



PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT

**RENSTRA**  
(RENCANA STRATEGIS)  
TAHUN 2024-2026



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
(BKPSDM)  
KABUPATEN TANAH LAUT**

Jl. A. Syairani Komplek Perkantoran Gagas Pelaihari 70814 Telp. (0512)21043 Faks. (0512)21315  
Website: [www.bkpsdm.tanahlaut.go.id](http://www.bkpsdm.tanahlaut.go.id) E-mail: [bkpsdmkabtanahlaut@gmail.com](mailto:bkpsdmkabtanahlaut@gmail.com)



SALINAN

BUPATI TANAH LAUT

PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI TANAH LAUT  
NOMOR 43 TAHUN 2023

TENTANG

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH  
KABUPATEN TANAH LAUT TAHUN 2024-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TANAH LAUT,

- Menimbang : a. bahwa untuk mendukung kesinambungan perencanaan pembangunan di masa transisi menuju Pemilihan Kepala Daerah Serentak Tahun 2024, sesuai Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023, maka perlu menetapkan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2024-2026 dengan Peraturan Kepala Daerah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756) dengan mengubah 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 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4287) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6736);
  3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
  4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
  5. 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
  6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang

- Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
  8. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
  9. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
  10. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
  11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
  12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 1114 Tahun 2019);
  13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);

14. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 11 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Tanah Laut 2005–2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2008 Nomor 11);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 25);
16. Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 39 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026 (Berita Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2023 Nomor 39);

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TANAH LAUT TAHUN 2024-2026.

#### BAB I KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tanah Laut.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Bupati adalah Bupati Tanah Laut.
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Laut.
5. Rencana Pembangunan Daerah adalah dokumen perencanaan untuk periode 2024-2026.
6. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renstra PD adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 2024-2026.
7. Rencana Kerja Pemerintah Daerah adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
8. Rencana Kerja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.

## BAB II RUANG LINGKUP

### Pasal 2

- (1) Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2024-2026 yang selanjutnya disebut Renstra PD Tahun 2024-2026 merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026.
- (2) Renstra PD Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pedoman Perangkat Daerah dalam menyusun Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2024 sampai dengan Tahun 2026.

### Pasal 3

Renstra PD Tahun 2024-2026 terdiri atas Rencana Strategis masing-masing Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagai berikut:

- a. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
- b. Dinas Kesehatan;
- c. Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan;
- d. Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup;
- e. Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran;
- f. Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
- g. Dinas Sosial;
- h. Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian;
- i. Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak;
- j. Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan;
- k. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- l. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
- m. Dinas Perhubungan;
- n. Dinas Komunikasi dan Informatika;
- o. Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Perdagangan;
- p. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- q. Dinas Kepemudaan dan Olahraga;
- r. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan;
- s. Dinas Pariwisata;
- t. Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan;
- u. Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan;
- v. Sekretariat Daerah;
- w. Sekretariat DPRD;
- x. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
- y. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
- z. Badan Pendapatan Daerah;
- aa. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- ab. Inspektorat Kabupaten;
- ac. Kecamatan Bajuin;
- ad. Kecamatan Bati-Bati;
- ae. Kecamatan Batu Ampar;

- af. Kecamatan Bumi Makmur;
- ag. Kecamatan Kintap;
- ah. Kecamatan Kurau;
- ai. Kecamatan Jorong;
- aj. Kecamatan Pelaihari;
- ak. Kecamatan Panyipatan;
- al. Kecamatan Takisung;
- am. Kecamatan Tambang Ulang; dan
- an. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

### BAB III SISTEMATIKA

#### Pasal 4

- (1) Renstra PD Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) disusun dengan sistematika sebagai berikut:
  - a. Bab I Pendahuluan;
  - b. Bab II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah;
  - c. Bab III Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah;
  - d. Bab IV Tujuan dan Sasaran;
  - e. Bab V Strategi dan Arah Kebijakan;
  - f. Bab VI Rencana Program, Kegiatan, dan Subkegiatan Serta Pendanaan;
  - g. Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan; dan
  - h. Bab VII Penutup.
- (2) Renstra PD Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

### BAB IV EVALUASI DAN PENGENDALIAN

#### Pasal 5

- (1) Pengendalian dan pelaksanaan Renstra PD Tahun 2024-2026 mencakup pelaksanaan indikator kinerja PD, rencana program, kegiatan, kelompok sasaran, pendanaan indikatif, serta tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2024-2026.
- (2) Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan Renstra PD Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Kepala Perangkat Daerah.

### BAB V PERUBAHAN RENSTRA PD

#### Pasal 6

- (1) Perubahan Renstra PD harus dilakukan apabila terdapat perubahan atas Peraturan Bupati tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026.

- (2) Dalam hal RPD tidak berubah, maka Renstra PD dapat disesuaikan pada nomenklatur, indikator, dan target kegiatan/sub kegiatan.

BAB VI  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 7

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Tanah Laut.

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA  
KEPALA BAGIAN HUKUM  
SEKRETARIAT DAERAH

  
ALFIRIAL, SH, MH  
NIP.19750203 199903 2 008

Ditetapkan di Pelaihari  
pada tanggal 4 April 2023

BUPATI TANAH LAUT,

Ttd

H. SUKAMTA

Diundangkan di Pelaihari  
pada tanggal 4 April 2023

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN TANAH LAUT,

Ttd

H. DAHNIAL KIFLI

BERITA DAERAH KABUPATEN TANAH LAUT TAHUN 2023 NOMOR 43



PEMERINTAH KABUPATEN  
TANAH LAUT

# LAMPIRAN



BKPSDM  
Kabupaten Tanah Laut

RENSTRA  
(RENCANA STRATEGIS)

TAHUN 2024-2026



PEMERINTAH KABUPATEN  
TANAH LAUT

# RENCANA STRATEGIS

BKPSDM  
TAHUN  
2024-2026



BKPSDM  
Kabupaten Tanah Laut

RENSTRA  
(RENCANA STRATEGIS)

TAHUN 2024-2026

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Yang Maha Kuasa, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan Rencana Strategis (Renstra) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dalam 3 (Tiga) tahun kedepan dari tahun 2024 – 2026 dapat diselesaikan dengan baik. Yang mana dalam penyusunannya dirumuskan sesuai dengan tujuan dan sasaran RPD Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026 yang telah disepakati.

Untuk meningkatkan mutu dalam penyajian Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, senantiasa diharapkan saran dan masukan yang sifatnya membangun serta partisipasi dari semua pihak dalam rangka untuk mendapatkan informasi / data yang lebih akurat.

Akhirnya, kepada semua pihak yang telah menyumbangkan pikiran dan tenaganya dalam penyusunan Renstra tersebut, kami ucapkan terima kasih.

Pelaihari,     Maret 2023  
Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Tanah Laut,



**Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si**  
Pembina Tk. I (IV/b)  
NIP. 19630808 198602 1 008

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
<b>BAB I</b> PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Dasar Hukum Penyusunan .....	2
1.3. Maksud dan Tujuan .....	6
1.4. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II</b> GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA .....	9
2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut .....	9
2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.....	18
2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	24
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	40
<b>BAB III</b> PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA .....	42
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	42
3.2. Telaahan Renstra Kementerian dan BKD Provinsi .....	44
3.3. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah.....	47
3.4. Penentuan Isu-Isu Strategis .....	47
<b>BAB IV</b> TUJUAN DAN SASARAN .....	50
4.1. Tujuan dan Sasaran Masa Transisi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	52
<b>BAB V</b> STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	62
<b>BAB VI</b> RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN .....	67
<b>BAB VII</b> KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	80
<b>BAB VIII</b> PENUTUP.....	83

## DAFTAR TABEL

<b>No Tabel</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.1.	Data Pegawai Berdasarkan Jabatan	18
2.2.	Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	18
2.3.	Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	18
2.4.	Data Pegawai Berdasarkan Golongan	18
2.5.	Data Kendaraan Dinas Operasional	19
2.6.	Nilai Aset	20
2.7.	Aset	20
T-C.23.	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut	25
T-C.24.	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut	29
T-B.35.	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut	43
T-C.25.	Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026	54
T-C.26.	Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan	65
T-C.27.	Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut	70
T-C.28.	Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026	82

## DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
1.1.	Struktur Organisasi BKPSDM Tahun 2024	10



PEMERINTAH KABUPATEN  
TANAH LAUT

# BAB I

# PENDAHULUAN



BKPSDM  
Kabupaten Tanah Laut

**RENSTRA**  
(RENCANA STRATEGIS)

TAHUN 2024-2026

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perencanaan pembangunan daerah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem perencanaan pembangunan nasional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No, 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Kedua peraturan tersebut mengamanatkan kepada perangkat daerah untuk menyusun rencana kerja sebagai acuan penyelenggaraan sesuai dengan tugas dan fungsinya, baik untuk jangka waktu lima tahunan (Renstra) maupun tahunan (Renja) dengan koordinasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

Amanat atas kewajiban perangkat daerah tersebut, antara lain tercantum dalam Pasal 272 Ayat (1) Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 bahwa Perangkat Daerah menyusun Rencana Strategis (Renstra) dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD). Kemudian, Pasal 1 Ayat (29) Permendagri No. 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang RPJPD dan RPJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD, dan RKPD juga menetapkan ketentuan umum mengenai Renstra Perangkat Daerah sebagai dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Berdasarkan pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022, Bupati/Wali Kota yang masa jabatannya berakhir tahun 2023, untuk menyusun Dokumen Perencanaan Pembangunan Menengah Daerah Tahun 2024-2026 yang selanjutnya disebut sebagai Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten/Kota Tahun 2024-2026, serta memerintahkan seluruh Kepala Perangkat Daerah untuk menyusun Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota Tahun 2024-2026.

Kabupaten Tanah Laut merupakan salah satu daerah dengan masa jabatan Kepala Daerah berakhir pada tahun 2023. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diamanatkan untuk menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Tahun 2024-2026 dengan berpedoman pada Surat Edaran Bupati Tanah Laut Nomor 050.13/3282/Bappeda/2022 tentang Penyusunan Rancangan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Tahun 2024-2026.

Berdasarkan hal tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut bersama-sama dengan para pejabat struktural dan seluruh staf menyusun Rencana Strategis Tahun 2024-2026 yang merupakan dokumen perencanaan 3 (tiga) tahun Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan di bidang sumber daya manusia khususnya aparatur sipil negara berdasarkan kondisi dan potensi daerah di Kabupaten Tanah Laut.

## **1.2. Dasar Hukum Penyusunan**

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026 mengacu kepada:

1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong.
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
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 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
6. Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 254, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
8. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

9. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Hubungan Keuangan Pusat dan Daerah (HKPD);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Tugas dan Wewenang Gubernur Sebagai Wakil Pemerintah Pusat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6224);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
14. 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);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
16. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
17. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
18. eputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah;

19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Daerah;
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1787);
25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Tugas dan Wewenang Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 397);
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1419);
27. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
28. Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran

Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;

29. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru;
30. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
31. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 2 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Propinsi Kalimantan Selatan Tahun 2021-2026;
32. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 11 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Tanah Laut 2005-2025.
33. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 3 Tahun 2016 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2016 – 2036;
34. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 25);
35. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2018-2023;
36. Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 114 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Laut (Berita Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2021 Nomor 114);
37. Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 142 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut (Berita Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2021 Nomor 114);
38. Peraturan Bupati Nomor 39 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026;
39. Surat Edaran Bupati Tanah Laut Nomor Nomor 050.13/3282/Bappeda/2022 tentang Penyusunan Rancangan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Tahun 2024-2026.

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

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026 ini dilakukan dengan maksud untuk menjadi acuan dan arahan bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia agar selaras dengan Tujuan dan Sasaran RPD Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026.

Adapun tujuan dari Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026 ini adalah:

1. Memberikan gambaran umum tentang kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada periode lima tahun yang lalu;
2. Menggambarkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dalam tiga tahun mendatang serta permasalahan dan isu strategis yang dihadapi;
3. Menentukan tujuan dan sasaran yang akan dijadikan indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut beserta strategi dan arah kebijakan untuk mewujudkannya
4. Indikasi program, kegiatan dan sub kegiatan beserta pagu dan target kinerja selama tiga tahun mendatang yang harus diacu dalam penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut setiap tahunnya.

Dengan demikian maka Rencana Strategis yang telah disusun ini harus dijadikan sebagai acuan oleh seluruh bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dalam menjalankan tugas dan fungsi dengan orientasi pada pencapaian hasil atau kinerja secara berjenjang. Guna mewujudkan indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yang selaras dengan kinerja masing-masing jenjang jabatan, maka pada periode Renstra ini akan dilakukan pengendalian dan evaluasi.

### **1.4. Sistematika Penulisan**

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026 ini mengacu kepada Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 dengan sistematika yang terdiri dari 8 (delapan) bab sebagai berikut:

#### **BAB I      PENDAHULUAN**

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

- 1.2 Dasar Hukum Penyusunan
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan
  
- BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**
  - 2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  - 2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  - 2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  - 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  
- BAB III PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**
  - 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  - 3.2 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  - 3.3 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah
  - 3.4 Penentuan Isu-Isu Strategis
  
- BAB IV TUJUAN DAN SASARAN**

Tujuan dan Sasaran Masa Transisi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
  
- BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024-2026
  
- BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif
  
- BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

**Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia yang Akan Dicapai dalam Tahun 2024-2026 untuk  
Mendukung Pencapaian Tujuan dan Sasaran RPD**

**BAB VIII PENUTUP**



PEMERINTAH KABUPATEN  
TANAH LAUT

**BAB II**  
**GAMBARAN**  
**PELAYANAN BKPSDM**  
**KAB. TANAH LAUT**



BKPSDM  
Kabupaten Tanah Laut

**RENSTRA**  
**(RENCANA STRATEGIS)**

**TAHUN 2024-2026**

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

#### **2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Tanah Laut Nomor 142 Tahun 2022 berkedudukan sebagai Badan yang merupakan unsur penunjang pelaksanaan Urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

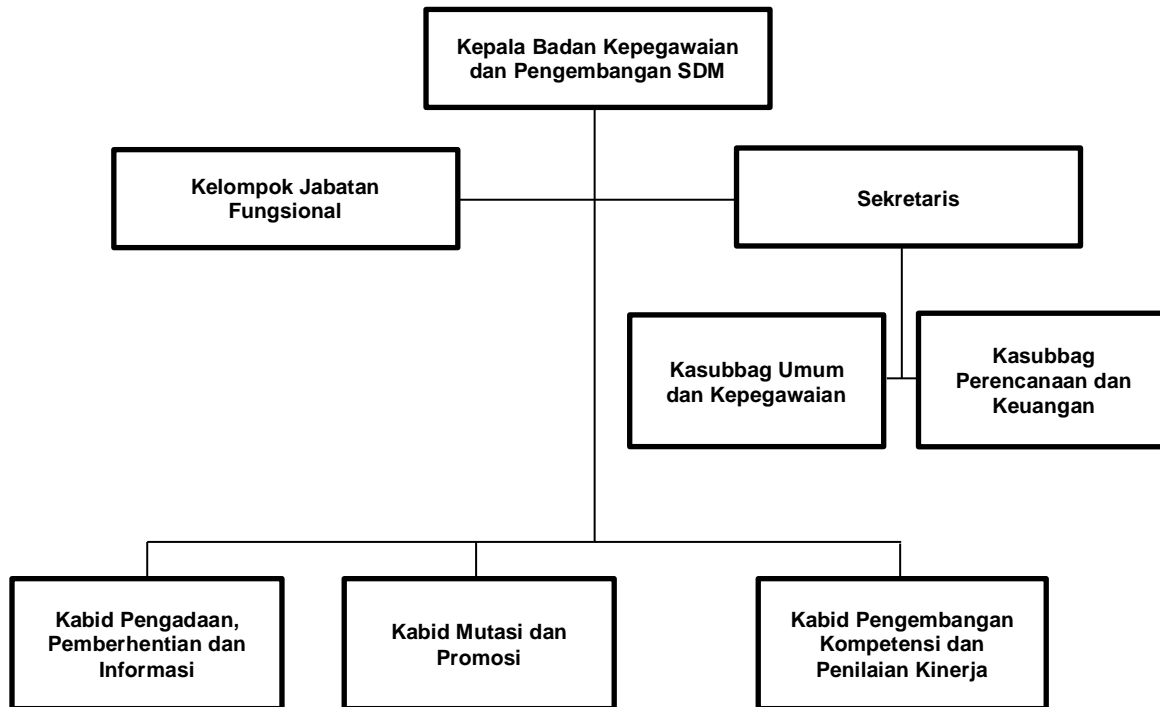
1. Penyusunan rencana kerja bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Perumusan kebijakan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
5. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
6. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi – fungsi penunjang bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut didukung oleh manajemen dengan perangkat-perangkat organisasi sebagai berikut:

1. Kepala Badan
2. Sekretariat, terdiri atas:
  - Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
  - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
4. Bidang Mutasi dan Promosi
5. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja
6. Kelompok Jabatan Fungsional

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada tahun 2024, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 14 Tahun 2022 dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 1.1. Struktur Organisasi BKPSDM Tahun 2024**

Adapun uraian tugas dan tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, sebagaimana diuraikan dalam draft Peraturan Bupati Nomor ..... Tahun 2022 tentang Uraian Tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut adalah sebagai berikut:

### **1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mempunyai tugas:

- a. Mengoordinasikan, membina, mengawasi dan menetapkan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) Badan sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD);

- b. Mengoordinasikan, membina, mengawasi dan menetapkan penyusunan dan pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dengan berpedoman pada ketentuan yang berlaku;
- c. Mengoordinasikan, membina, mengawasi dan menetapkan perumusan kebijakan teknis bidang mutasi, data dan informasi, pengembangan dan formasi aparatur;
- d. Mengoordinasikan, membina dan mengawasi pelaksanaan kebijakan teknis bidang mutasi dan promosi;
- e. Mengoordinasikan, membina dan mengawasi pelaksanaan pengolahan data dan informasi kepegawaian;
- f. Mengoordinasikan, membina dan mengawasi pelaksanaan kebijakan teknis bidang pendidikan dan pelatihan aparatur;
- g. Mengoordinasikan, membina dan mengawasi pelaksanaan kebijakan teknis bidang formasi dan pengadaan aparatur;
- h. Mengoordinasikan, membina dan mengawasi pelaksanaan kebijakan teknis bidang penjenjangan karier dan fasilitasi profesi aparatur;
- i. Membina dan mengawasi UPT Badan;
- j. Mengoordinasikan, membina dan mengawasi pengelolaan kesekretariatan; dan
- k. Melaksanakan tugas lain sesuai bidang tugas dan kewenangannya.

## **2. Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut**

Sekretariat merupakan unit kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Sekretariat melaksanakan tugas sebagai berikut:

- a. Menyusun program, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan penyusunan program dan rencana kegiatan Badan;
- b. Menyusun program, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan penyusunan rencana strategis;
- c. Menyusun program, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan evaluasi dan pelaporan kegiatan Badan;
- d. Menyusun program, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan penyusunan anggaran dan pengelolaan keuangan;

- e. Menyusun program, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan pengelolaan aset/Barang Milik Daerah;
- f. Menyusun program, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan pengelolaan surat-menyurat dan rumah tangga;
- g. Menyusun program, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan pengelolaan administrasi kepegawaian;
- h. Menyusun program, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan pengelolaan organisasi dan tata laksana;
- i. Menyusun program, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan pengelolaan hubungan masyarakat dan protokol;
- j. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan Sekretariat; dan
- k. Melaksanakan tugas lain sesuai bidang tugas dan kewenangannya.

Sekretariat membawahi 2 (dua) Sub Bagian yang mempunyai tugas sebagai berikut:

1) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan merupakan sub unit kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yang dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Badan. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan melaksanakan tugas sebagai berikut:

- a. Menyiapkan bahan dan melaksanakan penyusunan rencana kegiatan dan anggaran sesuai tupoksi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
- b. Menyiapkan bahan koordinasi dan penyusunan rencana dan program Badan;
- c. Menyiapkan koordinasi dan penyusunan anggaran Badan;
- d. Menyiapkan bahan penyusunan pedoman teknis pelaksanaan kegiatan tahunan;
- e. Menyiapkan bahan penyusunan satuan biaya, daftar isian pelaksanaan anggaran, petunjuk operasional kegiatan, revisi anggaran;
- f. Melaksanakan penyusunan kegiatan rutin;
- g. Menyiapkan konsep bahan masukan kepada Sekretaris Badan sebagai bahan penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja Tahunan, Rencana Kerja Anggaran,

Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut;

- h. Melaksanakan urusan akuntansi, verifikasi keuangan;
- i. Melaksanakan urusan perbendaharaan, pengelolaan penerimaan Negara bukan pajak, pengujian dan penerbitan surat perintah membayar;
- j. Menyiapkan bahan dan melaksanakan urusan gaji pegawai;
- k. Menyiapkan bahan dan melaksanakan administrasi keuangan;
- l. Menyiapkan bahan dan menyusun pertanggungjawaban dan pengelolaan dokumen keuangan;
- m. Menyiapkan bahan dan melaksanakan penyusunan laporan keuangan, laporan kinerja, Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD), Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban (LKPJ) dan laporan lain sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- n. Menyiapkan bahan pemantauan tindak lanjut laporan hasil pengawasan dan penyelesaian tuntutan perbendaharaan dan ganti rugi;
- o. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan Badan; dan
- p. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian merupakan sub unit kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yang dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Badan. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian melaksanakan tugas sebagai berikut:

- a. Menyiapkan bahan dan melaksanakan penyusunan program, rencana kegiatan dan anggaran Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- b. Melaksanakan urusan rencana kebutuhan dan usulan pengembangan pegawai lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD);

- c. Melaksanakan urusan mutasi, tanda jasa, kenaikan pangkat, pemberhentian dan pensiun pegawai lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD);
- d. Melaksanakan urusan tata usaha kepegawaian, disiplin pegawai dan evaluasi kinerja pegawai lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD);
- e. Melaksanakan urusan tata usaha kearsipan;
- f. Menyiapkan bahan dan melaksanakan fasilitasi penilaian kinerja pegawai lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD);
- g. Menyiapkan bahan dan mengelola data, dokumen dan informasi kepegawaian lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD);
- h. Menyiapkan bahan dan menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) dan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD);
- i. Melaksanakan urusan rumah tangga, keamanan dan kebersihan;
- j. Melaksanakan urusan kerjasama, hubungan masyarakat dan protokol;
- k. Melaksanakan evaluasi kelembagaan dan ketatalaksanaan
- l. Melaksanakan telahan, penyiapan dan penyusunan peraturan perundang-undangan;
- m. Melaksanakan penyusunan Rencana Kebutuhan Barang (RKBU) dan Rencana Pemeliharaan Barang Unit (RPBU);
- n. Melaksanakan penyiapan bahan penatausahaan dan inventarisasi barang;
- o. Melaksanakan penyiapan bahan administrasi pengadaan, penyaluran, penghapusan dan pemindahan barang;
- p. Melaksanakan pemantauan, evaluasi penyusunan laporan dan pendokumentasian kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
- q. Melaksanakan tugas lain sesuai bidang tugas dan kewenangannya.

### **3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut**

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi merupakan unit kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi melaksanakan tugas sebagai berikut:

- a. Merumuskan bahan kebijakan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi;
- b. Menyusun program, mengoordinasikan, membina, mengatur dan mengendalikan penyusunan dan pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi dengan berpedoman pada ketentuan yang berlaku;
- c. Menyelenggarakan pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
- d. Mengoordinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian ASN;
- e. Memverifikasi dokumen administrasi pemberhentian ASN;
- f. Mengoordinasikan penyusunan data dan informasi kepegawaian;
- g. Mengelola data dan informasi manajemen kepegawaian;
- h. Memfasilitasi lembaga profesi ASN;
- i. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan Pengadaan, Pemberhentian, data dan Informasi;
- j. Melaksanakan kajian kebijakan pengadaan, pemberhentian, pengelolaan data dan informasi; dan
- k. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugas dan kewenangannya.

### **4. Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut**

Bidang Mutasi dan Promosi merupakan unit kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Bidang Mutasi dan Promosi melaksanakan tugas sebagai berikut:

- a. Merumuskan kebijakan Bidang Mutasi dan Promosi;
- b. Menyusun program, mengoordinasikan, membina, mengatur dan mengendalikan penyusunan dan pelaksanaan norma, standar,

prosedur dan kriteria bidang mutasi dan Promosi dengan berpedoman pada ketentuan yang berlaku;

- c. Menyelenggarakan proses mutasi, promosi, Kepangkatan dan Pengembangan Karier ASN;
- d. Memverifikasi dokumen mutasi, promosi, Kepangkatan dan Pengembangan Karier ASN;
- e. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan mutasi, promosi, Kepangkatan dan Pengembangan Karier ASN;
- f. Membuat kajian kebijakan mutasi, promosi, Kepangkatan dan Pengembangan Karier ASN; dan
- g. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugas dan kewenangannya.

#### **5. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut**

Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja merupakan unit kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Bidang Peningkatan Kompetensi dan Penilaian Kinerja melaksanakan tugas sebagai berikut:

- a. Menyiapkan bahan dan merumuskan kebijakan teknis Bidang Peningkatan Kompetensi dan Penilaian Kinerja;
- b. Menyusun program, mengoordinasikan, membina, mengatur dan mengendalikan penyusunan dan pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria bidang Peningkatan Kompetensi dan Penilaian Kinerja dengan berpedoman pada ketentuan yang berlaku;
- c. Menyusun program, mengoordinasikan, membina, mengatur dan mengendalikan analisa kebutuhan diklat, perencanaan pendidikan dan pelatihan pegawai;
- d. Menyusun program, mengoordinasikan, membina, mengatur dan mengendalikan seleksi tugas belajar dan izin belajar secara transparan dan akuntabel;
- e. Menyusun program, mengoordinasikan, membina, mengatur kerjasama dan kemitraan dengan instansi terkait, badan hukum pendidikan, lembaga pendidikan dan lainnya guna Peningkatan Kompetensi ASN;

- f. Menyusun program, mengkoordinasikan, membina, mengatur kerjasama dan kemitraan kerjasama dan kemitraan dengan pihak ketiga dibidang pendanaan Peningkatan Kompetensi ASN;
- g. Menyusun program, mengkoordinasikan, membina, mengatur dan mengendalikan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan struktural, teknis dan fungsional;
- h. Menyusun program, mengatur dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan analisa dan evaluasi penyusunan kurikulum dan silabus pendidikan dan pelatihan;
- i. Merencanakan, operasional, mengatur penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai sesuai dengan norma, standard dan prosedur yang berlaku;
- j. Menyusun program, mengkoordinasikan, membina, mengatur dan mengendalikan pelaksanaan-pelaksanaan Diklat penjenjangan, dan Latihan Pra Jabatan (LPJ);
- k. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan Peningkatan Kompetensi dan Penilaian Kinerja; dan
- l. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugas dan kewenangannya.

#### **6. Jabatan Fungsional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dalam rangka mengembangkan profesi / keahlian / kompetensi pejabat fungsional memiliki Kelompok Jabatan Fungsional yang mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kelompok Jabatan Fungsional terbagi dalam berbagai kelompok jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya yang pengangkatannya diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kepala Badan, Sekretaris Badan, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian dan Kelompok Jabatan Fungsional pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan tugas masing-masing sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dalam memimpin, mengkoordinasikan, memberikan bimbingan, memberikan petunjuk pelaksanaan tugas, membina dan menilai kinerja bawahan masing-masing serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan apabila menemukan adanya penyimpangan dan/atau indikasi penyimpangan dengan menerapkan prinsip

koordinasi, kerjasama, integrasi, sinkronisasi, simplikasi, akuntabilitas, transparansi, efektivitas dan efisiensi.

## 2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

### 1. Sumber Daya Manusia

Sebagai unsur yang sangat penting dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi yang dimilikinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut didukung oleh sumber daya aparatur pegawai negeri sipil sebanyak 31 aparatur yang memiliki latar belakang dari berbagai kelompok jabatan, disiplin ilmu, pangkat dan golongan, sebagaimana diuraikan di bawah ini.

**Tabel 2.1**

**Data Pegawai Berdasarkan Jabatan**

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Badan	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Bidang	2
4	Kepala Sub Bagian	2
5	Jabatan Fungsional	6
6	Pelaksana	19
<b>JUMLAH</b>		<b>31</b>

\*Data Per Februari 2023

**Tabel 2.2**

**Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	14
2	Perempuan	17
<b>JUMLAH</b>		<b>31</b>

\*Data Per Februari 2023

**Tabel 2.3**

**Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SMA	5
2	D3	12
3	D4 / S1	10
4	S2	4

<b>JUMLAH</b>	<b>31</b>
---------------	-----------

\*Data Per Februari 2023

**Tabel 2.4**  
**Data Pegawai Berdasarkan Golongan**

No	Golongan	Jumlah
1	Golongan IV	3
2	Golongan III	16
3	Golongan II	12
4	Golongan I	0
<b>JUMLAH</b>		<b>31</b>

\*Data Per Februari 2023

## 2. Aset atau Modal

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut memiliki sarana dan prasarana dalam kondisi baik dan dapat digunakan untuk mendukung kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dalam melaksanakan mobilitas kerja setiap harinya didukung pula dengan kendaraan operasional yang sejauh ini dalam kondisi cukup baik untuk dapat digunakan dalam melaksanakan berbagai tugas, baik di dalam maupun di luar wilayah unit kerja. Adapun kendaraan dinas operasional yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut adalah sebanyak 14 (empat belas) unit kendaraan yang terdiri dari kendaraan roda empat 5 (lima) unit dan kendaraan roda dua 9 (sembilan) unit dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 2.5**  
**Data Kendaraan Dinas Operasional**

No	Jenis Kendaraan	Tahun Pembuatan	Jumlah
1	Mobil Toyota Avanza 1.5 MT	2011	1 Unit
2	Mobil Suzuki Ertiga SDX (4x2) MT	2013	1 Unit
3	Mobil Toyota Avanza G 1.5 MT	2013	1 Unit
4	Mobil Toyota Kijang Innova	2011	1 Unit
5	Mobil Daihatsu Terios F 700 R MT	2008	1 Unit
6	Sepeda Motor Suzuki Smash	2004	1 Unit
7	Sepeda Motor Honda NF 125 SD	2006	1 Unit
8	Sepeda Motor Honda NF 12AICF Supra	2012	2 Unit
9	Sepeda Motor Honda NF 12AICF MT	2013	4 Unit

10	Sepeda Motor Suzuki FD 125 XSC	2005	1 Unit
<b>JUMLAH</b>			<b>14 Unit</b>

Adapun aset tetap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut terhitung sejumlah

**Tabel 2.6**  
**Nilai Aset**

No	Uraian	Nilai Aset (Rp) 2022
1	Tanah	2,567,000,000.00
2	Peralatan dan Mesin	4,691,489,744.55
3	Gedung dan Bangunan	8,694,007,051.00
4	Jalan, Jaringan dan Irigasi	342,497,000.00
5	Aset Tetap Lainnya	0.00
6	Konstruksi Dalam Pengerjaan	0.00
7	Aset Tidak Berwujud	90,350,000.00
8	Aset Lain-Lain	0.00
<b>JUMLAH</b>		<b>16,385,343,795.55</b>

Secara keseluruhan, jenis dan jumlah sarana prasarana pendukung serta total aset Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut sudah cukup memadai untuk pelaksanaan tugas dan fungsinya namun untuk pemeliharaan sarana serta *upgrade* teknologi harus terus dilakukan guna menjaga ketersediaan sarana dan prasarana serta teknologi yang senantiasa *up to date* agar tetap dapat digunakan sebagaimana mestinya.

**Tabel 2.7**  
**Aset**

No.	Uraian	Jumlah
1	<b>Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	
	<b>Tanah</b>	<b>17982 m2</b>
-	Tanah Bangunan Kantor Pemerintah	6481 m2
-	Tanah Bangunan Pendidikan dan Latihan (Pengembangan Sumber Daya Manusia)	11501 m2
	<b>Alat - Alat Angkutan</b>	<b>14</b>
-	Jeep	1 unit

- Mini Bus (Penumpang 14 org ke bawah)	4	unit
- Sepeda Motor	9	unit
<b>Alat Kantor dan Rumah Tangga</b>	<b>1423</b>	
- Mesin Hitung Elektronik / Calculator	1	buah
- Mesin Fotocopy dengan Kertas Double Folio	1	buah
- Lemari Besi	40	buah
- Rak Besi / Metal	32	buah
- Brand Kas	2	buah
- Lemari Kaca	1	buah
- Lemari Kayu	33	buah
- Kotak Penyimpanan Bendera	1	buah
- Mesin Absensi	1	buah
- Genset	3	buah
- Mesin Pompa Air	1	buah
- Meja Makan	22	buah
- Meja Rapat	17	buah
- Meja Podium	1	buah
- Kursi Tamu	1	set
- Kursi Putar	34	buah
- Bangku Tunggu	10	set
- Kursi Lipat	209	buah
- Meja Komputer	62	set
- Rak Kayu	11	buah
- Filing Kabinet	1	buah
- Termometer	7	buah
- Locker	5	buah
- Papan Pengumuman	1	buah
- Penangkal Petir	1	buah
- Papan Visual / Papan Nama	1	buah
- Sofa	7	set
- Lemari Kaca	1	buah

- Tempat Tidur Busa (Springbed)	87	buah
- Gordyn	1	set
- Mesin Potong Rumput	2	unit
- Mesin Cuci	3	buah
- AC Unit	1	buah
- AC Split	36	buah
- PC Unit / Komputer PC	91	set
- Laptop	13	buah
- Note Book	12	buah
- Printer	39	buah
- CPU	2	buah
- Monitor	3	buah
- Printer	27	buah
- Scanner	8	buah
- UPS	31	buah
- Stabilizer / Stavolt	3	buah
- Harddisk Internal	4	buah
- Harddisk Eksternal	6	buah
- Alat Rumah Tangga Lain-Lain	7	buah
- Speaker Komputer	5	buah
- Memory	2	buah
- Server (Mainframe)	5	buah
- Antene Radio <i>Point to Point</i>	1	buah
- Radio Access Point	2	buah
- Antene	1	buah
- Switch Hub	4	buah
- Wireless Access Point	2	buah
- Meja Kerja Kayu	127	buah
- Lemari Arsip untuk Arsip Dinamis	2	buah
- Mesin Exhaust Fan	1	buah
- Karpet Sajadah	8	buah
- Kulkas	2	buah
- Partisi	2	buah
- Meja Resepsionis	3	buah
- Meja 1/2 Biro	40	buah
- Kursi Biasa	82	buah
- Meubelair Lainnya (Bantal/Guling)	89	buah

-	Jam Elektronik	9	buah
-	Mesin Penghisap Debu / Vacuum Cleaner	1	buah
-	Kipas Angin	45	buah
-	Kaca Hias / Cermin	22	buah
-	Dispenser	4	buah
-	Tangga	2	buah
-	Jemuran	22	buah
-	Sprei	44	buah
-	Alat Pemadam / Portable	3	buah
-	Telepon (PABX)	1	buah
-	Pesawat Telepon	9	buah
	<b>Alat Studio dan Alat Komunikasi</b>	<b>355</b>	
-	Projector + Attachment	7	buah
-	Microphone / Wireless Mic	6	buah
-	Handycam	2	buah
-	Stand Microphone	4	buah
-	Layar Projector	7	buah
-	Televisi	5	buah
-	Loudspeaker	1	buah
-	Tripod Speaker	4	buah
-	VCD / DVD Player	1	buah
-	Digitizer (Peralatan Personal Komputer)	2	buah
-	Camera Electronic	2	buah
-	Micxer PVC	1	buah
-	Faximile	1	buah
-	Wireless Portable Sound	1	buah
-	Sound System	4	buah
-	Peralatan Personal Komputer Lainnya	305	buah
-	Router	2	buah
	<b>Alat - Alat Persenjataan / Keamanan</b>	<b>2 set</b>	
-	CCTV	2	set

### **2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Selama periode tahun 2018-2022, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut telah mencapai target-target di bidang kepegawaian.

#### **1. Capaian Kinerja Pelayanan**

Dalam memberi dukungan terhadap pembangunan Kabupaten Tanah Laut demi terwujudnya visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati, maka berbagai upaya telah dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut. Upaya tersebut memberikan hasil dengan ukuran pada indikator kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, yang mana indikator kinerjanya sesuai dengan tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut. Pencapaian kinerjanya, dapat dilihat pada tabel T-C.23. berikut:

Tabel T-C.23.

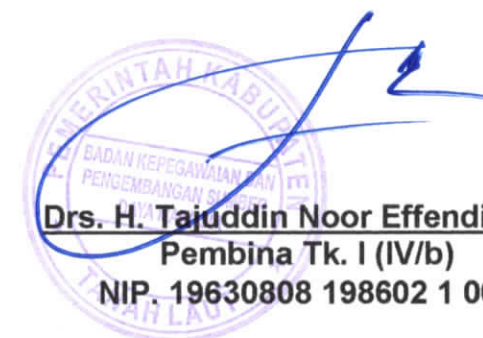
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Tanah Laut**

No	Uraian Indikator	Sa- Tu- an	Tar- get IKK	Tar- get Indi- kator lain- nya	Target Renstra Perangkat Daerah					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun					Ket
					2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
1	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi : - Kompetensi Manajerial - Kompetensi tehknis	%			75.62	78.42	81.22	84.02	86.61	81.42	52.63	89.45	92.86	86.61	75.62	78.42	81.22	84.02	86.61	
					94,74	96,16	97,58	99	100	84.03	42.31	81.48	100	100	94,74	96,16	97,58	99	100	
					56,49	60,67	64,85	69,04	73,22	51.11	54.00	97.41	85.71	73,22	56,49	60,67	64,85	69,04	73,22	
2	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	%			100	100	100	100	100	94.99	104.20	105.67	100	100	100	100	100	100	100	
3	Indeks Reformasi Birokrasi	Nilai			67 ( cukup Baik)	67 ( cukup Baik)	70 (Baik)	70 (Baik)	75 (Baik)	70.43 (CC)	93.15 (AA)	74.55 (BB)	91.65 (AA)	95.00 (AA)	75 (Baik)	75 (Baik)	75 (Baik)	75 (Baik)	75 (Baik)	
4	Nilai LAKIP	Nilai			75 (Baik)	75 (Baik)	75 (Baik)	75 (Baik)	75 (Baik)	67.86 (Baik)	73.76 (BB)	75.06 (BB)	76.5 (BB)	76.5 (BB)	75 (Baik)	75 (Baik)	75 (Baik)	75 (Baik)	75 (Baik)	
5	Indeks kepuasan pelayanan administrasi	Nilsi			76 (Baik)	76 (Baik)	76 (Baik)	76 (Baik)	76 (Baik)	79.57(B)	89.32 (BB)	89.1 (BB)	89.32 (BB)	89.32 (BB)	76 (Baik)	76 (Baik)	76 (Baik)	76 (Baik)	76 (Baik)	

	kepegawaian																		
6	Persentase penanganan pelanggaran disiplin pegawai ASN	%			100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
7	Persentase penyelesaian hasil rekomendasi inspektorat	%			100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
8	Persentase tingkat kehadiran pegawai BKPSDM	%			100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
9	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	%			100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
10	Persentase pegawai yang datanya akurat	%			100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
11	Persentase terkelolanya administrasi barang / aset, perkantoran dan kepegawaian	%			100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

12	Persentase terkelolanya administrasi perencanaan dan keuangan	%				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
----	---	---	--	--	--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

**Pelaihari,   Maret 2023**  
**Kepala Badan Kepegawaian dan**  
**Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Tanah Laut,**



**Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si**  
**Pembina Tk. I (IV/b)**  
**NIP. 19630808 198602 1 008**

## **2. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan**

Untuk anggaran yang digunakan dalam mewujudkan kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut selama ini dapat dilihat realisasi yang dicapai dibandingkan dengan target yang diinginkan atau rasio antara realisasi dan anggaran pada setiap tahunnya yang dapat dilihat dalam bentuk persentasi (%) pada Tabel T-C.24. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tanah Laut.

Tabel T-C.24.

**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Tanah Laut**

Uraian Struktur Belanja		Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-Rata Pertumbuhan	
		2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
<b>PROGR AM</b>	<b>PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN</b>	1,964,037,452	-	-	-	-	1,816,592,243	-	-	-	-	92.5	-	-	-	-	-	-
Kegiatan	1. Penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik	129,600,000	-	-	-	-	125,444,855	-	-	-	-	96.8	-	-	-	-	-	-
	2. Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/ Operasional	98,730,000	-	-	-	-	41,199,233	-	-	-	-	41.7	-	-	-	-	-	-
	3. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	39,804,800	-	-	-	-	35,734,100	-	-	-	-	89.8	-	-	-	-	-	-
	4. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	11,009,500	-	-	-	-	7,011,500	-	-	-	-	63.7	-	-	-	-	-	-
	5. Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	36,774,000	-	-	-	-	23,464,033	-	-	-	-	63.8	-	-	-	-	-	-
	6. Penyediaan Alat Tulis Kantor	28,713,700	-	-	-	-	19,093,600	-	-	-	-	66.5	-	-	-	-	-	-
	7. Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	17,010,000	-	-	-	-	13,475,000	-	-	-	-	79.2	-	-	-	-	-	-

	8	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	9,072,000	-	-	-	-	6,594,600	-	-	-	-	72.7	-	-	-	-	-	-
	9	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	176,945,000	-	-	-	-	163,569,200	-	-	-	-	92.4	-	-	-	-	-	-
	10	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang Undangan	3,888,000	-	-	-	-	3,300,000	-	-	-	-	84.9	-	-	-	-	-	-
	11	Penyediaan Makanan dan Minuman	25,991,000	-	-	-	-	22,103,000	-	-	-	-	85.0	-	-	-	-	-	-
	12	Rapat Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke luar daerah	1,013,860,842	-	-	-	-	1,000,360,332	-	-	-	-	98.7	-	-	-	-	-	-
	13	Peningkatan Manajemen Aset/Barang daerah pada SKPD	16,372,750	-	-	-	-	7,761,100	-	-	-	-	47.4	-	-	-	-	-	-
	14	Penyusunan Administrasi Pengelolaan Kepegawaian	15,368,900	-	-	-	-	9,398,400	-	-	-	-	61.2	-	-	-	-	-	-
	15	Penyediaan Jasa Penunjang Kinerja SKPD	340,896,960	-	-	-	-	338,083,290	-	-	-	-	99.2	-	-	-	-	-	-
<b>PROGR AM</b>	<b>PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR</b>		<b>21,600,000</b>	-	-	-	-	<b>13,699,400</b>	-	-	-	-	<b>63.4</b>	-	-	-	-	-	-
KEGIAT AN	16	Pemeliharaan rutin/berkala gedung Kantor	21,600,000	-	-	-	-	13,699,400	-	-	-	-	63.4	-	-	-	-	-	-
<b>PROGR AM</b>	<b>PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR</b>		<b>1,007,000</b>	-	-	-	-	<b>779,400</b>	-	-	-	-	<b>77.4</b>	-	-	-	-	-	-

KEGIATAN	17	Workshop/Kursus singkat untuk PNS	1,007,000	-	-	-	-	779,400	-	-	-	-	77.4	-	-	-	-	-	-
<b>PROGRAM</b>	<b>PENDIDIKAN KEDINASAN</b>		<b>3,996,718,400</b>	-	-	-	-	<b>2,464,540,408</b>	-	-	-	-	<b>61.7</b>	-	-	-	-	-	-
KEGIATAN	18	Pendidikan Penjurangan Struktural	3,816,718,400	-	-	-	-	2,364,095,408	-	-	-	-	61.9	-	-	-	-	-	-
	19	Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme	180,000,000	-	-	-	-	100,445,000	-	-	-	-	55.8	-	-	-	-	-	-
<b>PROGRAM</b>	<b>PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR</b>		<b>3,596,355,060</b>	-	-	-	-	<b>2,361,195,075</b>	-	-	-	-	<b>65.7</b>	-	-	-	-	-	-
KEGIATAN	20	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	699,446,000	-	-	-	-	398,169,600	-	-	-	-	56.9	-	-	-	-	-	-
	21	Seleksi Penerimaan Calon PNS	430,306,200	-	-	-	-	127,306,900	-	-	-	-	29.6	-	-	-	-	-	-
	22	Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	395,625,000	-	-	-	-	313,123,450	-	-	-	-	79.1	-	-	-	-	-	-
	23	Proses Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	42,063,710	-	-	-	-	27,708,750	-	-	-	-	65.9	-	-	-	-	-	-
	24	Pemberian Bantuan tugas belajar, izin belajar, izin belajar dan lkatan Dinas	1,631,891,100	-	-	-	-	1,147,981,700	-	-	-	-	70.3	-	-	-	-	-	-
	25	Penyusunan Formasi PNS	17,048,100	-	-	-	-	5,540,400	-	-	-	-	32.5	-	-	-	-	-	-

	26	Penyelenggaraan tes kemampuan, Pengembangan Karier Pegawai, Penyertaan Ujian Dinas, dan Ujian Penyesuaian Ijazah	379,974,950	-	-	-	-	341,364,275	-	-	-	89.8	-	-	-	-	-
<b>PROGR AM</b>		<b>PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN</b>	-	1,617,377,832	-	-	-	1,412,793,091	-	-	-	-	87.35	-	-	-	-
Kegiatan	1	Penyediaan Rapat - Rapat, Konsultasi, dan Koordinasi	-	703,462,612	-	-	-	638,182,035	-	-	-	-	90.72	-	-	-	-
	2	Penyediaan Jasa, Bahan, Peralatan, dan Perlengkapan Kantor	-	566,620,160	-	-	-	449,922,166	-	-	-	-	79.40	-	-	-	-
	3	Penyediaan Jasa Penunjang Kinerja SKPD	-	347,295,060	-	-	-	324,688,890	-	-	-	-	93.49	-	-	-	-
<b>PROGR AM</b>		<b>PEMENUHAN, PENINGKATAN SARANA / PRASARANA KERJA DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA</b>	-	33,588,000	-	-	-	19,390,000	-	-	-	-	57.73	-	-	-	-
Kegiatan	4	Rehabilitasi Sedang / Berat Gedung Kantor	-	33,588,000	-	-	-	19,390,000	-	-	-	-	57.73	-	-	-	-
	5	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>PROGR AM</b>		<b>PENYEBARLUASAN INFORMASI PEMBANGUNAN DAN PELAYANAN SKPD</b>	-	20,000,000	-	-	-	0	-	-	-	-	0.00	-	-	-	-

Kegiatan	6	Pelaksanaan Kegiatan Pameran Pembangunan	-	20,000,000	-	-	-	-	0	-	-	-	0.00	-	-	-	-	-
<b>PROGR AM</b>	<b>MUTASI, DATA, DAN INFORMASI</b>		-	<b>830,408,560</b>	-	-	-	-	<b>584,241,300</b>	-	-	-	<b>70.36</b>	-	-	-	-	-
Kegiatan	7	Pembinaan, Penanganan Disiplin, dan Penghargaan ASN	-	35,465,600	-	-	-	-	29,741,600	-	-	-	83.86	-	-	-	-	-
	8	Penyusunan Rencana Pembinaan dan Pengembangan Karier ASN	-	524,443,900	-	-	-	-	334,024,300	-	-	-	63.69	-	-	-	-	-
	9	Pembangunan, Pengembangan, dan Pelayanan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	-	270,499,060	-	-	-	-	220,475,400	-	-	-	81.51	-	-	-	-	-
<b>PROGR AM</b>	<b>PERENCANAAN. PENGENDALIAN DAN EVALUASI KINERJA SKPD</b>		-	<b>39,658,000</b>	-	-	-	-	<b>39,419,900</b>	-	-	-	<b>99.40</b>	-	-	-	-	-
Kegiatan	10	Penyusunan Perencanaan dan Kinerja SKPD	-	39,658,000	-	-	-	-	39,419,900	-	-	-	99.40	-	-	-	-	-
<b>PROGR AM</b>	<b>PEMBINAAN, PENGEMBANGAN, DAN FORMASI APARATUR</b>		-	<b>1,656,108,520</b>	-	-	-	-	<b>792,849,220</b>	-	-	-	<b>47.87</b>	-	-	-	-	-
Kegiatan	11	Pembinaan dan Pengembangan Kediklatan Aparatur	-	819,470,660	-	-	-	-	202,438,820	-	-	-	24.70	-	-	-	-	-

	1 2	Pembinaan, Pengembangan Formasi, dan Pengadaan ASN	-	322,503,700	-	-	-	-	160,210,500	-	-	-	-	49.68	-	-	-	-	-
	1 3	Pembinaan, Penjurangan Karier, dan Fasilitas Profesi Aparatur	-	174,784,080	-	-	-	-	131,798,200	-	-	-	-	75.41	-	-	-	-	-
	1 4	Kegiatan Assessment	-	339,350,080	-	-	-	-	298,401,700	-	-	-	-	87.93	-	-	-	-	-
<b>PROGR AM</b>	<b>PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN /KOTA</b>		-	-	34,694,049,201	6,564,061,908	6,807,874,142	-	-	17,630,772,397	5,484,689,527	6,807,874,142	-	-	50.82	83.6	100	(80.38)	(61.39)
<b>Kegiata n</b>	<b>Perencanaan, Penggangan, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>		-	-	42,520,350	9,029,435	18,931,559	-	-	21,817,000	7,656,300	18,931,559	-	-	51.31	84.8	100	(55.48)	(13.23)
Sub Kegiata n	1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	-	-	2,746,200	4,981,240	11,567,771	-	-	2,508,100	4,446,300	11,567,771	-	-	91.33	89.3	100	321.23	361.22
	2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA- SKPD	-	-	2,504,700	-	0	-	-	2,269,400	-	0	-	-	90.61	-	-	-100	-100
	3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA- SKPD	-	-	2,588,100	-	0	-	-	2,414,400	-	0	-	-	93.29	-	-	(100.00)	(100.00)
	4	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA- SKPD	-	-	2,305,000	-	0	-	-	1,981,000	-	0	-	-	85.94	-	-	(100.00)	(100.00)
	5	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	-	-	2,305,000	-	0	-	-	2,223,500	-	0	-	-	96.46	-	-	(100.00)	(100.00)

	6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	-	-	5,077,150	-	0	-	-	4,920,600	-	0	-	-	96.92	-	-	(100.00)	(100.00)
	7	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	-	-	24,994,200	4,048,195	7,363,788	-	-	5,500,000	3,210,000	7,363,788	-	-	22.01	79.3	100	(70.54)	33.89
<b>Kegiatan</b>		<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	-	-	<b>32,895,370,872</b>	<b>4,803,525,947</b>	<b>5,601,517,071</b>	-	-	<b>16,103,512,954</b>	<b>4,447,256,820</b>	<b>5,601,517,071</b>	-	-	<b>48.95</b>	<b>92.6</b>	100	<b>(82.97)</b>	<b>(65.22)</b>
Sub Kegiatan	8	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	-	-	32,883,894,382	4,795,269,745	5,590,256,038	-	-	16,092,347,054	4,440,410,220	5,590,256,038	-	-	48.94	92.6	100	(83.00)	(65.26)
	9	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	-	-	2,016,500	8,256,202	11,261,033	-	-	1,927,200	6,846,600	11,261,033	-	-	95.57	82.9	100	458.44	484.32
	10	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	-	-	9,459,990	-	0	-	-	9,238,700	-	0	-	-	97.66	-	-	(100.00)	(100.00)
<b>Kegiatan</b>		<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	-	-	<b>19,673,500</b>	-	0	-	-	<b>19,673,500</b>	-	0	-	-	100.00	-	-	(100.00)	(100.00)
Sub Kegiatan	11	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	-	-	19,673,500	-	0	-	-	19,673,500	-	0	-	-	100.00	-	-	(100.00)	(100.00)
<b>Kegiatan</b>		<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	-	-	<b>1,068,119,029</b>	<b>1,067,570,730</b>	<b>561,837,097</b>	-	-	<b>914,214,974</b>	<b>409,647,171</b>	<b>561,837,097</b>	-	-	<b>85.59</b>	<b>72.9</b>	<b>100</b>	<b>(47.40)</b>	<b>(38.54)</b>
Sub Kegiatan	12	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	-	-	9,071,810	3,467,245	3,490,297	-	-	8,304,500	2,348,000	3,490,297	-	-	91.54	67.7	100	(61.53)	(57.97)
	13	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	-	-	607,386,439	736,528,326	230,336,516	-	-	503,242,386	91,248,000	230,336,516	-	-	82.85	12.4	100	(62.08)	(54.23)

	14	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	-	-	3,892,640	-	-	-	3,580,000	-	-	-	-	91.97	-	-	(100.00)	(100.00)
	15	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	-	-	38,027,540	86,624,159	80,000,284	-	32,164,100	75,577,700	80,000,284	-	-	84.58	87.2	100	110.37	148.73
	16	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - undangan	-	-	3,465,600	-	0	-	3,420,000	-	0	-	-	98.68	-	-	(100.00)	(100.00)
	17	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	-	-	406,275,000	240,951,000	248,010,000	-	363,503,988	240,473,471	248,010,000	-	-	89.47	99.8	100	(38.96)	(31.77)
<b>Kegiatan</b>		<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	-	-	<b>540,178,350</b>	<b>563,845,817</b>	<b>487,058,415</b>	-	<b>468,447,219</b>	<b>511,643,736</b>	<b>487,058,415</b>	-	-	<b>86.72</b>	<b>90.7</b>	<b>100</b>	<b>(9.83)</b>	<b>3.97</b>
Sub Kegiatan	18	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	-	-	93,561,104	-	-	-	93,199,184	-	-	-	-	99.61	-	-	(100.00)	(100.00)
	19	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	-	-	175,115,500	175,114,201	148,197,500	-	128,650,219	129,449,296	148,197,500	-	-	73.47	73.9	100	(15.37)	15.19
	20	Jasa Pelayanan Umum	-	-	271,501,746	388,731,616	338,860,915	-	246,597,816	382,194,440	338,860,915	-	-	90.83	98.3	100	24.81	37.41
<b>Kegiatan</b>		<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	-	-	<b>128,187,100</b>	<b>120,089,979</b>	<b>138,530,000</b>	-	<b>103,106,750</b>	<b>108,485,500</b>	<b>138,530,000</b>	-	-	<b>80.43</b>	<b>90.3</b>	<b>100</b>	<b>8.07</b>	<b>34.36</b>
Sub Kegiatan	21	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	-	-	50,030,000	37,160,000	106,560,000	-	44,716,750	37,057,000	106,560,000	-	-	89.38	99.7	100	112.99	138.30

	2 2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin lainnya	-	-	48,474,000	33,134,200	31,970,000	-	-	36,325,000	27,015,000	31,970,000	-	-	74.94	81.5	100	(34.05)	(11.99)
	2 3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	-	-	29,683,100	49,795,779	-	-	22,065,000	44,413,500	-	-	-	-	74.34	89.2	-	(100.00)	(100.00)
<b>PROGR AM</b>	<b>KEPEGAWAIAN DAERAH</b>		-	-	<b>4,561,321,896</b>	<b>1,314,990,175</b>	<b>1,905,170,056</b>	-	-	<b>2,443,869,738</b>	<b>951,548,074</b>	<b>1,905,170,056</b>	-	-	<b>53.58</b>	<b>72.4</b>	<b>100</b>	<b>(58.23)</b>	<b>(22.04)</b>
<b>Kegiata n</b>	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>		-	-	<b>1,558,638,586</b>	<b>389,300,007</b>	<b>548,158,463</b>	-	-	<b>958,282,904</b>	<b>198,652,925</b>	<b>548,158,463</b>	-	-	<b>61.48</b>	<b>51.0</b>	<b>100</b>	<b>(64.83)</b>	<b>(42.80)</b>
Sub Kegiata n	2 4	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	-	-	31,919,200	8,052,902	10,025,502	-	-	14,297,900	5,024,925	10,025,502	-	-	44.79	62.4	100	(68.59)	(29.88)
	2 5	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan ASN dan PPPK	-	-	821,427,050	223,526,794	307,215,670	-	-	408,199,560	41,885,000	307,215,670	-	-	49.69	18.7	100	(62.60)	(24.74)
	2 6	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	-	-	-	-	15,236,260	-	-	-	-	15,236,260	-	-	-	-	100	100.00	100.00
	2 7	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	-	-	644,207,136	157,720,311	215,681,031	-	-	491,596,344	151,743,000	215,681,031	-	-	76.31	96.2	100	(66.52)	(56.13)
	2 8	Pengelolaan Data Kepegawaian	-	-	61,085,200	-	-	-	-	44,189,100	-	-	-	-	72.34	-	-	(100.00)	(100.00)
<b>Kegiata n</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>		-	-	<b>737,974,380</b>	<b>460,888,156</b>	<b>341,575,016</b>	-	-	<b>570,575,600</b>	<b>313,214,749</b>	<b>341,575,016</b>	-	-	<b>77.32</b>	<b>91.7</b>	<b>100</b>	<b>(53.71)</b>	<b>(40.14)</b>
Sub Kegiata n	2 9	Pengelolaan Mutasi ASN	-	-	289,339,740	224,457,443	67,487,418	-	-	226,133,600	120,081,749	67,487,418	-	-	78.16	53.5	100	(76.68)	(70.16)

	30	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	-	-	282,796,040	114,940,713	181,962,598	-	-	271,197,000	108,358,000	181,962,598	-	-	95.90	94.3	100	(35.66)	(32.90)
	31	Pengelolaan Promosi ASN	-	-	165,838,600	121,490,000	92,125,000	-	-	73,245,000	84,775,000	92,125,000	-	-	44.17	69.8	100	(44.45)	25.78
<b>Kegiatan</b>	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>		-	-	<b>1,991,919,060</b>	<b>440,140,000</b>	<b>920,951,710</b>	-	-	<b>708,407,534</b>	<b>419,406,400</b>	<b>920,951,710</b>	-	-	<b>35.56</b>	<b>95.3</b>	<b>100</b>	<b>(53.77)</b>	<b>30.00</b>
Sub Kegiatan	32	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	-	-	999,038,850	125,140,000	220,951,710	-	-	518,605,334	122,856,400	220,951,710	-	-	51.91	98.2	100	(77.88)	(57.40)
	33	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	-	-	992,880,210	315,000,000	700,000,000	-	-	189,802,200	296,550,000	700,000,000	-	-	19.12	94.1	100	(29.50)	268.80
<b>Kegiatan</b>	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>		-	-	<b>272,789,870</b>	<b>24,662,012</b>	<b>94,484,867</b>	-	-	<b>206,603,700</b>	<b>20,274,000</b>	<b>94,484,867</b>	-	-	<b>75.74</b>	<b>82.2</b>	<b>100</b>	<b>(65.36)</b>	<b>(54.27)</b>
Sub Kegiatan	34	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	-	-			69,487,438	-	-			69,487,438	-	-	-	-	100	100.00	100.00
	35	Pembinaan Disiplin ASN	-	-	272,789,870	24,662,012	24,997,429	-	-	206,603,700	20,274,000	24,997,429	-	-	75.74	82.2	100	(90.84)	(87.90)
<b>PROGR</b>	<b>AM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>		-	-	<b>2,684,238,580</b>	<b>979,324,244</b>	<b>2,444,257,865</b>	-	-	<b>1,278,176,300</b>	<b>846,592,740</b>	<b>2,444,257,865</b>	-	-	<b>47.62</b>	<b>86.4</b>	<b>100</b>	<b>(8.94)</b>	<b>91.23</b>
<b>Kegiatan</b>	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>		-	-	<b>2,684,238,580</b>	<b>979,324,244</b>	<b>2,444,257,865</b>	-	-	<b>1,278,176,300</b>	<b>846,592,740</b>	<b>2,444,257,865</b>	-	-	<b>47.62</b>	<b>86.4</b>	<b>100</b>	<b>(8.94)</b>	<b>91.23</b>

Sub Kegiatan	36	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	-	-	2,684,238,580	979,324,244	2,444,257,865	-	-	1,278,176,300	842,992,740	2,444,257,865	-	-	47.62	86.1	100	(8.94)	91.23
--------------	----	---	---	---	---------------	-------------	---------------	---	---	---------------	-------------	---------------	---	---	-------	------	-----	--------	-------

**Pelaihari, Maret 2023**  
**Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Tanah Laut,**



**Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si**  
**Pembina Tk. I (IV/b)**  
**NIP. 19630808 198602 1 008**

## **2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pelayanan publik merupakan rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 2009. Pemerintah Kabupaten Tanah Laut memiliki kewajiban menyelenggarakan pelayanan publik yang lebih cepat, murah, mudah dan baik serta melakukan reformasi birokrasi dan memfokuskan pada aspek kelembagaan, aparatur, dan tata laksana dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governance*. Peningkatan pelayanan publik dan pengembangan reformasi birokrasi harus dilakukan bersamaan dengan reformasi pada bidang-bidang lainnya agar terjalin sinerji yang saling menguntungkan dan bermanfaat.

Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut memiliki fokus sasaran yang selaras dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KEMENPAN-RB), yaitu: menyelenggarakan pelayanan kepegawaian serta mengembangkan dan mendayagunakan aparatur secara optimal untuk mencapai tujuan pemerintah daerah.

Tantangan dan Peluang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dalam 3 (tiga) tahun ke depan untuk menjalankan tugas dan fungsinya sebagai salah satu instansi pemerintah antara lain:

### **1. Tantangan**

- Adanya koordinasi yang belum optimal dengan instansi vertikal;
- Masih adanya pelanggaran disiplin pegawai;
- Rendahnya persepsi Perangkat Daerah terhadap pengembangan kompetensi untuk mendukung kinerja organisasi;
- Masih tingginya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dan yang tersedia;
- Masih rendahnya motivasi PNS untuk memangku jabatan fungsional;
- Belum tepatnya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi;
- Belum terpetakannya jenis jabatan pelaksana dari setiap pegawai ASN;
- Belum sepenuhnya diterapkan pengembangan sistem karier berdasarkan kinerja;

- Pengembangan kualitas CPNS yang berasal dari tenaga honorer yang kompetensinya kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi;
- Belum optimalnya sistem pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan kinerja dan disertai penerapan sistem *reward and punishment* yang lebih tegas;
- Belum optimalnya fasilitas sarana dan prasarana gedung diklat untuk kegiatan pelatihan dasar CPNS, Orientasi PPPK dan Diklat PIM III dan IV.

## 2. Peluang

- Adanya peraturan perundangan yang mendukung tugas dan fungsi BKPSDM (Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri, Peraturan Daerah yang mendukung tugas dan fungsi urusan kepegawaian);
- Adanya berbagai kesempatan pengembangan kompetensi aparatur dari K/L dan Lembaga lain;
- Penerimaan dan penempatan CPNS berdasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan.
- Pelayanan administrasi kepegawaian *paperless* dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi;
- Pelayanan informasi kepegawaian melalui media sosial, internet dan anjungan informasi;
- Mengoptimalkan pelayanan administrasi dan informasi kepegawaian terpadu satu pintu dengan Loker / Ruang Layanan Informasi;
- Penerapan pengembangan sistem karier berdasarkan kinerja dengan memaksimalnya perbup mengenai Pola Karier;
- Pelatihan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama bagi ASN yang berasal dari tenaga honorer;
- Penerapan sistem TPP berbasis kinerja dan disertai penerapan sistem *reward and punishment*;
- Pemenuhan standar kediklatan, dalam hal ini sarana dan prasarana yang menunjang proses belajar mengajar.



PEMERINTAH KABUPATEN  
TANAH LAUT

**BAB III**  
**PERMASALAHAN**  
**DAN ISU-ISU**  
**STRATEGIS BKPSDM**



BKPSDM  
Kabupaten Tanah Laut

**RENSTRA**  
**(RENCANA STRATEGIS)**

**TAHUN 2024-2026**

**BAB III**  
**PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA**

**3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Kabupaten Tanah Laut memiliki tujuan Meningkatkan Kepuasan Masyarakat dalam Memperoleh Pelayanan dari Pemerintah yang diukur dengan indikator Indeks Pelayanan Publik. Kabupaten Tanah Laut Tahun 2022, mendapatkan nilai Indeks Pelayanan Publik sebesar 4,53. Salah satu sasaran tujuan tersebut merupakan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yakni Meningkatnya Profesionalitas ASN yang diukur dengan indikator Indeks Profesionalitas ASN.

Kabupaten Tanah Laut dalam hal kepegawaian berdasarkan Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional BKN Tahun 2022 atas penilaian Tahun 2021, mendapatkan nilai Indeks Profesionalitas ASN sebesar 57,91. Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Tanah Laut dalam wilayah kerja Kantor Regional BKN VII berada pada peringkat pertama dibandingkan dengan Kabupaten lain yang berada pada wilayah yang sama. Meskipun mendapat peringkat pertama, Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Tanah Laut dengan nilai 57,91 termasuk kategori Sangat Rendah. Perolehan kategori tersebut menyiratkan bahwa indeks profesionalitas ASN Kabupaten Tanah Laut masih perlu dipacu lebih kencang dalam rangka meningkatkan indeks profesionalitas ASN.

Dalam mendukung tujuan daerah tersebut dalam 3 (tiga) tahun mendatang berbagai permasalahan hadir dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang kepegawaian. Berikut adalah permasalahan- pelayanan SKPD beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Identifikasi permasalahan didasarkan pada hasil analisa kondisi internal maupun eksternal dan disajikan pada tabel berikut:

**Tabel T-B.35.**

**Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Tanah Laut**

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Nilai Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Masih Rendah	Masih rendahnya nilai Dimensi Kualifikasi ASN	Minat ASN tinggi untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan namun ketersediaan anggaran terbatas
		Masih rendahnya nilai Dimensi Kompetensi ASN	Belum optimalnya pemanfaatan data kepesertaan diklat/bimtek serta belum terupdatenya dokumen rancangan kebutuhan diklat/bimtek dalam suatu masa tertentu
			Data dokumen yang sudah diklat belum disampaikan secara menyeluruh oleh SKPD
		Belum Optimalnya nilai Dimensi Kinerja ASN	Data dokumen SKP belum disampaikan secara menyeluruh oleh SKPD
			Perubahan regulasi
Belum Optimalnya nilai Dimensi Disiplin ASN	Masih terdapat ASN yang mendapatkan hukuman disiplin		

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut memiliki masalah pokok yakni nilai indeks profesionalitas aparatur sipil negara masih rendah. Sementara permasalahan yang merupakan turunan dari masalah pokok tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Masih rendahnya nilai Dimensi Kualifikasi ASN

Dimensi kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Dimensi kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan pengukuran indeks profesionalitas ASN. Faktor yang mempengaruhi rendahnya nilai dimensi kualifikasi ASN disebabkan oleh minat ASN tinggi untuk meningkatkan kualifikasi

pendidikan akan tetapi ketersediaan anggaran terbatas untuk memfasilitasi tugas belajar untuk ASN.

2. Masih rendahnya nilai Dimensi Kompetensi ASN

Dimensi kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Dimensi kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan pengukuran indeks profesionalitas ASN. Faktor yang mempengaruhi rendahnya nilai dimensi kompetensi ASN disebabkan oleh belum optimalnya pemanfaatan data kepesertaan diklat/bimtek serta belum terupdatenya dokumen rancangan kebutuhan diklat/bimtek dalam suatu masa tertentu dan data dokumen yang sudah diklat belum disampaikan secara menyeluruh oleh SKPD.

3. Belum Optimalnya nilai Dimensi Kinerja ASN

Dimensi kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dimensi kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan pengukuran indeks profesionalitas ASN. Faktor yang mempengaruhi belum optimalnya nilai dimensi kinerja ASN disebabkan oleh data dokumen SKP belum disampaikan secara menyeluruh oleh SKPD dan adanya perubahan regulasi mengenai kinerja atau SKP.

4. Belum Optimalnya nilai Dimensi Disiplin ASN

Dimensi disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Dimensi disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan pengukuran indeks profesionalitas ASN. Faktor yang mempengaruhi belum optimalnya nilai dimensi disiplin ASN disebabkan oleh masih terdapat ASN yang mendapatkan hukuman disiplin baik hukuman disiplin berat, sedang maupun ringan.

### **3.2. Telaahan Renstra Kementerian dan BKD Provinsi**

Dalam merumuskan visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yang dituangkan dalam dokumen Renstra ini, sudah selayaknya untuk selalu selajan dengan visi dan misi pembangunan nasional Kementerian/Lembaga maupun instansi yang terkait dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut agar pelaksanaannya selalu dalam arah dan koridor yang

benar. Untuk itu sangatlah perlu memerhatikan Visi dan Misi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Badan Kepegawaian Nasional.

## **1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi**

Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024 disusun dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024, yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan agenda (Nawacita) Presiden dan Wakil Presiden. Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024 adalah pedoman untuk arah pembangunan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memiliki:

### **Visi**

“Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk Mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam Pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden: “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian yang Berlandaskan Gotong Royong”

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden yaitu Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya, dengan uraian sebagai berikut:

### **Misi**

1. Menciptakan Kelembagaan dan Tata Kelola Birokrasi yang Ramping, Lincah, Terintegrasi dan Berbasis Elektronik – *digital bureaucracy*.
2. Membangun SDM Aparatur yang Adaptif, Profesional, Kompetitif dan Berwawasan Global.
3. Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel.

4. Menciptakan Sistem Pengawasan yang Profesional, Independen dan Berintegritas.
5. Mewujudkan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel dan Melayani.
6. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi.

## 2. Badan Kepegawaian Nasional

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Nasional Tahun 2020-2024 adalah pedoman untuk arah pembangunan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Badan Kepegawaian Nasional melaksanakan Visi Presiden Nomor 8 (delapan) yaitu “Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya” dengan melaksanakan arahan Presiden Nomor 4 (empat) yaitu “Penyederhanaan Birokrasi” dan Agenda Pembangunan Nomor 7 (tujuh) yaitu “Memperkuat Stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik” dengan **“Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk Mendukung Tercapainya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian berlandaskan Gotong Royong”**.

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang-undangan kepada Badan Kepegawaian Negara dan penjabaran dari Misi Memberikan Kontribusi Nyata terhadap Pembangunan Bidang Aparatur Sipil Negara melalui Pembinaan dan Penyelenggaraan Manajemen ASN, serta Pengembangan Sistem Informasi ASN berdasarkan Sistem Merit, maka terdapat 5 (lima) pilar yang menjadi misi Badan Kepegawaian Negara yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

1. Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN,
2. Penyelenggaraan Manajemen ASN,
3. Penyimpanan Informasi Pegawai ASN,
4. Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN, dan
5. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN.

### 3.3. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah

Berkaitan dengan telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis, di mana terkait hal tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tidak memiliki dasar atau tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Namun, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut secara kelembagaan mengikuti atau mendukung terhadap rencana tata ruang wilayah ataupun yang berkaitan dengan tata ruang di Kabupaten Tanah Laut baik yang termuat pada dokumen perencanaan pembangunan daerah maupun yang tertuang pada visi dan misi kepala daerah terpilih (Bupati dan Wakil Bupati).

### 3.4. Penentuan Isu-Isu Strategis

Isu strategis adalah hal yang harus diperhatikan dan dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendesak, mendasar, berjangka panjang, dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintah daerah di masa mendatang. Isu-isu strategis dirumuskan berdasarkan permasalahan-permasalahan pembangunan daerah, tantangan dan potensi pembangunan daerah ke depan. Beberapa hal yang dapat menjadi masukan dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026 adalah:

1. Pendistribusian dan Penataan Pegawai Sesuai dengan Pemetaan
  - 1) Pendistribusian dan penataan pegawai di Kabupaten Tanah Laut merupakan salah satu hal yang perlu dikelola dengan lebih baik lagi karena masih terdapatnya ketidaksesuaian distribusi pegawai dengan kebutuhan SKPD.
  - 2) Rendahnya minat terhadap jabatan fungsional tertentu (JFT) juga merupakan hal yang berakibat pada belum terisinya jabatan sesuai dengan kebutuhan. Selain itu, berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja (Anjab dan ABK), Kabupaten Tanah Laut masih kekurangan cukup banyak formasi yang belum terisi. Dalam hal pengisian jabatan untuk CPNS ini tentunya juga tergantung dengan formasi yang disetujui pemerintah pusat dalam seleksi CPNS.
  - 3) Pegawai Non ASN yang berjumlah 4.179 Orang berdasarkan PP Nomor 49 Tahun 2018 akan berakhir pada bulan November 2023. Diperlukan regulasi terkait *outsourcing* dan pemilihan pihak ketiga (penyedia jasa) untuk pegawai Non ASN dengan jabatan

pengemudi, tenaga kebersihan dan satuan pengamanan, serta membuat kebijakan strategis terkait pegawai Non ASN yang belum bisa dialih ke PPPK dan bukan termasuk kategori tenaga yang dapat di *outsourcing*-kan.

## 2. Penegakan Disiplin Pegawai Secara Intensif

Penegakan disiplin pegawai tidak hanya dilihat dari jumlah kehadiran ataupun ketepatan kehadiran setiap harinya, namun juga harus melihat berbagai pelanggaran yang dapat dilakukan oleh pegawai. Selama ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut terus melakukan penanganan terhadap pelanggaran disiplin pegawai dengan terus melakukan sosialisasi ataupun pembinaan langsung baik dengan cara sidak atau kunjungan secara berkala ke seluruh SKPD. Pelanggaran disiplin baik kategori ringan, sedang, maupun berat diharapkan akan terus menurun persentasenya terhadap jumlah pegawai.

## 3. Peningkatan Kerjasama dengan Badan Diklat

Kerjasama dengan badan diklat dijadikan isu strategis karena perlu peningkatan kualitas kinerja aparatur yang lebih baik seiring dengan permasalahan dan lingkungan strategis yang selalu berubah dan berkembang.

## 4. Peningkatan Sarana dan Prasarana

Keberadaan sarana dan prasarana dijadikan isu strategis lantaran:

- 1) Kemajuan pengetahuan dan teknologi membuat informasi dan pelayanan harus tepat dan cepat. Karena itu diperlukan sarana sistem teknologi yang efektif dengan komputerisasi seperti penggunaan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg), Sistem Informasi Layanan Online (Simfoni), Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), dan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dalam memberi pelayanan kepada pegawai.
- 2) Perlunya penataan yang sistematis terhadap jumlah pegawai yang banyak dalam rangka memudahkan distribusi dan formasi, serta reformasi pegawai melalui sarana komputerisasi dengan penggunaan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg).

## 5. Penerapan Regulasi

Penerapan regulasi dijadikan isu strategis lantaran:

- 1) Tata kelola pemerintahan yang baik harus didukung regulasi yang diterapkan secara konsisten.
- 2) Pembinaan karir dan kaderisasi pegawai perlu mendapat perhatian melalui penerapan regulasi yang konsisten agar prinsip *good governance* (tata kelola pemerintahan yang baik) dapat dicapai.



PEMERINTAH KABUPATEN  
TANAH LAUT

# BAB IV

# TUJUAN DAN

# SASARAN



BKPSDM  
Kabupaten Tanah Laut

RENSTRA  
(RENCANA STRATEGIS)

TAHUN 2024-2026

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

Tujuan merupakan gambaran suatu kondisi yang akan dicapai pada akhir suatu periode pembangunan. Sedangkan sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yang menggambarkan kondisi maupun hasil pembangunan yang lebih spesifik dan sangat berkaitan dalam rangka pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan dan sasaran dievaluasi dengan menggunakan seperangkat indikator kuantitatif yang relevan. Indikator-indikator tersebut ditetapkan dengan maksud agar proses dan pelaksanaan program prioritas dapat berlangsung secara fokus, efektif, dan efisien. Perumusan tujuan dan sasaran beserta indikatornya adalah tahapan strategis yang selanjutnya menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja pembangunan daerah secara keseluruhan. Pada periode pembangunan jangka menengah sebelumnya, perumusan tujuan dan sasaran mengacu langsung kepada visi dan misi Kepala Daerah terpilih, namun pada periode ini sesuai dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 Tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru menggunakan pendekatan yang berbeda karena tidak tersedianya visi dan misi Kepala Daerah. Dalam rangka menjaga keselarasan dengan dokumen perencanaan yang masih berlaku dan menjaga kesinambungan pembangunan antar periode, maka Pemerintah Kabupaten Tanah Laut merumuskan sebuah konsep Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026 yang mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

1. Agenda Pembangunan RPJMN Tahun 2020-2024;
2. Misi RPJMD Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2021-2026
3. Misi RPJPD Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2005-2025
4. Isu-isu strategis Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026.

Dari hasil perbandingan muatan konsideran tersebut, teridentifikasi tiga aspek yang menjadi kesamaan dan dapat dijadikan fokus dari perencanaan periode selanjutnya. Ketiga aspek tersebut yaitu: Pembangunan manusia, pembangunan ekonomi dan infrastruktur yang berwawasan lingkungan, dan pembangunan Tata Kelola Pemerintahan.

Aspek Pembangunan Manusia adalah dimensi perencanaan yang berkaitan dengan meningkatkan kualitas hidup manusia Kabupaten Tanah Laut. Aspek pembangunan Ekonomi dan infrastruktur yang berwawasan lingkungan merupakan aspek dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan kegiatan yang bernilai ekonomi serta memberikan layanan-layanan pemenuhan infrastuktur yang berwawasan lingkungan. Sedangkan aspek pembangunan Tata Kelola

Pemerintahan adalah aspek yang fokus kepada kualitas tata kelola pemerintah sebagai pihak yang memfasilitasi hak-hak masyarakat dan menjamin akses serta kolaborasi pembangunan yang inklusif. Ketiga aspek ini selanjutnya menjadi dasar perumusan konsep Rencana Pembangunan Daerah yang kemudian diturunkan menjadi rangkaian rumusan tujuan dan sasaran Pemerintah Kabupaten Tanah Laut tahun 2024-2026.

Adapun Konsep RPD Tahun 2024-2026 adalah “Tanah Laut Berdaya Saing”. Makna dari “Berdaya saing” mengandung arti suatu kemampuan dan kemampuan terhadap tatanan dasar masyarakat Kabupaten Tanah Laut yang memiliki keunggulan kompetitif untuk menghadapi persaingan global dimasa yang akan datang. Tatanan dasar tersebut mencakup sumber daya manusia yang berkualitas, infrastruktur yang berkualitas, perekonomian yang inklusif (merata) dan iklim usaha (investasi) yang kondusif, dan pemerintahan daerah yang profesional dan bersih. Berdasarkan konsep RPD tersebut masing-masing aspek kemudian dielaborasi menjadi 3 tujuan dengan 20 sasaran turunannya. Adapun masing-masing sasaran diformulasikan dengan mempertimbangkan permasalahan dan isu strategis yang memiliki keterkaitan antar bidang urusan (*cross cutting issue*).

Pelaksanaan peran sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, diimplementasikan dalam perumusan tujuan dan sasaran yang tertuang pada Rencana Strategis (Renstra) perangkat daerah. Dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026 mengacu pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022, di mana tidak adanya visi dan misi Kepala Daerah yang menjadi acuan bagi perangkat daerah dalam menyusun Renstra. Namun, Kabupaten Tanah Laut menyusun Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026 sebagai pengganti RPJMD yang dipakai oleh Perangkat Daerah untuk menyusun Renstra periode 2024-2026. Dalam dokumen Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026, memuat 3 (tiga) tujuan dengan 20 (dua puluh) sasaran turunannya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut merupakan perangkat daerah yang mendukung tujuan RPD ketiga yaitu Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (*Good Governance*) dengan sasaran Meningkatnya Kepuasan Masyarakat dalam Memperoleh Pelayanan dari Pemerintah dan Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Tujuan dan sasaran pembangunan daerah yang tertuang dalam RPD Kabupaten Tanah Laut ini merupakan gambaran arah pembangunan atau kondisi masa depan yang ingin dicapai Kabupaten Tanah Laut. Perumusan tujuan dan sasaran RPD tersebut

menjadi pemandu arah bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dalam menyusun tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, rencana program dan kegiatan serta pendanaannya. Dengan adanya panduan tersebut, maka penyelenggaraan pelayanan Kabupaten Tanah Laut dapat mengimplementasikan aspirasi masyarakat serta mendukung dan mengintegrasikan semua kegiatan pelayanan publik di Kabupaten ini.

#### **4.1. Tujuan dan Sasaran Masa Transisi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Dalam dokumen rencana perangkat daerah, tujuan dan sasaran strategis harus dapat mewakili dukungan kinerja seluruh bidang atau elemen dalam organisasi sekaligus merupakan bagian dari dan harus dapat menopang pencapaian tujuan RPD Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026. Perumusan tujuan dan sasaran menjadi dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi pembangunan dan sarana untuk mengevaluasi pilihan strategi-strategi pembangunan dan sarana untuk mengevaluasi pilihan strategi-strategi tersebut. Selain itu, perumusan tujuan dan sasaran memerhatikan permasalahan dan permasalahan pokok perangkat daerah, sehingga penyelesaian permasalahan dan permasalahan pokok dapat diatasi dengan merumuskan tujuan dan sasaran yang tepat.

Dalam rangka mewujudkan arah pembangunan RPD Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026 sekaligus menerjemahkan dan mengacu pada tujuan ketiga RPD Kabupaten Tanah Laut yaitu Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (*Good Governance*) dengan sasaran Meningkatnya Kepuasan Masyarakat dalam Memperoleh Pelayanan dari Pemerintah dan Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka ditetapkan tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026, sebagai berikut:

##### **Tujuan**

1. Meningkatkan Profesionalitas ASN.
2. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun gambaran tujuan ke dalam sasaran yang lebih spesifik sekaligus penyelarannya dengan tujuan dan sasaran RPD sebagai berikut:

### **Sasaran**

1. Meningkatnya Profesionalitas ASN.

#### **Indikator Sasaran:**

Indeks Profesionalitas ASN

2. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

#### **Indikator Sasaran:**

Nilai SAKIP BKPSDM

Adapun tujuan dan sasaran pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026 beserta indikator kerjanya disajikan dalam Tabel T-C.25. berikut:

**Tabel T-C.25.**  
**Tujuan dan Sasaran**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Tanah Laut**  
**Tahun 2024-2026**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Baseline Kinerja Tujuan/ Sasaran		Target Kinerja Tujuan/ Sasaran pada Tahun ke		
				Realisasi 2022	Proyeksi 2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	<b>Meningkatkan Kepuasan Masyarakat dalam Memperoleh Pelayanan dari Pemerintah</b>		<b>Indeks Pelayanan Publik</b>	<b>4.53</b>	<b>4.53</b>	<b>4.54</b>	<b>4.55</b>	<b>4.57</b>
		Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	57.91	60,00	61,50	65,50	70,00
2	<b>Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</b>		<b>Nilai SAKIP KABUPATEN</b>	<b>B</b>	<b>69.00 (B)</b>	<b>70.01 (BB)</b>	<b>75.00 (BB)</b>	<b>80.01 (A)</b>
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	76,5 (2021)	80.01	82.00	83.00	85.00

Pelaihari, Maret 2023  
Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Tanah Laut,



**Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si**  
Pembina Tk. I (IV/b)  
NIP. 19630808 198602 1 008

Untuk mengevaluasi ketercapaian atas tujuan dan sasaran tersebut telah ditetapkan indikator-indikator yang akan digunakan yang definisi operasional dari masing-masing indikator tersebut adalah sebagai berikut:

### **Indeks Profesionalitas ASN**

Definisi:

Indeks Profesionalitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN. Standar Profesionalitas ASN adalah kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas ASN yang mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Maka sesuai dengan Peraturan BKN RI Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, kriteria pengukuran tingkat profesionalitas ASN diukur melalui 4 dimensi, yaitu dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.

Dimensi kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Dimensi ini diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS, meliputi:

- 1) Pendidikan S-3 (Strata Tiga);
- 2) Pendidikan S-2 (Strata Dua);
- 3) Pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat);
- 4) Pendidikan D-III (Diploma Tiga);
- 5) Pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/ Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/sederajat; dan
- 6) Di bawah SLTA.

Instrumen Pengukuran pada dimensi kualifikasi bobot penilaiannya sebagai berikut:

- 1) Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-3 (Strata Tiga);
- 2) Bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-2 (Strata Dua);
- 3) Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat);

- 4) Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-III (Diploma Tiga);
- 5) Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/ Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/sederajat; dan
- 6) Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan di bawah SLTA.

Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas:

- 1) Diklat Kepemimpinan;
- 2) Diklat Fungsional;
- 3) Diklat Teknis; dan
- 4) Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya.

Instrumen Pengukuran pada diklat kepemimpinan bobot penilaiannya sebagai berikut:

- 1) Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
- 2) Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki.

Instrumen Pengukuran pada diklat fungsional bobot penilaiannya sebagai berikut:

- 1) Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
- 2) Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki.

Instrumen Pengukuran pada diklat teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- 1) Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
- 2) Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
- 3) Bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- 4) Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Instrumen Pengukuran pada seminar/workshop/kursus/ magang/sejenisnya dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- 1) Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- 2) Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti seminar/workshop/kursus/ magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- 3) Bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- 4) Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Keikutsertaan dalam seminar/workshop/kursus/ magang/sejenisnya tersebut dibuktikan dengan sertifikat/surat tugas dan sejenisnya.

Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/ informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup sebagai berikut:

- 1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan
- 2) Perilaku Kerja Pegawai (PKP).

Instrumen Pengukuran pada dimensi kinerja bobot penilaiannya sebagai berikut:

- 1) Bobot nilai sebesar 30 (tiga puluh) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 91 (sembilan puluh satu) sampai dengan 100 (seratus) dengan kriteria sangat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- 2) Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90 (sembilan puluh) dengan kriteria baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- 3) Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75 (tujuh puluh lima) dengan kriteria cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- 4) Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 51 (lima puluh satu) sampai dengan 60 (enam puluh) dengan kriteria sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- 5) Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja 50 (lima puluh) ke bawah dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima yang mencakup:

- 1) Hukuman disiplin ringan;
- 2) Hukuman disiplin sedang; dan
- 3) Hukuman disiplin berat.

Instrumen Pengukuran pada dimensi kinerja bobot penilaiannya sebagai berikut:

- 1) Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
- 2) Bobot nilai sebesar 3 (tiga) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;
- 3) Bobot nilai sebesar 2 (dua) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan
- 4) Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

Hukuman disiplin yang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yaitu yang telah mempunyai keputusan final dan dihitung dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir.

Kategori tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:

- 1) 91–100;
- 2) 81 –90;
- 3) 71 –80;
- 4) 61 –70; dan
- 5) 60 ke bawah.

Sebutan tingkat Profesionalitas sebagaimana dimaksud, yaitu:

- 1) Sangat Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 91–100;
- 2) Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 81–90;
- 3) Sedang yang memiliki rentang nilai antara 71–80;
- 4) Rendah yang memiliki rentang nilai antara 61–70; dan
- 5) Sangat Rendah yang memiliki rentang nilai 60 ke bawah.

### **Nilai SAKIP BKPSDM**

Definisi:

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Maka berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan

Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi penyelenggaraan SAKIP sesuai dengan peraturan perundang-undangan.



PEMERINTAH KABUPATEN  
TANAH LAUT

**BAB V**  
**STRATEGI**  
**DAN**  
**ARAH KEBIJAKAN**



BKPSDM  
Kabupaten Tanah Laut

**RENSTRA**  
**(RENCANA STRATEGIS)**

**TAHUN 2024-2026**

## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Strategi dan arah kebijakan merupakan sebuah upaya sinergis berisikan program-program indikatif untuk mencapai tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dalam rangka mewujudkan sasaran RPD. Sesuai dengan Permendagri No. 86 Tahun 2017, strategi pada dasarnya adalah (menunjukkan) prioritas layanan perangkat daerah. Untuk itu, strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dirumuskan dengan memerhatikan atau sebagai jawaban/solusi atas (analisis) permasalahan dan isu strategis tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mendukung peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Sebagai upaya strategik dalam mewujudkan tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dalam Meningkatkan Profesionalitas ASN dan Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka strategi yang telah dirumuskan harus dapat diterjemahkan oleh setiap bidang, unit pelaksana teknis dan sekretariat, berdasarkan tugas dan fungsinya masing-masing. Adapun strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026 dapat diuraikan sebagai berikut.

#### **1. Peningkatan minat ASN untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi dengan jalan mengalokasikan anggaran**

Peningkatan minat ASN untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi diperlukan dengan tujuan meningkatkan indeks profesionalitas ASN dalam dimensi kualifikasi yang diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan pengukuran indeks profesionalitas ASN. Di Kabupaten Tanah Laut minat ASN tinggi untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan, namun ketersediaan anggaran terbatas. Maka upaya untuk peningkatan minat ASN untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi dilakukan melalui pengalokasian anggaran untuk kegiatan pendidikan lanjutan ASN dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada ASN untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

## **2. Pemanfaatan data kepesertaan diklat/bimtek serta mengupdate dokumen rancangan kebutuhan diklat/bimtek dalam suatu masa tertentu**

Pemanfaatan data kepesertaan diklat/bimtek serta mengupdate dokumen rancangan kebutuhan diklat/bimtek dalam suatu masa tertentu diperlukan dengan tujuan meningkatkan indeks profesionalitas ASN dalam dimensi kompetensi yang diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan pengukuran indeks profesionalitas ASN. Dokumen rancangan kebutuhan diklat/bimtek telah dibuat dan diupdate namun belum diupdate secara berkala. Maka upaya untuk melakukan pemanfaatan data kepesertaan diklat/bimtek serta mengupdate dokumen rancangan kebutuhan diklat/bimtek dalam suatu masa tertentu dilakukan dengan memberikan akses melalui aplikasi kepada SKPD untuk dapat melakukan penginputan data terkait pengembangan kompetensi ASN. Data tersebut meliputi kebutuhan diklat/bimtek yang diperlukan ASN pada SKPD bersangkutan sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat menindaklanjuti dengan memfasilitasi diklat/bimtek yang diperlukan oleh ASN.

## **3. Pengelolaan dokumen diklat secara menyeluruh**

Pengelolaan dokumen diklat secara menyeluruh juga diperlukan dengan tujuan meningkatkan indeks profesionalitas ASN dalam dimensi kompetensi yang diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan pengukuran indeks profesionalitas ASN. Dokumen diklat merupakan data dukung utama yang diperlukan sebagai bukti bahwa ASN telah mengikuti diklat sehingga dapat menambah indeks profesionalitas ASN dalam dimensi kompetensi. Masih rendahnya indeks profesionalitas ASN dimensi kompetensi pada Kabupaten Tanah Laut salah satunya disebabkan karena dokumen data dukung diklat belum disampaikan atau dilaporkan secara lengkap oleh SKPD. Sehingga tidak semua ASN yang mengikuti diklat terdata secara menyeluruh. Maka upaya untuk melaksanakan pengelolaan dokumen diklat secara menyeluruh dilakukan dengan memberikan akses melalui aplikasi ke SKPD untuk dapat menginput data ASN yang telah mengikuti diklat/bimtek dan sejenisnya beserta data dukung berupa surat tugas atau sertifikasi diklat/bimtek dan sejenisnya.

#### **4. Penyampaian dokumen SKP secara menyeluruh oleh SKPD**

Penyampaian dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) secara menyeluruh oleh SKPD diperlukan dengan tujuan meningkatkan indeks profesionalitas ASN dalam dimensi kinerja yang diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan pengukuran indeks profesionalitas ASN. Dokumen SKP merupakan data dukung yang diperlukan sebagai dasar menentukan indeks profesionalitas ASN dalam dimensi kinerja. Masih belum optimalnya indeks profesionalitas ASN dimensi kinerja pada Kabupaten Tanah Laut disebabkan karena dokumen SKP belum disampaikan atau dilaporkan secara lengkap oleh SKPD. Sehingga tidak semua nilai pada SKP ASN terdata secara menyeluruh. Maka upaya untuk melaksanakan penyampaian dokumen SKP secara menyeluruh dilakukan dengan menghimbau agar SKPD menyampaikan dokumen SKP secara menyeluruh.

#### **5. Penyempurnaan regulasi penilaian kinerja ASN**

Penyempurnaan regulasi penilaian kinerja ASN diperlukan dengan tujuan meningkatkan indeks profesionalitas ASN dalam dimensi kinerja yang diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan pengukuran indeks profesionalitas ASN. Perubahan regulasi mengenai penilaian kinerja ASN berpengaruh pada ketepatan waktu pengerjaan SKP dan pengumpulan SKP oleh ASN. Masih belum optimalnya indeks profesionalitas ASN dimensi kinerja pada Kabupaten Tanah Laut salah satunya disebabkan karena dokumen SKP belum disampaikan atau dilaporkan secara lengkap dan tepat waktu oleh SKPD yang mana salah satu hal yang mempengaruhi adalah seringnya regulasi mengenai penilaian kinerja ASN yang mengalami perubahan. Keterlambatan pengerjaan SKP sesuai dengan peraturan yang berlaku menghambat pendataan nilai SKP ASN tercatat secara menyeluruh. Maka upaya untuk penyempurnaan regulasi penilaian kinerja ASN dilakukan dengan melaksanakan sosialisasi terkait perubahan regulasi tentang penilaian kinerja ASN. Dengan sosialisasi yang intensif diharapkan keterlambatan penyampaian dokumen SKP ASN dapat diminimalisir bahkan dihindari.

#### **6. Penurunan jumlah ASN yang mendapatkan hukuman disiplin**

Penurunan jumlah ASN yang mendapatkan hukuman disiplin diperlukan dengan tujuan meningkatkan indeks profesionalitas ASN dalam dimensi disiplin yang diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan

pengukuran indeks profesionalitas ASN. Masih belum optimalnya indeks profesionalitas ASN dimensi disiplin pada Kabupaten Tanah Laut disebabkan karena masih adanya ASN yang mendapatkan hukuman disiplin. Maka upaya untuk menurunkan jumlah ASN yang mendapatkan hukuman disiplin dilakukan dengan cara melakukan sosialisasi pembinaan disiplin ASN melalui sosialisasi dan monitoring disiplin ASN. Seiring dengan meningkatnya ASN sadar disiplin diharapkan ASN dapat meminimalisir bahkan menghindari pelanggaran disiplin.


Ringkasan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dapat dilihat dalam Tabel T-C.26. berikut.

**Tabel T-C.26.**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan**

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Meningkatkan Profesionalitas ASN	Meningkatnya Kualifikasi ASN Daerah	Peningkatan minat ASN untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi dengan jalan mengalokasikan anggaran	Memberikan kesempatan seluas luasnya kepada ASN untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi
		Meningkatnya Kompetensi ASN Daerah	Pemanfaatan data kepesertaan diklat/bimtek serta mengupdate dokumen rancangan kebutuhan diklat/bimtek dalam suatu masa tertentu	Memberikan akses melalui aplikasi ke SKPD untuk dapat menginput data pengembangan kompetensi ASN
			Pengelolaan dokumen diklat secara menyeluruh	Memberikan akses melalui aplikasi ke SKPD untuk dapat menginput data diklat ASN
		Meningkatnya Kinerja ASN Daerah	Penyampaian dokumen SKP secara menyeluruh oleh SKPD	Melakukan pemenuhan dokumen SKP secara menyeluruh oleh SKPD

			Penyempurnaan regulasi penilaian kinerja ASN	Melakukan sosialisasi terkait perubahan regulasi penilaian kinerja ASN
		Meningkatnya Disiplin ASN Daerah	Penurunan jumlah ASN yang mendapatkan hukuman disiplin	Melakukan pembinaan disiplin ASN melalui sosialisasi dan monitoring disiplin ASN

**Pelaihari,     Maret 2023**  
**Kepala Badan Kepegawaian dan**  
**Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Tanah Laut,**

  
**Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si**  
**Pembina Tk. I (IV/b)**  
**NIP. 19630808 198602 1 008**



PEMERINTAH KABUPATEN  
TANAH LAUT

**BAB VI**  
**RENCANA PROGRAM**  
**DAN KEGIATAN**  
**SERTA PENDANAAN**



BKPSDM  
Kabupaten Tanah Laut

**RENSTRA**  
**(RENCANA STRATEGIS)**

TAHUN 2024-2026

## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Perencanaan program dan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut merupakan suatu proses penetapan serangkaian tindakan yang akan dilakukan di masa mendatang dengan mengalokasikan segala sumber daya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Program dengan demikian merupakan kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu guna mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan-kegiatan tersebut merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan untuk merealisasikan program yang telah ditetapkan dan merupakan cerminan dari strategi konkrit untuk mencapai tujuan dan sasaran.

Dalam pelaksanaannya program-program dalam dokumen pembangunan yang disusun oleh Pemerintah Daerah merupakan program-program yang akan dilaksanakan oleh Perangkat Daerah. Untuk mewujudkan pembangunan di Kabupaten Tanah Laut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mempunyai andil untuk berpartisipasi dan terlibat langsung dalam agenda mensukseskan pembangunan di Kabupaten Tanah Laut dalam bidang pelayanan kepegawaian. Adapun beberapa aplikasi yang menjadi andil bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut bagi pelayanan kepegawaian di Kabupaten Tanah Laut, antara lain:

#### **1. Aplikasi E-SKP**

E-SKP atau Elektronik Sasaran Kinerja Pegawai adalah sistem yang dirancang untuk pengolahan data SKP serta penilaiannya. Dengan e-SKP ini, tiap instansi dapat menyelenggarakan penilaian SKP secara elektronik dengan sasaran tiap pegawai dalam instansi tersebut. Adapun pengguna dari e-SKP ini adalah seluruh pegawai dimulai dari struktur tertinggi dari Instansi sebagai level tertinggi sampai pada staf sebagai level terbawah.

#### **2. Aplikasi e-KITA**

Aplikasi e-KiTA (Kinerja dan Tunjangan Aparatur) merupakan aplikasi yang digunakan sebagai alat ukur kinerja dan kedisiplinan bagi Pegawai Negeri Sipil yang ada di Tanah Laut guna pembayaran Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP).

#### **3. Aplikasi MyTPP**

Aplikasi Pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (MyTPP) adalah aplikasi yang dirancang untuk mempermudah dalam merekapitulasi Tambahan Penghasilan pegawai (TPP). MyTPP terintegrasi dengan

aplikasi Kinerja e-KiTA dan Aplikasi Absensi Pegawai (SIAP) sehingga dapat melakukan perhitungan persentase Tambahan Penghasilan Pegawai yang akan dibayarkan kepada ASN di setiap bulannya.

#### **4. Aplikasi SIDIKA**

Sistem Informasi Dokumentasi Kepegawaian (SIDIKA) merupakan aplikasi yang menyimpan dokumen kepegawaian ASN secara menyeluruh yang disajikan dalam bentuk dokumen elektronik. Aplikasi ini dapat diakses oleh pengelola kepegawaian pada pada masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah

#### **5. Aplikasi SIMFONI**

Sistem Informasi Layanan Online (SIMFONI) merupakan salah satu instrumen bersifat online yang dapat digunakan untuk keperluan layanan manajemen kepegawaian secara online. SIMFONI memiliki 2 bagian layanan yaitu layanan *eksternal* dan dan layanan *internal*. Layanan *internal* yaitu produk layanan kepegawaian yang dihasilkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sedangkan layanan *eksternal* yaitu produk layanan dikeluarkan oleh instansi vertikal diantaranya Badan Kepegawaian Nasional (BKN) dan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yang usulannya melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pada aplikasi ini pengguna dapat mengunduh produk kepegawaian yang diterbitkan oleh BKPSDM, memiliki buku jaga elektronik untuk data pembandingan terkait kenaikan pangkat, batas usia pensiun dan layanan pendukung lainnya

#### **6. Aplikasi SIMPEG**

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah aplikasi berbasis web yang berfungsi untuk mengolah data kepegawaian PNS secara terintegrasi dan dapat menyajikan berbagai informasi kepegawaian dengan mudah dan cepat. Dengan manajemen pengguna yang bersifat fleksibel dan multi user, untuk melengkapi data pegawai pada lingkup pemerintah Kabupaten Tanah Laut. Data SIMPEG dilakukan pemutakhiran secara berkala sehingga didapatkan data pegawai yang lengkap dan terkini.

Untuk dapat mengimplementasikan tujuan dan sasaran Pemerintah Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut telah menyusun berbagai kebijakan hingga program dalam rangka meningkatkan pelayanan di urusan kepegawaian. Program, kegiatan dan sub kegiatan beserta pagu anggaran dan target indikator Renstra Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026 tertera pada Tabel T-C.27. berikut.

**Tabel T-C.27.**  
**Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Tanah Laut**

Tujuan	Sasaran	Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan				Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi
					2022		2023		2024		2025		2026		2026			
					Realisasi	(Rp)	Proyeksi	(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)	(19)
Meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah			Nilai SAKIP Kabupaten		B		69.00 (B)		70.01 (BB)		75.00 (BB)		80.01 (A)		80.01 (A)		BKPS DM	Kab. Tanah Laut
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM		Nilai SAKIP BKPSDM				80.01		82.00		83.00		85.00		85.00			
		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	IKM sekretariat BKPSDM		90.70	5,484,689,527	85.00	6,807,874,142	86.00	56,978,070,995	88.00	56,978,070,995	90.00	56,978,070,995	90.00	170,934,212,985		

	<b>Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat daerah</b>	<b>Persentase capaian kegiatan perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah</b>	%	100	7,656,300	100	18,931,559	100	19,404,848	100	19,404,848	100	19,404,848	100	58,214,544
	<b>Sub Kegiatan :</b>														
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	6	4,446,300	7	11,567,771	6	11,856,965	6	11,856,965	6	11,856,965	18	35,570,895
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Laporan	5	3,210,000	3	7,363,788	5	7,547,883	5	7,547,883	5	7,547,883	15	22,643,649
	<b>Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase capaian Administrasi Keuangan perangkat daerah yang terpenuhi</b>	%	100	4,447,256,820	100	5,601,517,071	100	55,741,554,998	100	55,741,554,998	100	55,741,554,998	100	167,224,664,994
	<b>Sub Kegiatan :</b>														
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/Bulan	37	4,440,410,220	36	5,590,256,038	2036	55,730,012,439	2036	55,730,012,439	2036	55,730,012,439	6108	167,190,037,317
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Dokumen	7	6,846,600	5	11,261,033	7	11,542,559	7	11,542,559	7	11,542,559	21	34,627,677
	<b>Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase capaian Administrasi Kepegawaian perangkat Daerah yang terlaksana</b>	%	-	-	-	-	100	45,966,000	100	45,966,000	100	45,966,000	100	137,898,000
	<b>Sub Kegiatan :</b>														

	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Paket	-	-	-	-	50	33,966,000	50	33,966,000	50	33,966,000	150	101,898,000
	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah pegawai berdasarkan tugas dan Fungsi yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	Orang	-	-	-	-	2	12,000,000	2	12,000,000	2	12,000,000	6	36,000,000
	<b>Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase Capaian Penyediaan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	%	95.00	409,647,171	100	561,837,097	100	461,691,161	100	461,691,161	100	461,691,161	100	1,385,073,483
	<b>Sub Kegiatan :</b>														
	Penyediaan Komponen Instalasi/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Jenis Komponen Instalasi/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	Paket	6	2,348,000	1	3,490,297	1	3,490,197	1	3,490,197	1	3,490,197	3	10,470,591
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah jenis Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Paket	4	91,248,000	8	230,336,516	7	91,248,000	7	91,248,000	7	91,248,000	21	273,744,000
	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Paket	-	-	-	-	3	9,171,264	3	9,171,264	3	9,171,264	9	27,513,792
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Jenis Barang Cetak dan Penggandaan	Paket	9	75,577,700	1	80,000,284	2	75,577,700	2	75,577,700	2	75,577,700	6	226,733,100
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	Laporan	-	-	-	-	1	1,200,000	1	1,200,000	1	1,200,000	3	3,600,000
	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang di sediakan	Paket	-	-	-	-	1	10,000,000	1	10,000,000	1	10,000,000	3	30,000,000
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	12	240,473,471	29	248,010,000	12	248,010,000	12	248,010,000	12	248,010,000	36	744,030,000

	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis	Dokumen	-	-	-	-	8	22,994,000	8	22,994,000	8	22,994,000	24	68,982,000
	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Persentase Capaian Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	%	100	-	100	-	100	66,164,848	100	66,164,848	100	66,164,848	100	198,494,544
	<b>Sub Kegiatan :</b>														
	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket meubel yang disediakan	Unit	-	-	-	-	2	54,164,848	2	54,164,848	2	54,164,848	6	162,494,544
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang	Unit	-	-	-	-	1	2,000,000	1	2,000,000	1	2,000,000	3	6,000,000
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Unit	-	-	-	-	2	10,000,000	2	10,000,000	2	10,000,000	6	30,000,000
	<b>Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Persentase Capaian Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	%	100	511,643,736	100	487,058,415	100	517,714,140	100	517,714,140	100	517,714,140	100	1,553,142,420
	<b>Sub Kegiatan :</b>														
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	0	-	-	-	12	2,000,000	12	2,000,000	12	2,000,000	36	6,000,000
	Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Rekening Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	Laporan	12	129,449,296	12	148,197,500	12	148,197,500	12	148,197,500	12	148,197,500	36	444,592,500
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Laporan	12	382,194,440	11	338,860,915	12	367,516,640	12	367,516,640	12	367,516,640	36	1,102,549,920

		<i>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan daerah</i>	<i>Persentase Capaian Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>	%	100	108,485,500	100	138,530,000	100	125,575,000	100	125,575,000	100	125,575,000	100	376,725,000
		<b>Sub Kegiatan :</b>														
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Unit	13	37,057,000	14	106,560,000	14	76,560,000	14	76,560,000	14	76,560,000	42	229,680,000
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara	Unit	17	27,015,000	5	31,970,000	23	27,015,000	5	27,015,000	5	27,015,000	33	81,045,000
		Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang di pelihara	Unit	2	44,413,500	-	-	2	20,000,000	2	20,000,000	2	20,000,000	6	60,000,000
		Pemeliharaan/ Rehabilitasi sarana dan prasarana Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang dipelihara	Unit	-	-	-	-	1	2,000,000	1	2,000,000	1	2,000,000	3	6,000,000
Meningkatkan Kepuasan Masyarakat dalam Memperoleh Pelayanan dari Pemerintah			Indeks Pelayanan Publik	Nilai	4.53		4.53		4.54		4.55		4.57		4.57	
Meningkatnya Profesionalitas ASN			Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	57.91		60,00		61,50		65.5		70		70	
		Program Kepegawaian Daerah	Nilai Kualifikasi ASN Daerah	Nilai	12.70	951,548,074	12.81	1,905,170,056	12.81	4,097,460,224	13.01	2,443,245,265	13.01	3,443,245,265	13.01	9,812,626,354


			Nilai Kompetensi ASN Daerah		15.07		15.50		16.50		18.80		23.00		23.00			
			Nilai Kinerja Pegawai ASN Daerah		25.16		26.70		27.20		28.70		29.00		29.00			
			Nilai Disiplin Pegawai ASN Daerah		4.99		4.99		4.99		4.99		4.99		4.99			
		<i>Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian</i>	<i>Persentase Capaian Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian</i>	%	100	198,652,925	100	548,158,463	100	2,129,893,094	100	884,456,729	100	1,884,456,729	100	4,898,806,552		
		Sub Kegiatan :																
		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	Dokumen	1	5,024,925	1	10,025,502	1	37,643,782	1	37,643,782	1	37,643,782	3	112,931,346		
		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Dokumen	259	41,885,000	1	307,215,670	1	1,469,780,528	1	307,215,670	1	1,214,026,222	3	2,991,022,420		
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Dokumen	-	-	1	15,236,260	1	335,317,684	1	242,128,236	1	335,317,684	3	912,763,604		
		Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Lembaga	-	-	-	-	2	66,151,100	2	61,469,675	2	61,469,675	6	189,090,450		

	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Dokumen	4	151,743,000	4	215,681,031	2	172,000,000	2	195,999,366	2	195,999,366	6	563,998,732
	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data	Dokumen	0	-	-	-	4	24,000,000	4	15,000,000	4	15,000,000	12	54,000,000
	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Laporan	-	-	-	-	1	25,000,000	1	25,000,000	1	25,000,000	3	75,000,000
	<b>Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>Persentase Capaian Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>%</b>	<b>96.71</b>	<b>313,214,749</b>	<b>85</b>	<b>341,575,016</b>	<b>90</b>	<b>418,075,016</b>	<b>90</b>	<b>418,075,016</b>	<b>90</b>	<b>418,075,016</b>	<b>90</b>	<b>1,254,225,048</b>
	<b>Sub Kegiatan :</b>														
	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Dokumen	1387	120,081,749	4	67,487,418	2	67,487,418	2	67,487,418	2	67,487,418	6	202,462,254
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Dokumen	2566	108,358,000	14	181,962,598	4	181,962,598	4	181,962,598	4	181,962,598	12	545,887,794
	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Dokumen	4	84,775,000	1	92,125,000	1	168,625,000	1	168,625,000	1	168,625,000	3	505,875,000
	<b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Persentase Capaian Pengembangan ASN</b>	<b>%</b>	<b>98.75</b>	<b>419,406,400</b>	<b>100</b>	<b>920,951,710</b>	<b>100</b>	<b>1,247,431,710</b>	<b>100</b>	<b>947,431,710</b>	<b>100</b>	<b>947,431,710</b>	<b>100</b>	<b>3,142,295,130</b>
	<b>Sub Kegiatan :</b>														
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Orang	25	122,856,400	50	220,951,710	50	247,431,710	50	247,431,710	50	247,431,710	150	742,295,130

	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	Orang	2	296,550,000	7	700,000,000	7	1,000,000,000	7	700,000,000	7	700,000,000	21	2,400,000,000
	<b>Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>Persentase Peningkatan Kinerja dan Disiplin Aparatur</b>	%	100	20,274,000	100	94,484,867	80,00	302,060,404	80,00	193,281,810	80,00	193,281,810	80,00	517,299,624
	<b>Sub Kegiatan :</b>														
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen	-	-	1	69,487,438	1	50,000,000	1	30,100,000	1	30,100,000	3	110,200,000
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Orang	-	-	-	-	9	116,850,000	2	62,100,000	2	62,100,000	13	69,725,600
	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Orang	755	20,274,000	6	24,997,429	6	79,081,810	6	65,851,810	6	65,851,810	18	210,785,430
	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	Dokumen	-	-	-	-	15	56,128,594	15	35,230,000	15	35,230,000	45	126,588,594
	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	<b>Nilai Kompetensi ASN Daerah</b>	Nilai	15.07	846,592,740	15.50	2,444,257,865	16.50	2,601,756,740	18.80	1,982,425,940	23.00	1,982,425,940	23.00	6,566,608,620
	<b>Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara</b>	<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	%	-	-	-	-	100	458,244,000	100	188,244,000	100	188,244,000	100	834,732,000
	<b>Sub Kegiatan :</b>														

Terlaksananya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Orang	-	-	-	-	57	458,244,000	12	188,244,000	12	188,244,000	81	834,732,000
<b>Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara</b>	<b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, pengembangan kompetensi bagi Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan</b>	<b>Persentase Pegawai yang Mengikuti Diklat Peningkatan Kompetensi</b>	%	92,86	846,592,740	86,61	2,444,257,865	81,22	2,143,512,740	89,45	1,794,181,940	90,00	1,794,181,940	90,00	5,731,876,620
	<b>Sub Kegiatan :</b>														
Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan ASN	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi pimpinan Tinggi Jabatan Fungsional Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah Laporan yang mengikuti Diklat Manajerial dan Fungsional/ Tekhnis	Laporan	164	846,592,740	15	2,444,257,865	3	2,143,512,740	3	1,794,181,940	3	1,794,181,940	9	5,731,876,620

Pelaihari, Maret 2023  
Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Tanah Laut,



**Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si**  
Pembina Tk. I (IV/b)  
NIP. 19630808 198602 1 008



PEMERINTAH KABUPATEN  
TANAH LAUT

**BAB VII**  
**KINERJA**  
**PENYELENGGARAAN**  
**BIDANG URUSAN**



BKPSDM  
Kabupaten Tanah Laut

**RENSTRA**  
**(RENCANA STRATEGIS)**

**TAHUN 2024-2026**

## **BAB VII**

### **KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Perangkat daerah pada dasarnya merupakan pelaksana teknis dalam rangka mewujudkan kinerja bidang urusan berkenaan. Sebagaimana diketahui, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengampu urusan bidang kepegawaian dan diklat. Dalam kaitan itu, rencana strategik dipandang sebagai dokumen yang menjelaskan bagaimana kinerja direncanakan, dilaksanakan, dievaluasi dan dipertanggungjawabkan nantinya dalam suatu sistem akuntabilitas. Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu instrumen pertanggungjawaban kepada publik atas kinerja pemerintah yang terdiri dari berbagai indikator dan mekanisme perencanaan, pengukuran, penilaian, dan pelaporan kinerja secara menyeluruh dan terpadu untuk memenuhi kewajiban pemerintah dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah. Selain itu, sistem tersebut juga menjadi bahan monitoring dan evaluasi pemerintahan dalam melihat efektivitas kinerja lembaganya sehingga kelemahan maupun permasalahan yang dihadapi selama ini dapat diperbaiki.

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut perlu menetapkan indikator kinerja. Indikator kinerja menjadi ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu tujuan/sasaran, program, dan kegiatan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dapat secara nyata dihitung dan diukur karena akan digunakan sebagai dasar dalam menilai atau melihat tingkatan kinerja, baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap pasca kegiatan selesai dan berfungsi. Dengan demikian, indikator kinerja menjadi ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.

Indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPD adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan capaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dalam tiga tahun mendatang. Indikator kinerja tersebut digali dari arah kebijakan dan kebijakan umum yang berhubungan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut sebagai perencana sekaligus koordinator penyelenggaraan pembangunan daerah. Terkait indikator kinerja pada tujuan dan sasaran Renstra, Badan Kepegawaian dan

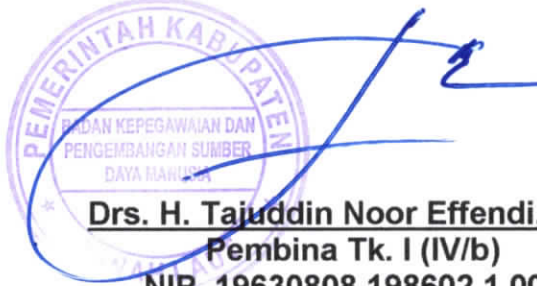
Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut harus memiliki keselarasan dengan tujuan dan sasaran RPD Kabupaten Tanah Laut 2024-2026. Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yang akan dicapai pada tahun 2024-2026 sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD tahun 2024–2026 dapat dilihat pada Tabel T-C.28. berikut.

Tabel T-C.28.

**Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD Kabupaten Tanah Laut  
Tahun 2024-2026**

No	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Satuan	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPD		Target Capaian setiap Tahun		
				Realisasi 2022	Proyeksi 2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	57.91	60,00	61,50	65,50	70,00
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai	76.50	80.01	82.00	83.00	85.00

Pelaihari,     Maret 2023  
Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Tanah Laut,



**Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si**  
Pembina Tk. I (IV/b)  
NIP. 19630808 198602 1 008



PEMERINTAH KABUPATEN  
TANAH LAUT

# BAB VIII

# PENUTUP



BKPSDM  
Kabupaten Tanah Laut

**RENSTRA**  
(RENCANA STRATEGIS)

TAHUN 2024-2026

## **BAB VIII**

### **PENUTUP**

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026 merupakan upaya untuk melanjutkan berbagai kebijakan bidang urusan kepegawaian dan diklat sesuai tantangan dan isu strategis dalam rangka mewujudkan meningkatnya indeks profesionalitas ASN di lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut. Keberhasilan implementasi Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut sangat tergantung pada pemahaman, kesadaran, keterlibatan dan upaya sungguh-sungguh segenap unsur dalam lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut. Oleh karena itu, diperlukan kerjasama dan dukungan oleh semua pihak demi tercapainya peningkatan profesionalitas ASN Kabupaten Tanah Laut.

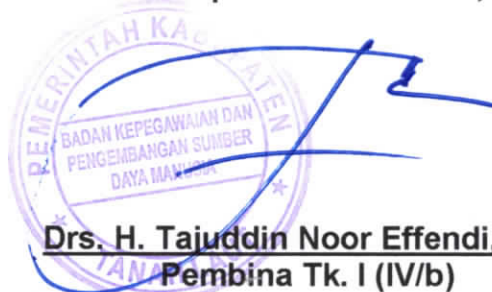
#### **Kesimpulan**

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026 memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026 dalam menyelenggarakan pembangunan daerah Kabupaten Tanah Laut. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026 disusun untuk memberikan arah yang jelas pada pelaksanaan kegiatan sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dalam menjalankan berbagai prioritas pembangunan daerah. Selain itu, Renstra ini juga berfungsi sebagai rambu-rambu strategis yang harus dilaksanakan dan dikendalikan kinerjanya tiap tahun melalui Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah dan dipertanggungjawabkan dalam Laporan Kinerja (LKj).

Sesuai dengan perkembangan lingkungan internal dan eksternal yang terus mengalami perubahan maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026 tidak bersifat kaku dan senantiasa dinamis menyesuaikan perubahan-perubahan yang terjadi. Dalam rangka peningkatan kapasitas, kerjasama, dan loyalitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang yang diberikan, maka komitmen dari setiap jajaran di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut sangat diharapkan. Dengan demikian, penting bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut untuk

mengedepankan aspek perencanaan perangkat daerah beserta fungsi pengendalian dan evaluasi.

**Pelaihari,     Maret 2023**  
**Kepala Badan Kepegawaian dan**  
**Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Tanah Laut,**



The image shows a circular official stamp in purple ink. The outer ring contains the text "PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT". The inner part of the stamp reads "BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA". Overlaid on the stamp is a blue ink signature.

**Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si**  
**Pembina Tk. I (IV/b)**  
**NIP. 19630808 198602 1 008**



PEMERINTAH KABUPATEN  
TANAH LAUT

**PENETAPAN  
RENCANA STRATEGIS  
BKPSDM  
TAHUN  
2024-2026**



BKPSDM  
Kabupaten Tanah Laut

**RENSTRA**  
**(RENCANA STRATEGIS)**

**TAHUN 2024-2026**



**PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jl. A. Syairani Komplek Perkantoran Gagas Pelaihari 70814 Telp.(0512) 21043 Fax. (0512) 21315  
Website: [www.bkpsdm.tanahlaut.go.id](http://www.bkpsdm.tanahlaut.go.id) e-mail: [bkpsdmkabtanahlaut@gmail.com](mailto:bkpsdmkabtanahlaut@gmail.com)

---

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
NOMOR: 38 TAHUN 2022**

**TENTANG**

**PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN TANAH LAUT  
TAHUN 2024 – 2026**

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan Lampiran Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, perlu dibentuk Tim Penyusun Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026;
  - b. bahwa dalam rangka penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tahun 2024-2026 dipandang perlu dibentuk Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026;
  - c. bahwa berdasarkan Pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tanah Laut tentang pembentukan Tim penyusun Rencana Strategis

(Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026.

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756) dengan mengubah Undang-Undang Nomor 27, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820) tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9);
  2. 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);
  3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
  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 9 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);
  5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana

Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

6. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 25);
7. Surat Edaran Bupati Tanah Laut Nomor: 050.13/3282/Bappeda.2022, tanggal 20 Desember 2022, tentang Penyusunan Rancangan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Tahun 2024-2026.

**MEMUTUSKAN:**

- Menetapkan :
- KESATU** : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tahun 2024-2026, dengan susunan keanggotaan Tim sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini.
- KEDUA** : Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU mempunyai tugas:
1. Melakukan pembahasan identifikasi Penelaahan atas isu strategis yang berkembang di masyarakat;
  2. Melakukan pembahasan pengolahan data dan informasi, analisis gambaran pelayanan Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut;

3. Melakukan Pengkajian evaluasi renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tahun lalu berdasarkan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut;
4. Melaksanakan Penentuan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut;
5. Melaksanakan penelaahan rancangan awal dan perumusan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.
6. Melaksanakan penyelarasan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dengan arah rencana pembangunan Kabupaten Tanah Laut;
7. Melaksanakan Penyusunan dan penajaman terhadap indikator Kinerja Utama dan target kinerja program/kegiatan sampai dengan Pohon Kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut;
8. Melaksanakan Sinkronisasi program dan kegiatan melalui pelaksanaan forum perangkat daerah dalam rangka optimalisasi pencapaian sasaran sesuai dengan kewenangan dan sinergitas pelaksanaan dengan pemangku kepentingan terkait;
9. Melaksanakan penentuan sasaran dan kegiatan Satuan Kerja Perangkat Daerah disusun berdasarkan pendekatan kinerja, perencanaan dan penganggaran terpadu;
10. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang relevan dengan penyusunan Renstra Satuan Kerja Perangkat Daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

KETIGA : Keputusan Kepada Badan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Pelaihari  
pada tanggal 22 Desember 2022

Kepala Badan  
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia  
Kabupaten Tanah Laut,



**Drs. H. TAJUDDIN NOOR EFFENDI, M.Si**  
**Pembina Tk. I (IV/b)**  
**NIP. 19630808 198602 1 008**

LAMPIRAN  
KEPUTUSAN KEPALA BADAN  
NOMOR : 38 TAHUN 2022  
TANGGAL : 22 DESEMBER 2022

**PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN TANAH LAUT  
TAHUN 2024-2026**

No	Nama Jabatan	Jabatan Dalam Tim
1	Kepala BKPSDM	Penanggung Jawab
2	Sekretaris	Ketua
3	Kepala Bidang Mutasi, Data dan Informasi	Anggota
4	Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur	Anggota
5	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	Anggota
6	Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	Anggota
7	Analisis Kepegawaian Muda	Anggota
8	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Anggota

Kepala Badan  
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia  
Kabupaten Tanah Laut,

  
Drs. **H. TAJUDDIN NOOR EFFENDI, M.Si**  
Pembina Tk. I (IV/b)  
NIP. 19630808 198602 1 008



PEMERINTAH KABUPATEN  
TANAH LAUT

# LAMPIRAN



BKPSDM  
Kabupaten Tanah Laut

RENSTRA  
(RENCANA STRATEGIS)

TAHUN 2024-2026

CASCADING KINERJA BKPSDM KAB. TANAH LAUT

TUJUAN RPD	Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (Good Governance) <i>Indikator: Indeks Reformasi Birokrasi</i>																			
SABARAN RPD	Meningkatnya Kepuasan Masyarakat dalam Memperoleh Pelayanan dari Pemerintah <i>Indikator: Indeks Pelayanan Publik</i>																			
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah <i>Indikator: Nilai SAKIP Kabupaten</i>																			
TUJUAN OPD	Meningkatnya Kepuasan Masyarakat dalam Memperoleh Pelayanan dari Pemerintah <i>Indikator: Indeks Pelayanan Publik</i>																			
SABARAN OPD	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah <i>Indikator: Nilai SAKIP Kabupaten</i>																			
	Meningkatnya Profesionalitas ASN <i>Indikator: Indeks Profesionalitas ASN</i>																			
PROGRAM	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH												PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA							
SABARAN PROGRAM	Meningkatnya Profesionalitas ASN												Meningkatnya Profesionalitas ASN							
KEGIATAN	<i>Indikator: Nilai Kualifikasi ASN Daerah</i>				<i>Indikator: Nilai Kompetensi ASN Daerah</i>				<i>Indikator: Nilai Kualifikasi ASN Daerah</i>		<i>Indikator: Nilai Kinerja ASN Daerah</i>		<i>Indikator: Nilai Kompetensi ASN Daerah</i>							
	<i>Indikator: Nilai Kinerja ASN Daerah</i>				<i>Indikator: Nilai Kinerja ASN Daerah</i>				<i>Indikator: Nilai Disiplin ASN Daerah</i>											
	<i>Indikator: Nilai Disiplin ASN Daerah</i>																			
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				Mutasi dan Promosi ASN				Peningkatan Kompetensi ASN		Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Pengembangan Kompetensi Teknis  Sertifikasi, Kelembagaan, pengembangan kompetensi bagi Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan		Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat daerah					
SABARAN KEGIATAN	<i>Indikator: Persentase Capaian Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian</i>				<i>Indikator: Persentase Capaian Mutasi dan Promosi ASN</i>				<i>Indikator: Persentase Capaian Peningkatan Kompetensi ASN</i>		<i>Indikator: Persentase Peningkatan Kinerja dan Disiplin Aparatur</i>		<i>Indikator: Persentase Pegawai yang Mengikuti Dilat Peningkatan Kompetensi Teknis</i>		<i>Indikator: Persentase Pegawai yang Mengikuti Dilat Peningkatan Kompetensi</i>		<i>Indikator: Persentase capaian kegiatan perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah</i>			
SUB KEGIATAN	Penyusunan Rencana Kelembagaan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Pengelolaan Data Kepegawaian	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Pengelolaan Mutasi ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Pengelolaan Promosi ASN	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Pembinaan Disiplin ASN	Pelayanan Proses Izin Perencanaan Pegawai	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Ipt, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi pimpinan Tinggi Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
	OUTPUT	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kelembagaan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Ditefasilitasi	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Disiplin	Jumlah Dokumen Proses Izin Perencanaan Pegawai yang Dilyaizi	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	Jumlah Laporan yang mengikut Dilat Manajerial dan Fungsional Teknis	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah

