll
- ❖ Proses Pemberian Penghargaan PNS yang berprestasi

2. **Bidang Data, Pengadaan dan Pengembangan SDM** meliputi :

- ❖ Pelayanan proses administrasi peningkatan karir PNS
- ❖ Pelayanan Pendidikan dan Pelatihan bagi ASN.
- ❖ Pelayanan Pemutakhiran database, Formasi PNS
- ❖ Pelayanan memperoleh ijin belajar bagi PNS yang mengikuti pendidikan kejenjang yang lebih tinggi
- ❖ Pelayanan proses UKPPI dan Ujian Dinas bagi PNS
- ❖ Proses administrasi seleksi penerimaan ASN

2.2. SUMBER DAYA PERANGKAT DAERAH

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri Sipil didukung oleh 30 orang yang dapat diklasifikasikan menurut tingkat Pendidikan, Pangkat dan Golongan, jumlah pejabat Struktural dan Fungsional, Klasifikasi Eseloniring

dan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang susunan kepegawaian sebagai tabel berikut :

Tabel 1.
Keadaan Pegawai Menurut Klasifikasi Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Org)	%
1.	Laki-laki	17	57
2.	Perempuan	13	43
Jumlah		30	100,00

Dilihat secara kualitas berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki pegawai sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.
Keadaan Pegawai Menurut Klasifikasi Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Org)	%
1.	Pasca Sarjana	2	7
2.	Sarjana	13	43
3.	D III	10	33
4.	D I	-	0
5.	SLTA	3	17
6.	SLTP	-	0
7.	SD	-	-
Jumlah		30	100,00

Menurut klasifikasi pendidikan, pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang terbanyak adalah Sarjana.

Tabel 3.
Keadaan Pegawai Menurut Klasifikasi Golongan

No.	Golongan	Jumlah (Org)	%
1.	IV	4	13
2.	III	21	70
3.	II	5	17
4.	I	0	0
Jumlah		30	100,00

Menurut klasifikasi golongan, pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang terbanyak adalah golongan III.

Potensi yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah perlu digali, dikembangkan kualitasnya dan didayagunakan untuk mampu menjadi Sumber Daya Manusia Aparatur yang kompeten dalam menghadapi tantangan-tantangan lingkungan strategis guna melaksanakan pembangunan kepegawaian

Tabel 4.

Keadaan Pegawai Menurut Klasifikasi Eselonering

No.	Eselonering	Terisi (Org)	Tidak Terisi (Org)	Jumlah
1.	II. b	1	-	1
2.	III. a	1	-	1
3.	III. b	2	-	2
4.	IV. a	1	1	2
	Jumlah	5	1	6

Menurut Klasifikasi Eselonering, masih ada 1 jabatan yang belum terisi.

Secara umum kondisi kepegawaian Kabupaten Hulu Sungai Tengah adalah sebagai Berikut :

Jumlah Pegawai

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Daerah secara keseluruhan sampai bulan Desember (semester II) tahun 2022 adalah **3.831** orang. Jumlah keseluruhan PNS tersebut terdiri:

- Sesuai tingkat kepangkatan/golongan

No.	Golongan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Golongan I			
	I/a	0	0	0
	I/b	7	1	8
	I/c	7	1	8
	I/d	20	1	21
2	Golongan II			
	II/a	20	1	21
	II/b	50	26	76
	II/c	78	48	126
	II/d	154	85	239
3	Golongan III			
	III/a	130	236	366
	III/b	254	371	625

	III/c	188	301	489
	III/d	267	342	609
4	Golongan IV			
	IV/a	424	484	908
	IV/b	110	112	222
	IV/c	20	1	21
	IV/d			
	IV/e			
	JUMLAH	1729	2019	3739

- Sesuai Tingkat Pendidikan Formal

No	Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	SD	21	3	24
2	SLTP	44	0	44
3	SLTA	423	253	676
4	D I	9	9	18
5	D II	157	183	340
6	D III/AKADEMI	167	436	603
7	D IV	32	29	61
	S1	784	1027	161
8	S2/SPELIALIS	91	70	119
9	S 3	1	0	1
	JUMLAH	1729	2010	3739

➤ **ASET YANG DIKELOLA**

Perlengkapan sarana gedung kantor yang terdapat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang dapat menunjang kegiatan proses administrasi perkantoran sekarang adalah :

No	URAIAN	JUMLAH/BUAH	KET
1	AC	16 buah	3 rusak berat
2	Brankas Size	1 buah	
3	Faximili	1 buah	

4	Kamera Digital	1 buah	rusak berat
5	Komputer PC	27 buah	15 rusak
6	Laptop	17 buah	12 rusak
7	Lemari Arsip	18 buah	10 rusak
8	LCD Player/Proyektor	2 buah	1 rusak
9	Pesawat Telpon	2 buah	1 Fax
10	Meja Kerja	31 buah	31 rusak
11	Filling Besi	11 buah	11 rusak
12	Mobil	2 buah	
13	Sepeda Motor	11 buah	4 rusak
14	Vacum Cleaner	1 buah	
15	Televisi 21 Inchi	1 buah	rusak
16	Televisi 42 Inchi	1 buah	
17	Printer	19 buah	
18	Printer	19 buah	

2.3. KINERJA PELAYANAN SKPD

Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KAB. HST

No.	Indikator	SPM/ Standar Nasional	IKU	Target Renstra SKPD						Realisasi Capaian				Proyeksi	
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	2021	2022	2023	2024	2023	2024
(1)	(2)			(3)	(4)	(5)	(5)							(6)	(7)
1	Persentase jabatan yang diisi ASN yang berkompeten			69%	72%	76%	80%	83%	88%	60%	72%			76%	80%
2	Persentase ASN berkinerja minimal baik			80%	82%	85%	87%	90%	95%	80%	85%			85%	87%
3	Nilai SAKIP perangkat Daerah			76,18	80	82	84	85	86	76,18	83			82	84

IKK

No	Aspek/ Fokus/ Bidang Urusan/ Indikator Kinerja Pembangunan Daerah	Satuan	Capaian Kinerja					
			Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	
3	Kepegawaian							
	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	Orang	29	29	29	29	29	
	Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	Orang	583	593	567	571	571	

	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	Orang	3.253	3.058	2.935	2.899	2.916
	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	30%	29%	29%	21%	22%
	Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	11%	11%	11%	6%	7%
	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	8%	7%	8%	9%	9%
4	<i>Pendidikan dan Pelatihan</i>						
	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	jam	20	20	20	20	20
	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	%	2,92%	1,28%	2,17%	3,75%	2,90%
	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	%	1,54%	2,14%	2,00%	0,93%	0,00%

IKK

No	Aspek/ Fokus/ Bidang Urusan/ Indikator Kinerja Pembangunan Daerah	Satuan	Capaian Kinerja					
			Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	
3	<i>Kepegawaian</i>							
	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	Orang	29	29	29	29	29	29
	Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	Orang	583	593	567	571	571	571
	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	Orang	3.253	3.058	2.935	2.899	2.916	2.916
	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	30%	29%	29%	21%	22%	22%
	Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	11%	11%	11%	6%	7%	7%
	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	8%	7%	8%	9%	9%	9%
4	<i>Pendidikan dan Pelatihan</i>							
	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	jam	20	20	20	20	20	20
	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	%	2,92%	1,28%	2,17%	3,75%	2,90%	2,90%
	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	%	1,54%	2,14%	2,00%	0,93%	0,00%	0,00%

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
Kabupaten Hulu Sungai Tengah

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	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
***)																			
1																			
PROGRAM PEMUTAKHIRAN DATA DAN PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR DAERAH	1.451.620.850						680.024.535												
Penyusunan Rencana Pengembangan Karir dan PNS	278.041.300	75.547.179					4.826.500	66.347.179						88,00%					
PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR DAERAH																			
Pendidikan dan Pelatihan Bagi PNS/ASN					1.248.500.000														81%
Pembinaan Pengembangan SDM PNS/ASN Daerah					81.800.000														23%
Penyusunan Rencana Pengembangan SDM/ASN Daerah				459.500.000													20.000.000		4%
Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah	530.564.100	384.436.000	124.060.000				347.860.000	286.057.000	22.420.000					74%					
Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNS Daerah	402.340.600	372.537.400	376.681.000	993.040.000			175.786.100	369.308.400	332.072.000	170.797.000			43,69%	99%	88%	17%			
Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi Bagi PNS/ASN Daerah		28.464.000	35.416.000	787.050.000				28.464.000	33.016.000	317.550.000				100%	93%	40%			
Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Iktatan Dinas	159.019.850			120.000.000			39.936.900			35.000.000			25,11%			29%			
Pendidikan dan Pelatihan Dasar ASN				812.300.000						790.160.000						97%			

PROGRAM PEMBERHENTIAN DAN KESEJAHTERAAN ASN	54.632.420	8.000.000	7.000.000	43.050.000	66.191.844	51.654.420	0	0	1.500.000										
Pembinaan Administrasi Kepegawaian.	81.103.800	8.000.000	7.000.000	43.050.000	66.191.844	51.654.420	0	0	1.500.000	81,61%	95%	0	0	3%					
PROGRAM PENGEMBANGAN APARATUR DAERAH	540.748.800	404.733.060	466.130.000	255.400.000	283.585.767	226.050.088	127.660.200	57.820.000	133.430.000	52,44%									
Pengelolaan Administrasi Kenaikan Gaji Berkala, Cuti dan Pengangkatan PNS/ASN	45.597.500	0			32.605.500	16.946.500	0			71,51%	100%	0							
Penataan Administrasi Kenaikan Pangkat PNS/ASN	63.987.300	0			54.886.000	28.894.000	0			85,78%	100%	0							
Seleksi dan Pengangkatan dalam Jabatan	372.514.000	404.733.060	423.820.000	194.400.000	161.916.267	153.448.588	127.660.200	24.020.000	81.280.000	43,47%	24%	32%	6%	42%					
Penataan Administras Mutasi Kepegawaian	58.650.000	0	2.330.000		34.178.000	26.761.000	0	2.300.000		58,27%	97%	0	99%						
Kegiatan Pengelolaan Administrasi Kenaikan Gaji berkala, Pangkat, Cuti dan Pengangkatan PNS/ASN			39.980.000					31.500.000					79%						
Peningkatan Pengelolaan Administrasi Mutasi ASN				10.400.000					6.300.000					61%					
Pengelolaan Administrasi Kenaikan Pangkat dan Pengangkatan PNS/ASN				50.600.000					45.850.000					91%					

*) diisi dengan nama Perangkat Daerah

**) diisi dengan nama Provinsi/Kabupaten/Kota

***) disesuaikan dengan kewenangan Perangkat Daerah

2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

❖ TANTANGAN

1. Adanya perubahan dan perkembangan peraturan perundang undangan bidang kepegawaian yang harus ditindaklanjuti.
2. Belum optimalnya penataan Sumber Daya Manusia Aparatur sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja
3. Belum optimalnya pengembangan kompetensi PNS
4. Belum terpenuhinya ASN sesuai dengan formasi jabatan pelaksana dan jabatan fungsional
5. Jumlah pegawai yang memasuki usia pensiun

➤ ***Kewenangan Pengelolaan Manajemen PNS***

Sejak Era Reformasi berjalan, kecenderungan mengurus PNS sudah pasti semakin meningkat dan dalam hal **Managemen berbasis Kompetensi** intinya bukan sekedar mengurus PNS saja, ada pula yang sama sekali tugas dan fungsi intinya bukan mengurus Managemen Kepegawaian dan PNS sehingga kedepan hal demikian cenderung **menjadi hambatan** dalam upaya pembinaan PNS secara keseluruhan.

➤ ***Kebijakan Dalam Penyelenggaraan Manajemen PNS***

Amanat Peraturan Perundang-Undangan Kepegawaian secara jelas menegaskan bahwa, Pembinaan PNS diarahkan pada Profesionalis-me PNS yang berbasis **Kompetensi**, dengan dititik beratkan pada **prestasi kerja**, namun demikian dengan adanya keterbatasan sumber daya manusia yang ada kebijakan yang muncul cenderung tidak selaras dengan arah kebijakan sebagaimana amanat Perundang-Undangan, karena pada kenyataan yang ada, seiring berjalannya waktu dalam hal Pemutasian PNS keinstansi lain tidak lagi berdasarkan Kompetensinya kecuali atas dasar kebutuhan Belaka.

❖ PELUANG

1. Adanya potensi sumber daya manusia yang dapat dikembangkan dan penataan personil
2. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai

3. Adanya teknologi yang dapat mendukung pengelolaan kepegawaian
4. Adanya kebijakan melakukan pembinaan dan pengembangan kompetensi aparatur dari pemerintah daerah.
5. Adanya kebijakan Pemerintah Pusat yang akan memberlakukan manajemen talenta

➤ **Pelaksanaan Reformasi Birokrasi**

Reformasi Birokrasi ditujukan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik melalui perbaikan dan perubahan, diantaranya yang menjadi fokus perubahan adalah **Aparatur penyelenggara birokrasi** yang terdiri dari PNS dan P3K juga tenaga Kontrak , maka peluang BKPSDMD untuk berperan melalui pembinaan yang berlandaskan pada sistem Manajemen kepegawaian yang lebih berdaya guna yakni Manajemen berbasis **Kompetensi** tentu saja semakin diperlukan.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU - ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Permasalahan yang mempengaruhi perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah adalah sebagai berikut:

- Isu kepegawaian yang mengemuka sampai dengan saat ini, masyarakat memandang bahwa sebagian besar Pegawai Negeri sipil ditenggarai masih tidak kompeten dalam menangani tugas dan fungsi bidang khususnya pelayanan publik. Pegawai Negeri sipil yang ada tidak diberdayakan secara optimal dan kinerjanya rendah.
- Adanya pegawai yang memiliki golongan atau pangkat yang menurut peraturan sudah memenuhi salah satu persyaratan untuk memegang jabatan tetapi belum memperoleh jabatan akibat terbatasnya jumlah jabatan yang tersedia dapat mengakibatkan pegawai yang tidak memperoleh jabatan kecewa dan menurun kinerjanya.
- Opini yang ada saat ini berkembang dimasyarakat bahwa rekrutmen pegawai yang dilaksanakan oleh pemerintah, belum mampu mengungkap kompetensi Sumber daya Manusia sesuai dengan kebutuhan dan belum memenuhi kebutuhan yang dapat menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalisme Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil.
- Penyerapan anggaran sering menumpuk di akhir tahun. Hal ini diakibatkan karena belum akuratnya perencanaan dan belum baiknya pemahaman pegawai tentang perlunya pertanggungjawaban keuangan tepat waktu.
- Penyelenggaraan Managemen kepegawaian belum sepenuhnya didukung data dan informasi (database) kepegawaian yang memadai, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

sebagai Lembaga perangkat daerah berkewajiban menyusun Renstra, sebagai dokumen perencanaan berjangka menengah merupakan penjabaran dari RPJMD Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Tahun 2021 - 2026 khususnya program pembangunan bidang sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.

Masalah Strategis	Masalah	Akar Masalah
Kurangnya ASN yang memenuhi Kompetensi jabatan	Belum optimalnya pengelolaan pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai	Pendidikan ASN yang tersedia tidak sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan
		Pemetaan pegawai belum sepenuhnya sesuai antara jenis jabatan dan kualifikasi pendidikan yang diharapkan
		Belum optimal pengembangan kompetensi ASN
		Terbatasnya kesempatan pengadaan ASN
Belum optimalnya kinerja ASN	Penilaian kinerja yang belum sepenuhnya dijadikan acuan untuk pengembangan karier	Masih belum jelasnya penerapan reward dan punishment
		Penilaian kinerja yang belum sepenuhnya dijadikan acuan untuk pengembangan karier
		Kinerja ASN diperhitungkan untuk pemberian TPP

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

Visi yang ditetapkan oleh Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah adalah:

**“TERWUJUDNYA HULU SUNGAI TENGAH YANG LEBIH MAKMUR, UNGGUL,
DAN DINAMIS (MUDA)”**

Untuk mencapai visi tersebut maka misi yang ditetapkan adalah:

- Menjadikan Hulu Sungai Tengah Sebagai Kabupaten Yang Menerapkan Tata Kehidupan Sosial Dengan Nilai-Nilai Spritual dan Kultural
- Mewujudkan Pemerintahan Yang Berintegritas, Responsif dan Profesional
- Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Prinsip Memanusiakan Manusia
- Mengembangkan Perekonomian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Dengan Prinsip Ekonomi Kerakyatan dan Ekonomi Kreatif Dalam Upaya Menciptakan Lapangan Kerja dan Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Dengan Tetap Memperhatikan Kelestarian Lingkungan Hidup
- Menjadikan Hulu Sungai Tengah Sebagai Kabupaten Yang Menerapkan Pemerataan Pembangunan Infrastruktur yang Lestari dan Tata Kelola Yang Memperkuat Daya Dukung Lingkungan Dan Sosial

Misi Bupati/Wakil Bupati	Permasalahan Pelayanan BKPSDMD	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
Mewujudkan Pemerintahan Yang Berintegritas, Responsif dan Profesional	Kurangnya profesionalisme ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya	Adanya ASN yang menjabat tidak sesuai dengan kualifikasi	Berubahnya system pelayanan dari manual menjadi digital
		Kurangnya disiplin dan tanggung jawab ASN terhadap tugas dan fungsi	Adanya penilaian PNS yang berbasis kinerja
			Tersedianya sarana dan prasarana
Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Prinsip Memanusiakan	Kurangnya ASN yang memiliki kompetensi	Terbatasnya kesempatan bagi ASN yang ingin meningkatkan kompetensinya	Tersedianya peraturan perundang-undangan yang mengatur

Manusia			kompetensi
		Terbatasnya anggaran	Adanya teknologi yang memungkinkan peningkatan / pengembangan kompetensi
			Adanya kebijakan yang mengarah kepada peningkatan kompetensi

Visi misi diatas merupakan visi dan misi yang akan dituangkan didalam RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Tengah, sehubungan dengan hal tersebut untuk menelaah ataupun menggali arti visi misi tersebut, maka SKPD khususnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah akan memberikan kontribusi bagi momentum kebangkitan tatanan aparatur pemerintahan di Kabupaten Hulu Sungai Tengah dengan Mengacu pada Visi Bupati Hulu Sungai Tengah dan sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang membidangi masalah-masalah Kepegawaian secara profesional.

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi

Badan Kepegawaian Negara memiliki Visi dan Misi yang kuat yaitu:

VISI :

“MENJADI PEMBINA DAN PENYELENGGARA MANAJEMEN KEPEGAWAIAN YANG PROFESIONAL DAN BERMARTABAT TAHUN 2025”

MISI:

1. Mengembangkan sistem manajemen kepegawaian Negara
2. Mengembangkan sistem pelayanan kepegawaian
3. Mengembangkan manajemen internal BKN

Kemudian Kantor Regional VIII BKN membuat VISI MISI turunan yang mendukung dan memperkuat BKN secara menyeluruh;

VISI :

**“TERDEPAN DAN PROFESIONAL DALAM PEMBINAAN DAN PELAYANAN
KEPEGAWAIAN DI WILAYAH KERJANYA”**

MISI :

1. Menyelenggarakan pelayanan prima bidang kepegawaian
2. Menyelenggarakan sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis IT
3. Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian kepegawaian
4. Menyelenggarakan manajemen internal Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin

VISI BKD PROV KALSEL

**“PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN BERBASIS
KOMPETENSI MENUJU TERCIPTANYA PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG
PROFESIONAL, NETRAL DAN SEJAHTERA”**

MISI BKD PROV KALSEL

1. Meningkatkan kualitas perencanaan pengembangan pegawai dan data kepegawaian
2. Meningkatkan kualitas Sumberdaya Manusia Aparatur melalui pendidikan dan latihan (Diklat) Aparatur
3. Mewujudkan Penataan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan sesuai kompetensinya
4. Meningkatkan Pembinaan Aparatur dalam rangka mendorong peningkatan disiplin, kinerja dan kesejahteraan pegawai untuk mewujudkan PNSD yang berprestasi tinggi
5. Meningkatkan pelayanan prima administrasi kepegawaian dalam rangka mewujudkan pelayanan administrasi yang tepat didukung oleh penyajian data dan informasi kepegawaian yang akurat

Sasaran Renstra KL/Prov	Permasalahan Pelayanan BKPSDMD	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
Meningkatnya kualitas pengelolaan ASN	Kurang profesionalisme ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya	Adanya ASN yang menjabat tidak sesuai dengan kualifikasi	Berubahnya system pelayanan dari manual menjadi digital
Keandalan sistem informasi ASN		Kurangnya disiplin dan tanggung jawab ASN terhadap tugas dan fungsi	Adanya penilaian PNS yang berbasis kinerja
Meningkatnya disiplin pegawai			Tersedianya sarana dan prasarana
Meningkatnya profesionalisme ASN	Kurang ASN yang memiliki kompetensi	1. Terbatasnya kesempatan bagi ASN yang ingin meningkatkan kompetensinya	Tersedianya peraturan perundang-undangan yang mengatur kompetensi
Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu		2. Terbatasnya anggaran	Adanya teknologi yang memungkinkan peningkatan / pengembangan kompetensi
Meningkatnya pelayanan pembinaan PNS			Adanya kebijakan yang mengarah kepada peningkatan kompetensi
Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata Kelola pemerintahan yang baik			

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

Analisis Lingkungan Strategis merupakan konsep dalam manajemen untuk menentukan faktor keberhasilan dengan mengkaji kondisi dan situasi, keadaan, peristiwa dan pengaruh yang berasal dari dalam dan luar organisasi. Dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah tidak ada telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis.

3.5 Penentuan Isu – Isu Strategis

1. Perubahan lingkungan strategis seiring dengan globalisasi yang memacu untuk berkompetisi alam hal kualitas Sumber Daya Manusia diberbagai sektor kerja, yaitu sumber Daya Aparatur Pemerintah dalam hal ini adalah PNS, dituntut Kompetensinya untuk mampu menghasilkan prestasi tinggi, untuk menjadi **SDM Birokrasi yang Profesional**, dalam menggerakkan dan memberikan pelayanan prima kepada Masyarakat.
2. Penelaahan kembali struktur organisasi, penataan tatalaksana pemerintah daerah melalui penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP); penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU); penerapan penilaian kinerja pegawai;
3. Pemerataan tingkat kompetensi atau kualitas dan pendayagunaan aparatur pemerintah daerah; serta belum terintegrasinya sistem pengelolaan PNS daerah, meliputi: sistem rekrutmen, pendidikan, penempatan, promosi, dan mutasi PNS.
4. Belum optimalnya pelaksanaan analisa jabatan sebagai dasar perencanaan Manajemen SDM
5. Kurangnya koordinasi dan pemahaman proses manajemen pengembangan SDM
6. Belum tersedianya sarana dan prasarana SIMPEG yang memadai sebagai pendukung pengelolaan SDM Aparatur.
7. Masih terdapatnya pelanggaran disiplin PNS
8. Semakin Kritisnya Pola fikir Masyarakat

9. Tuntutan Masyarakat (PNSD) akan pelayanan yang baik dan Profesional
10. Kurangnya pemahaman PNSD terhadap aturan kepegawaian

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

Sebagaimana Amanat Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 3 b, c, dan d yaitu :

- b. kode etik dan kode perilaku;
- c. komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik;
- d. kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- e. kualifikasi akademik;

" Untuk mewujudkan Penyelenggaraan tugas Pemerintahan dan Pembangunan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 b, c, d dan e diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang **Profesional**, Bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan berdasarkan sistem prestasi kerja dan system karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi Kerja"

Pembinaan Karier, dan penilaian berdasarkan prestasi kerja, Diklat Berbasis Kompetensi, Tata Nilai, Moral, Etika dan Etos Kerja yang baik dan perlindungan Hukum untuk memacu pegawai Negeri Sipil agar dapat berprestasi tinggi (Profesional).

4.1 TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PD

Strategi yang ditempuh dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam Operasional Program 5 (lima) tahunan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah adalah :

TUJUAN dan SASARAN JANGKA MENENGAH TAHUN 2021 – 2026

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah										
NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-						
				TUJUAN/SASARAN						
					2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Meningkatkan profesionalisme ASN		Indeks Profesionalisme ASN	48	53	58	62	65	67	

					85	87	88	89	90
		Meningkatnya tata kelola kepegawaian dan pelayanan administrasi kepegawaian	. Indeks kepuasan masyarakat						
			. Indeks NSPK			80	82	84	86
2	Meningkatkan tata kelola internal penyelenggaraan pemerintahan urusan kepegawaian		Indeks RB perangkat daerah	31	32	32,5	33	34	35,5
		Meningkatnya akuntabilitas penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang kepegawaian	Nilai SAKIP perangkat Daerah	76,18	80	82	84	85	86
			Persentase Penyerapan Anggaran		80	90	90	95	100

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. STRATEGI DAN KEBIJAKAN PD

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran BKPSDMD, ditetapkan strategi dan kebijakan yang akan dilaksanakan sampai dengan Tahun 2025.

a. Strategi yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Mengoptimalkan pengelolaan pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai ;
2. Mengoptimalkan perencanaan, pengukuran, evaluasi dan implelementasi kinerja urusan kepegawaian;

b. Kebijakan

Adapun kebijakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran BKPSDM sebagai berikut :

1. Pelaksanaan assesment/tallent pool secara bertahap dan pengembangan karir ASN
2. Modernisasi sistem pengelolaan kepegawaian.
2. Mengoptimalkan pengisian Jabatan sesuai dengan Pendidikan ASN;
3. Peningkatan Pemetaan pegawai yang sesuai dengan jenis jabatan dan kualifikasi pendidikan yang diharapkan;
4. Pengembangan kompetensi ASN;
5. Mengoptimalkan usulan pengadaan ASN;
6. Mengoptimalkan pemenuhan standar perencanaan pengukuran, evaluasi dan implelementasi kinerja urusan kepegawaian

Hubungan antara tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dapat dilihat dalam table dibawah ini :

4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - a. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai;
 - b. Pembinaan Disiplin ASN

Dan PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN yang dijabarkan dalam beberapa kegiatan dan sub kegiatan antara lain

1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
 - a. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
 - a. Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;
 - a. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang Undangan
4. Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
 - b. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
 - c. Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
 - d. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
 - e. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan;
 - f. Fasilitasi Kunjungan Tamu;
 - g. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD;
 - h. Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
5. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
 - a. Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
 - b. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat;
 - b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
 - c. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
7. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
 - b. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan			
VISI : Terwujudnya Hulu Sungai Tengah Yang Lebih Makmur, Unggul, dan Dinamis (MUDA)			
MISI II : Mewujudkan Pemerintahan Yang Berintegritas, Responsif dan Profesional			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan profesionalisme ASN		Optimalisasi pengelolaan pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai	Mengoptimalkan pengisian Jabatan sesuai dengan Pendidikan dan kompetensi ASN
	Meningkatnya tata kelola kepegawaian dan pelayanan administrasi kepegawaian		Peningkatan Pemetaan pegawai yang sesuai dengan jenis jabatan dan kualifikasi pendidikan yang diharapkan
			Pengembangan kompetensi ASN
			Mengoptimalkan usulan pengadaan ASN
Meningkatkan tata kelola internal penyelenggaraan pemerintahan urusan kepegawaian	Meningkatnya akuntabilitas penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang kepegawaian	Mengoptimalkan perencanaan, pengukuran, evaluasi dan implemementasi kinerja urusan kepegawaian	Mengoptimalkan pemenuhan standar perencanaan pengukuran, evaluasi dan implemementasi kinerja urusan kepegawaian

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program dan kegiatan ini merupakan tindak lanjut dari kebijakan yang diambil guna mencapai tujuan yang diinginkan sehingga bisa mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sebagai lembaga teknis daerah yang membidangi manajemen kepegawaian dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Tengah, maka pada rencana strategis ini dituangkan program dan kegiatan strategis yang akan dilakukan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Daerah selama kurun waktu tahun 2022-2026.

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh SKPD atau masyarakat, yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah. Dalam rangka mendapatkan hasil dan dapat terukur Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber daya Manusia daerah menjalankan Program yang telah disesuaikan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 tentang Klasifikasi, kodefikasi dan nomenklator Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Adapun program yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya manusia Daerah adalah:

PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH yang dijabarkan dalam beberapa kegiatan dan sub kegiatan antara lain:

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
 - a. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN;
 - b. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 - c. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - d. Pengelolaan Data Kepegawaian
2. Mutasi dan Promosi ASN;
 - a. Pengelolaan Mutasi ASN
 - b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
3. Pengembangan Kompetensi ASN;
 - a. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN;
 - b. Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat

c. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

Keterkaitan antara rencana program, kegiatan dan sub kegiatan dan pendanaan selama tahun 2021 -2026 tergambar dalam table 6.1 dan 6.2.

TABEL 6.1					
SASARAN PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN					
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH					
KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH					
PERODE RENSTRA TAHUN 2021 - 2026					
KEGIATAN		KEGIATAN		SUB KEGIATAN	
SASARAN PROGRAM	NOMENKLATOR PROGRAM	SASARAN KEGIATAN	NOMENKLATOR KEGIATAN	SASARAN SUB KEGIATAN	NOMENKLATOR SUB KEGIATAN
Meningkatnya tata kelola kepegawaian dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya pelayanan pengadaan pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Tersedianya dokumen Kebutuhan/Formasi ASN	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
				Terlaksananya proses administrasi seleksi ASN	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
				Terlaksananya proses administrasi Pemberhentian ASN	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
				Tersedianya Profil data ASN	Pengelolaan Data Kepegawaian
		Meningkatnya pengelolaan mutasi dan promosi ASN sesuai ketentuan	Mutasi dan Promosi ASN	Tersedianya usul / data mutasi ASN yang terferifikasi	Pengelolaan Mutasi ASN
				Tersedianya usul / data kenaikan pangkat dll yang terferifikasi	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

		Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN	Pengembangan Kompetensi ASN	Tersedianya usul/data izin belajar, tugas pemberian bantuan tugas belajar yang terverifikasi	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
				Tersedianya usul/data ASN yang mengikuti Diklat	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat
		Meningkatnya penilaian, evaluasi kinerja dan disiplin ASN	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya proses pemberian penghargaan bagi ASN	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
				Tersedianya laporan kinerja dan disiplin ASN	Pembinaan Disiplin ASN
Meningkatnya penyelenggaraan kesekretariatan penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Meningkatnya penyusunan perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat Daerah	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tersedianya sejumlah dokumen kinerja	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
		Meningkatnya administrasi keuangan SKPD	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Tersedianya gaji dan tunjangan untuk sejumlah ASN	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
		Meningkatnya administrasi kepegawaian perangkat Daerah	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terselenggaranya kegiatan bimtek implementasi peraturan perundang-undangan	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan

			Meningkatnya administrasi umum perangkat Daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Tersedia beberapa jenis komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
					Tersedianya perlengkapan kantor	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
					Tersedianya sejumlah bahan logistik kantor	Penyediaan Bahan Logistik Kantor
					Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan
					Tersedianya sejumlah surat kabar dan buku peraturan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
					Tersedianya fasilitas (makan minum) untuk sejumlah tamu	Fasilitas Kunjungan Tamu
					Terlaksananya kegiatan rakoor dan konsultasi	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
			Meningkatnya sarana dan prasarana Aparatur	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya kendaraan dinas operasional	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
					Tersedianya sejumlah peralatan	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
			Meningkatnya pelayanan administrasi perkantoran	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Lancarnya kegiatan kantor	Penyediaan Jasa Surat Menyurat

BAB VII

KINERJA PELAYANAN BIDANG URUSAN

Sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya bahwa renstra BKPSDMD tahun 2021-2026 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Tengah Tahun 2021- 2026, karena BKPSDMD merupakan salah satu OPD yang mengelola aparatur.

Untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, BKPSDMD telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh BKPSDMD dalam lima tahun (2021-2026) mendatang dengan mengoptimalkan semua sumberdaya yang ada, seperti tertuang dalam tabel 7.1 tentang Indikator Kinerja BKPSDMD Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD. Tabel

7.1. Indikator Kinerja PD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

NO	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun								Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			Tahun 0	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9			
1	Indeks Profesionalisme ASN	42,5	48	53	58	62	65	67	67		
2	Indeks RB perangkat daerah	0	31	32	32,5	33	34	35,5	35,5	35,5	
3	Indeks kepuasan masyarakat				88	89	90	90	90	90	
4	Indeks NSPK				80	85	90	90	90	90	
5	Nilai SAKIP perangkat Daerah	74	76,18	80	82	84	85	86	86	86	

7.2. Indikator Kinerja Pembangunan Daerah (IKK)

No	Aspek/ Fokus/ Bidang Urusan/ Indikator Kinerja Pembangunan Daerah	Satuan	Tahun 2016
3	Kepagawaian, Pendidikan dan Pelatihan		
3.1	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	jam	20
3.2	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	%	2,92%
3.3	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	%	1,54%
3.4	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	-	29
3.5	Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	-	583
3.6	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	orang	3253

No	Aspek/ Fokus/ Bidang Urusan/ Indikator Kinerja Pembangunan Daerah	Satuan	Capaian Kinerja					Ket
			Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	
3.7	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	30%	29%	29%	21%	22%	
3.8	Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	11%	11%	11%	6%	7%	
3.9	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	8%	7%	8%	9%	9%	

No	Aspek/ Fokus/ Bidang Urusan/ Indikator Kinerja Pembangunan Daerah	Satuan	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD Tahun 2020	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD Tahun 2026
				Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	
3	Kepagawaian, Pendidikan dan Pelatihan								
3.1	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	jam	20	20	20	20	20	20	20

BAB VIII PENUTUP

8.1. PEDOMAN TRANSISI

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah tahun 2021 - 2026 disusun dengan mengacu kepada RJPMD Kabupaten Hulu Sungai Tengah Tahun 2021 - 2026 dengan memperhatikan isu-isu strategis yang timbul dalam bidang kepegawaian dan ketentuan perundang-undangan yang mengatur Aparatur Sipil Negara (ASN).

8.2. KAIDAH PELAKSANAAN

Rencana Strategis ini adalah merupakan gambaran apa yang diinginkan dimasa depan, yang memuat tentang Tujuan, Strategi dan Kebijakan serta Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan, yang dirumuskan penjabaran dan penggalan tugas dan fungsi, potensi sumber daya, lingkungan yang berpengaruh dan antisipasi tuntutan global dan masa depan, dan merupakan dasar untuk melakukan *pengukuran kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja* Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Diharapkan dukungan semua unsur baik itu manajemen maupun seluruh aparturnya, sehingga Renstra ini menjadi landasan dan pedoman bagi aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diembannya.

Akhirnya semoga Rencana Strategis (**Renstra**) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Tahun 2021 – 2026 dapat benar-benar bermanfaat dan dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Barabai, 25 November 2022
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Daerah
Kabupaten Hulu Sungai Tengah,



Dr. MAHYUDI RAHMAD
NIP. 19731010 199303 1 003

**RENCANA PROGRAM dan KEGIATAN serta PENDANAAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN MANUSIA DAERAH
KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH**

6.1 Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi		
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						target	Rp	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	18				
Meningkatkan profesionalitas me ASN	Meningkatnya tata kelola kepegawaian dan kualitas pelayanan administratif kepegawaian		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks kepuasan masyarakat		83	6.800.000.000							90	17.552.143.800	BKPSDMD					
				Indeks NSPK (Norma Standar Prosedur dan Kriteria)		83	2.736.389.700							90	5.508.389.700	BKPSDMD					
Membahayakan profesionalitas me ASN	Meningkatnya kompetensi dan pemberdayaan administrasi kepegawaian ASN		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase ASN yang berkemampuan				87	9.506.000.000	89	9.700.000.000	90	9.700.000.000	90	37.900.000.000	BKPSDMD					
				Persentase pengalihan fungsi, promosi dan penempatan kepegawaian yang sesuai tepat waktu.				87	2.823.000.000	89	3.115.000.000	90	3.115.000.000	90	12.098.000.000	BKPSDMD					
				Persentase ASN berkinerja minimal baik				87				90				BKPSDMD					
Meningkatnya pelayanan pengaduan pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN			Pengaduan, Pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	Persentase ASN yang lulus seleksi sesuai formalasi		100	2.772.000.000	100	2.823.000.000	100	3.115.000.000	100	3.115.000.000	100	17.606.389.700	BKPSDMD					
				Persentase ASN yang ditetapkan pemberhentian		100		100		100		100		100		BKPSDMD					
				Persentase Data ASN yang akurat		100		100		100		100		100		BKPSDMD					
			Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah dokumen usul Kebutuhan/Formasi		200	21.143.000	500						700	43.143.000	BKPSDMD					
			Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN				250	23.000.000	250	30.000.000	250	30.000.000	1000	111.000.000	BKPSDMD					
			Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPK	Jumlah dokumen peserta seleksi ASN yang telah diverifikasi sesuai ketentuan		200	2.600.000.000	500						700	5.169.827.500	BKPSDMD					

				Lancarnya kegiatan kantor	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
				Lancarnya kegiatan kantor	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
	Meningkatnya pemeliharaan sarana dan prasarana Aparatur yang mamadai	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Terpeliharanya sejumlah kendaraan dinas	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
				Terpeliharanya gedung dan bangunan kantor	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
				Terpeliharanya sejumlah sarana prasarana kantor	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya