



RENSTRA 2021-2026

**Rencana Strategis Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Balangan
Tahun 2021-2026**

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas segala taufik dan hidayah-Nya, akhirnya Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 selesai disusun untuk memenuhi salah satu kewajiban organisasi dan diharapkan dapat memberikan gambaran serta informasi umum kepada pihak-pihak yang berkompeten mengenai arah manajemen kepegawaian 5 (lima) tahun mendatang.

Rencana strategis disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Balangan dan memperhitungkan prestasi, potensi serta kapasitas kinerja SKPD. Pada tahapan berikutnya, Renstra yang memuat tujuan, sasaran, program, kegiatan, subkegiatan, serta pendanaan indikatifnya akan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah setiap tahunnya.

Tidak lupa juga diucapkan terima kasih kepada semua pihak, baik internal maupun eksternal, yang telah memberikan dukungan dalam bentuk data dalam proses penyusunannya. Meskipun secara jujur harus diakui masih terdapat kelemahan/kekurangan dalam penyusunan Renstra tersebut.

Akan tetapi di tengah keterbatasan dan kekurangan sebagaimana tersebut di atas, diharapkan dokumen perencanaan ini dapat menjadi acuan awal program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Balangan untuk tahun 2021-2026 mendatang serta dapat memberikan proyeksi ke depan tentang isu-isu kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur yang semakin kompleks dan dinamis. Tentu saja dengan tetap senantiasa mencermati dan menyikapi secara bijak dinamika yang akan terus berkembang dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara serta mengakomodir arah kebijakan nasional yang ditetapkan oleh pemerintahan yang lebih tinggi.

Kami menyadari bahwa dokumen ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu masukan dan kritik konstruktif dari berbagai pihak yang berkompeten sangat diharapkan untuk perbaikan di masa mendatang.

Paringin, September 2021

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Balangan,



H. SUFRIANNOR, S.Sos, M.AP

Pembina Utama Muda

NIP. 19681012 198903 1 009

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISIii

DAFTAR TABEL..... iii

DAFTAR GAMBARiv

BAB I PENDAHULUAN..... 1

 A. Latar Belakang 1

 B. Landasan Hukum..... 3

 C. Maksud dan Tujuan 4

 D. Sistematika Penulisan..... 5

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH 7

 A. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah 7

 B. Sumber Daya Perangkat Daerah 8

 1. Sumber Daya Manusia Aparatur 8

 2. Aset/Modal..... 10

 C. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah 13

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH..... 18

 A. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah..... 18

 B. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih 20

 C. Telaah Renstra K/L dan Renstra 21

 D. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis..... 23

 E. Penentuan Isu-isu Strategis 24

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN 28

 A. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah..... 28

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN 30

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN 32

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN 34

BAB VIII PENUTUP..... 36

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
2.1	Komposisi Pegawai BKPSDM Kabupaten Balangan Berdasarkan Jenis Kelamin	9
2.2	Komposisi Pegawai BKPSDM Kabupaten Balangan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	9
2.3	Komposisi Pegawai BKPSDM Kabupaten Balangan Berdasarkan Tingkat Golongan	9
2.4	Data Aset yang Dimiliki BKPSDM Kabupaten Balangan s.d. Tahun 2020	10
2.5	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan	14
2.6	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan	16
4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah	29
5.1	Strategi dan Arah Kebijakan	31
6.1	Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan	33
7.1	Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	35

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
1.1	Alir Penyusunan Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota	2
1.2	Hubungan Renstra Perangkat Daerah dengan Dokumen Perencanaan Lainnya	3
2.1	Bagan Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Balangan	8
3.1	Peta Strategi Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024	22

BAB I

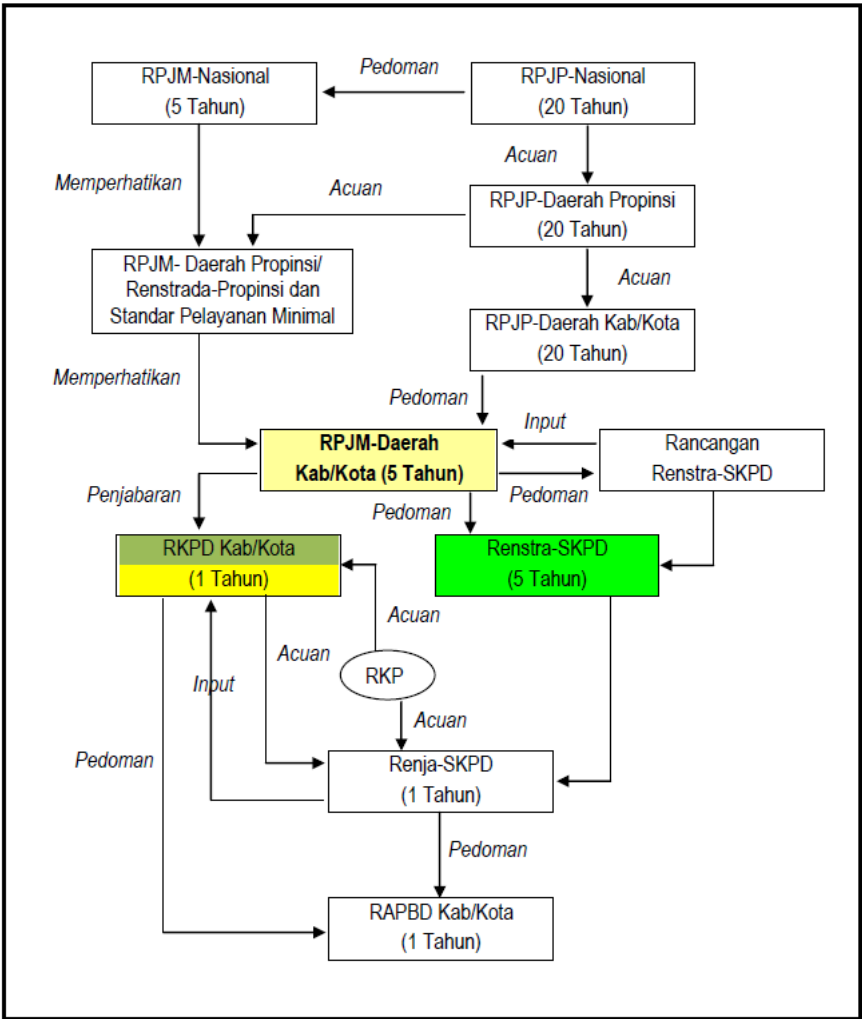
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Rencana tersebut memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap perangkat daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) dan bersifat indikatif.

Renstra Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 berfungsi sebagai dokumen penjabaran RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026. Renstra tersebut memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, kegiatan, subkegiatan, dan pendanaan indikatif yang dibutuhkan untuk mencapai target indikator kinerja yang diharapkan. Penyusunan dokumen dimaksud juga mengacu pada visi, misi, tujuan, dan sasaran RPJMD Kabupaten Balangan yang terkait secara langsung dengan BKPSDM sebagai lembaga teknis yang melaksanakan urusan penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Renstra yang disusun juga memuat indikator kinerja perangkat daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang, sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Hal tersebut juga dilakukan untuk menjamin konsistensi dan sinkronisasi dengan dokumen perencanaan pembangunan yang lebih tinggi dengan memperhatikan kondisi dan potensi yang ada. Adapun tahap penyusunan Renstra Perangkat Daerah dimulai dari: 1) persiapan penyusunan; 2) penyusunan rancangan awal; 3) penyusunan rancangan; 4) pelaksanaan forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah; 5) perumusan rancangan akhir; dan 6) penetapan. Tahapan rinci penyusunan Renstra dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Gambar 1.2
Hubungan Renstra Perangkat Daerah dengan
Dokumen Perencanaan Lainnya

B. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Renstra Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 20121-2026 adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;

6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
7. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Evaluasi dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 24 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Balangan Tahun 2013-2032;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Balangan;
12. Peraturan Bupati Balangan Nomor 25 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

C. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Renstra Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 dimaksudkan sebagai pedoman resmi dan acuan pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah dalam lima (5) tahun mendatang dan sekaligus acuan penentuan program dan kegiatan urusan penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Dengan telah tersedianya acuan resmi maka akan mempermudah untuk mengarahkan semua sumber daya yang dimiliki untuk terlibat di dalam pelaksanaan segenap program dan kegiatan perangkat daerah, guna mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan.

Tujuan penyusunan Renstra Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 adalah:

1. Merumuskan gambaran umum pelayanan perangkat daerah sebagai dasar perumusan permasalahan dan isu strategis kepegawiaan, pendidikan dan pelatihan serta dasar prioritas penanganannya ke depan.
2. Menjabarkan Visi dan Misi serta Tujuan dan Sasaran Bupati/Wakil Bupati Balangan Tahun 2021-2026 ke dalam tujuan, sasaran, program dan kegiatan perangkat daerah sebagai acuan bagi Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah.
3. Memberikan gambaran strategi dan arah kebijakan kepegawiaan, pendidikan dan pelatihan dalam mencapai tujuan dan sasaran perangkat daerah dan menetapkan kriteria keberhasilan tujuan dan sasaran dimaksud.
4. Menetapkan berbagai program dan kegiatan prioritas yang disertai dengan indikasi pagu anggaran dan target indikator kinerja untuk dilaksanakan pada tahun 2021- 2026.
5. Menetapkan indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Balangan sebagai dasar penilaian keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis tahun 2021-2026.
6. Sebagai wujud komitmen bersama antarbidang BKPSDM Kabupaten Balangan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran area reformasi birokrasi RPJMD Kabupaten Balangan yang menjadi tanggung jawab BKPSDM.

D. Sistematika Penulisan

Renstra Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 disusun berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Landasan Hukum
- C. Maksud dan Tujuan
- D. Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

- A. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
- B. Sumber Daya Perangkat Daerah

- C. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- D. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

- A. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
- B. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- C. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota
- D. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Berisi rumusan pernyataan Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Berisi rumusan pernyataan Strategi dan Arah Kebijakan Perangkat Daerah

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Berisi rencana Program dan Kegiatan, Subkegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Berisi Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai perangkat daerah dalam lima tahun mendatang dan sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD

BAB VIII PENUTUP

Berisi intisari BAB I sampai dengan BAB VII.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

A. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Balangan, BKPSDM merupakan Badan Daerah Tipe B yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Adapun tugas BKPSDM sesuai Peraturan Bupati Balangan Nomor 25 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah adalah membantu Bupati dalam melaksanakan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan kesekretariatan Organisasi Profesi ASN Kabupaten.

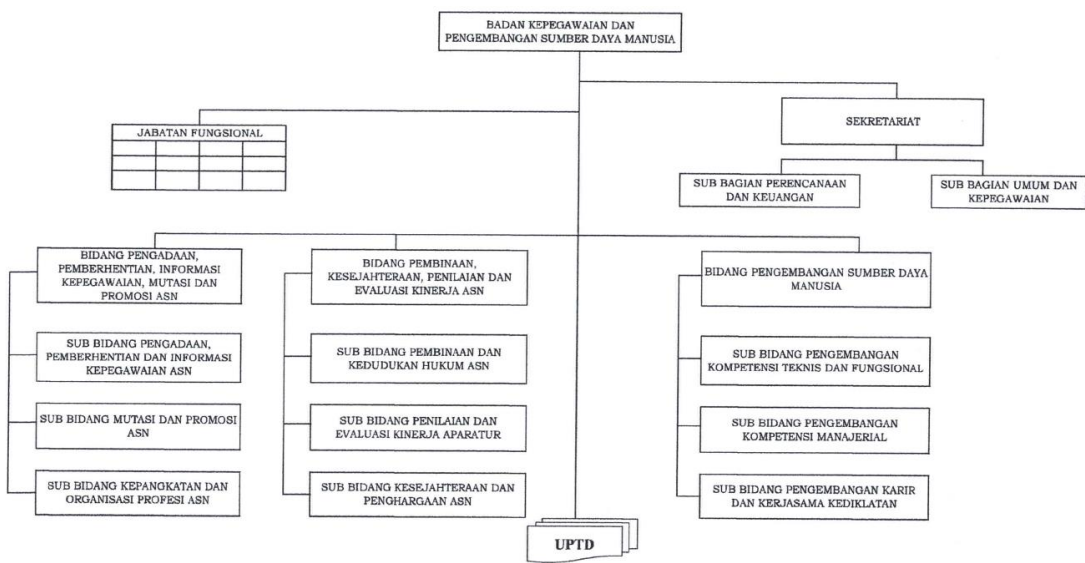
Fungsi BKPSDM Kabupaten Balangan sebagai penjabaran tugas pokok tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. Pelaksanaan tugas manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
5. Pengelolaan kesekretariatan Organisasi Profesi ASN Kabupaten;
6. Pelaksanaan administrasi badan; dan
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun susunan organisasi BKPSDM Kabupaten Balangan terdiri dari:

1. Sekretariat
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian, Mutasi dan Promosi ASN
 - a. Sub Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - b. Sub Bidang Mutasi dan Promosi ASN
 - c. Sub Bidang Kepangkatan dan Organisasi Profesi ASN

- 3. Bidang Pembinaan, Kesejahteraan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN
 - a. Sub Bidang Pembinaan dan Kedudukan Hukum ASN
 - b. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - c. Sub Bidang Kesejahteraan dan Penghargaan ASN
- 4. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusi
 - a. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional
 - b. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial
 - c. Sub Bidang Pengembangan Karir dan Kerjasama Kediklatan
- 5. Unit Pelaksana Teknis Daerah
- 6. Kelompok Jabatan Fungsional.



Gambar 2.1
Bagan Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Balangan

B. Sumber Daya Perangkat Daerah

1. Sumber Daya Manusia Aparatur

SDM aparatur yang menjadi sumber daya utama pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) BKPSDM Kabupaten Balangan berjumlah 28 orang (data per Januari 2021). Adapun rincian pegawai berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Komposisi Pegawai BKPSDM Kabupaten Balangan
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				Jumlah	%
Laki-laki	%	Perempuan	%		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
18	64,29	10	35,71	28	100

Jika dilihat dari tingkat pendidikan formal, maka SDM aparatur BKPSDM Kabupaten Balangan tampak dalam tabel berikut:

Tabel 2.2
Komposisi Pegawai BKPSDM Kabupaten Balangan
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	%
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	S2	4	14,29
2.	S1/DIV	19	67,86
3.	DIII	3	10,71
4.	SMA/ sederajat	2	7,14
	Jumlah	28	100

Sedangkan menurut tingkat golongan kepangkatan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.3
Komposisi Pegawai BKPSDM Kabupaten Balangan
Berdasarkan Tingkat Golongan

Golongan								Jumlah
IV	%	III	%	II	%	I	%	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
5	17,86	9	67,86	14	14,29	0	0,00	28

Berdasarkan tabel-tabel tersebut, jumlah SDM aparatur secara kuantitatif menunjukkan angka yang cukup signifikan bagi BKPSDM Kabupaten Balangan untuk menyelenggarakan tugas dan fungsinya sebagai bagian dari pelaksanaan tugas penunjang pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

2. Aset/Modal

Jumlah aset daerah yang dikelola BKPSDM Kabupaten Balangan berdasarkan hasil inventarisasi per Januari 2020 berjumlah 260 (dua ratus enam puluh), dengan nilai total sebesar Rp 3.141.128.671,00 (*tiga milyar seratus empat puluh satu juta seratus dua puluh delapan ribu enam ratus tujuh puluh satu rupiah*). Rincian dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.4
Data Aset yang Dimiliki
BKPSDM Kabupaten Balangan s.d. Tahun 2020

No.	KelompokBarang/ Nama atau Jenis Barang	Jumlah Barang	Tahun Perolehan	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Genset	1 buah	2018	-
2.	Kendaraan bermotor roda empat (mobil)	4 buah	2009, 2012, 2016, 2019	Berbagai merek, tipe, dan spesifikasi
3.	Kendaraan bermotor roda dua (motor)	17 buah	2007, 2008, 2012, 2014, 2015, 2018, 2020	Berbagai merek, tipe dan spesifikasi
4.	Rak piring	1 set	2019	-
5.	Almari	2 buah	2010	4 pintu
6.	Lemari arsip	6 buah	2008, 2009, 2011, 2012, 2018	Berbagai merek dan spesifikasi
7.	Lemari arsip tata naskah dinas	1 set	2013	8 Basis 40 Compartment
8.	Mesin tik elektrik	1 buah	2018	-
9.	Almari besi	2 buah	2012	2 pintu
10.	Lemari server	1 buah	2019	-
11.	Lemari kabinet bawah	1 buah	2021	-
12.	Rak arsip besi	6 buah	2015	4 laci
13.	Filing kabinet	3 buah	2010, 2012	Berbagai ukuran dan spesifikasi
14.	Brankas	1 buah	2018	-
15.	Almari kaca	2 buah	2009, 2011	-
16.	Mesin penghancur kertas	2 buah	2019	-
17.	Papan informasi (papan pengumuman)	1 buah	2011	-
18.	Papan informasi (SOTK dan Daftar Hadir Pejabat)	1 buah	2011	-
19.	Papan informasi (DUK)	1 buah	2011	-
20.	Meja rapat partisi	1 buah	2020	-
21.	Meja resepsionis partisi dan nakas meja	1 set	2021	-
22.	Meja makan	1 buah	2007	-

23.	Kursi bangku/tunggu layanan	2 buah	2020	3 kapasitas
24.	Almari komputer	1 buah	2018	-
25.	Sofa	3 set	2016	Berbagai tipe dan ukuran
26.	Meja sofa	1 buah	2016	-
27.	Alat pembersih/ <i>vacum cleaner</i>	1 buah	2018	-
28.	Kulkas	3 buah	2008, 2012, 2020	Berbagai merek dan spesifikasi
29.	Pendingin ruangan/AC	34 buah	2013, 2016, 2017, 2018, 2020	Berbagai merek, tipe, dan spesifikasi
30.	Tong air <i>stainless</i>	1 buah	2016	200 liter
31.	Televisi	4 buah	2008, 2012, 2017, 2020	Berbagai merek, tipe, dan spesifikasi
32.	Mixer	1 buah	2017	-
33.	Speaker aktif	2 buah	2017	-
34.	Stand mic	1 buah	2017	-
35.	UPS	3 buah	2012, 2014, 2018	1 rusak ringan
36.	Tiang bendera	1 buah	2013	-
37.	Dispenser	4 buah	2016, 2019, 2020	Berbagai merek, tipe, dan spesifikasi
38.	Tapak meja	1 buah	2014	-
39.	Gorden	1 set	2020	-
40.	Tabung APAR	2 buah	2018	6 kg
41.	Meja kerja eselon II	2 buah	2016, 2020	-
42.	Meja kerja eselon III	6 buah	2015, 2020	-
43.	Meja kerja eselon IV	10 buah	2020	-
44.	Kursi kerja eselon II	2 buah	2012, 2018	-
45.	Kursi kerja eselon III	5 buah	2016, 2020	-
46.	Kursi kerja eselon IV	1 buah	2016	-
47.	Wireles	1 buah	2010	-
48.	Mic wireless	2 buah	2017	-
49.	Perekam suara/ <i>voice recorder</i>	1 buah	2019	-
50.	LCD/LED <i>running text</i>	1 buah	2018	-
51.	Alat music <i>keyboard</i>	1 buah	2017	-
52.	Kamera digital	2 buah	2010, 2011	Berbagai merek, tipe, dan spesifikasi
53.	<i>Barcode scanner</i> 2D	2 buah	2020	
54.	PBX	1 buah	2011	-
55.	Telepon/faksimil	1 buah	2012	-

56.	Proyektor	1 buah	2016	-
57.	LCD	1 buah	2014	-
58.	Meja kerja staf	25 buah	2020	-
59.	KVM switch (peralatan komputer mainframe)	1 buah	2020	-
60.	Laptop	38 buah	2010, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 2018, 2019, 2020, 2021	Berbagai merek, tipe, dan spesifikasi dan 1 rusak ringan
61.	Komputer PC	5 buah	2016, 2018, 2020	Berbagai merek, tipe, dan spesifikasi dan 1 rusak ringan
62.	Printer	21 buah	2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020	Berbagai merek, tipe, dan spesifikasi dan 1 rusak ringan
63.	Komputer server	1 buah	2009	-
64.	Perangkat keras (hardware) SAPK	1 set	2009	-
65.	CPE server	1 buah	2017	-
66.	Server	2 buah	2018	-
67.	Komputer mainframe	1 buah	2018	-
68.	CCTV	1 buah	2018	-

Aset yang tersedia secara umum dapat dikatakan mencukupi untuk melaksanakan administrasi dalam arti sempit atau tata usaha (*clerical work*) tugas dan fungsi kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Akan tetapi, untuk melaksanakan fungsi yang lebih kompleks belum memungkinkan. Fungsi tersebut misalnya pelaksanaan pelatihan struktural, pelatihan prajabatan/pelatihan dasar CPNS, dan pelatihan teknis dan fungsional dengan pola kemitraan/fasilitasi belum bisa diselenggarakan di daerah salah satunya karena tidak mempunyai fasilitas pelatihan yang representatif.

Dalam konteks administrasi arti sempit, aset yang dimiliki cukup proporsional dengan jumlah aparatur dan beban kerja organisasi untuk diberdayagunakan mendukung dna menunjang tugas dan fungsi. Mengingat umur ekonomis aset yang semakin berkurang, BKPSDM Kabupaten Balangan setiap tahun melakukan pemeliharaan dan/atau meremajakan berbagai aset secara bertahap melalui berbagai kegiatan dan subkegiatan terkait.

C. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

BKPSDM Kabupaten Balangan menyelenggarakan pelayanan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan kepada 2.982 orang PNS (data per Juni 2021) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan, baik pegawai struktural, fungsional, maupun pelaksana. Capaian kinerja BKPSDM Tahun 2016-2020 secara umum dapat disimpulkan BAIK. Hal tersebut dapat dilihat dari capaian indikator kinerja yang secara langsung mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2016-2020, yaitu persentase SDM aparatur yang mengikuti diklat struktural.

Selain indikator yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD, terdapat indikator lain sebagai pendukung dan penunjang, yaitu Nilai Akuntabilitas Kinerja dan Persentase temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti. Hasil pengukuran kedua kinerja indikator tersebut juga menunjukkan hasil yang BAIK, di mana target yang ditetapkan dapat dicapai dan khusus akuntabilitas kinerja mengalami peningkatan berkelanjutan. Adapun hasil penilaian pencapaian kinerja pelayanan perangkat daerah selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2.5.

**Tabel 2.5 (Tabel T-C.23. PMDN No. 86 Tahun 2017)
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan**

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1.	Persentase SDM aparatur yang mengikuti diklat	-	65%	-	38%	40%	50.81%	57%	60%	33.78%	44.01%	50.68%	47.77%	56.50%	88.89	110.03	99.74	83.81	94.17
A.	Kompetensi Manajerial																		
	- Jumlah pejabat struktural yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklatpim)	-	-	178 orang	38 orang	49 orang	50 orang	34 orang	7 orang	38 orang	49 orang	50 orang	34 orang	7 orang	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	- Persentase CPNS yang mengikuti pelatihan prajabatan	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
B.	Kompetensi Teknis/ Fungsional																		
	- Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis/tugas dan fungsi	-	-	4367 orang	800 orang	900 orang	1000 orang	1058 orang	609 orang	800 orang	900 orang	1000 orang	1058 orang	609 orang	100%	100%	100%	100%	100%
	- Jumlah kegiatan Ujian Dinas/Ujian Kenaikan Jabatan dan Ujian Penyesuaian Ijazah/Kenaikan Pendidikan	-	-	15 kegiatan	3 kegiatan	3 kegiatan	3 kegiatan	3 kegiatan	3 kegiatan	3 kegiatan	3 kegiatan	3 kegiatan	3 kegiatan	3 kegiatan	100%	100%	100%	100%	100%
2.	Nilai Akuntabilitas Kinerja	-	-	B	C	C	CC	B	B	C	C	B	B	B	-	-	-	-	-
3.	Persentase temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Indikator sasaran strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah/BKPPD (sebelum berubah nama menjadi BKPSDM pada tahun 2021) Kabupaten Balangan Tahun 2016-2020, yaitu persentase SDM aparatur yang mengikuti diklat struktural, yang mengacu pada sasaan strategis RPJMD Tahun 2016-2020 hanya tercapai 94,17%. Hal tersebut antara lain disebabkan oleh masalah klasik keterbatasan anggaran yang dapat dialokasikan untuk diklat struktural. Selain itu, kouta peserta juga sangat tergantung pada pemanggilan dari BPSDM Provinsi Kalimantan Selatan. Perangkat daerah provinsi dimaksud merupakan satu-satunya lembaga diklat terakreditasi untuk menyelenggarakan diklat struktural/pelatihan kepemimpinan di Kalimantan Selatan.

Adapun total anggaran yang dialokasikan untuk melaksanakan pelayanan perangkat daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan pada tahun 2016-2020 adalah sebesar Rp 41.466.415.513,00 (*empat puluh satu milyar empat ratus enam puluh enam juta empat ratus lima belas ribu lima ratus tiga belas rupiah*). Sedangkan realisasi anggaran dalam kurun 2016-2020 adalah sebesar Rp37.632.488.408,00 (*tiga puluh tujuh milyar enam ratus tiga puluh dua juta empat ratus delapan puluh delapan ribu empat ratus delapan rupiah*) atau 90,75%. Anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan perangkat daerah selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2.6.

Tabel 2.6 (Tabel T-C.24. PMDN No. 86 Tahun 2017)
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Penunjang Urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	10,436,793,476	10,199,443,476	10,537,452,982	6,500,000,000	3,792,725,579	9,203,843,882	8,709,246,247	9,887,892,999	6,237,145,811	3,594,359,469	88.19	85.39	93.84	95.96	94.77	-19.73	-17.78

Dapat disimpulkan berdasarkan tabel tersebut bahwa anggaran BKPPD Kabupaten Balangan dalam kurun 2016-2020 mengalami tren penurunan. Rata-rata pertumbuhan anggaran selama kurun dimaksud adalah -19,73%. Tren penurunan anggaran juga berdampak pada realisasi anggaran selama tahun 2016-2020, karena anggaran yang direalisasikan sangat bergantung pada anggaran yang tersedia. Rata-rata pertumbuhan realisasi anggaran BKPPD pada periode tersebut adalah -17,78%. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Tantangan yang dihadapi BKPSDM Kabupaten Balangan untuk mengembangkan pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Dinamika kebijakan dan regulasi yang mengatur tentang Manajemen ASN;
2. Perkembangan pesat teknologi informasi yang belum dapat dioptimalkan dalam pemberian layanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
3. Pandemi Covid-19 yang menjadi hambatan sekaligus tantangan dalam pengembangan layanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta pelaksanaan koordinasi dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*).

Adapun peluang yang tersedia dan dapat ditangkap untuk mengembangkan pelayanan BKPSDM Kabupaten Balangan yaitu:

1. Reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) telah dijadikan salah satu isu penting dan prioritas dalam kebijakan pembangunan nasional;
2. Pesatnya perkembangan teknologi informasi yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
3. Kerja sama di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang telah terjalin dengan berbagai instansi/lembaga.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

A. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Pengelolaan administrasi kepegawaian dilatarbelakangi dan didasari oleh diterbitkan dan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Peraturan tersebut memiliki perbedaan substansial dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, terutama dalam hal Jenis Pegawai. Mengenai Jenis Pegawai dibagi menjadi 2 (dua), yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Adapun Jenis Jabatan terbagi lagi menjadi Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pimpinan Tinggi.

Manajemen ASN merupakan pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Adapun Manajemen Pegawai ASN antara lain:

1. Rekrutmen, kebutuhan didasarkan pada analisis jabatan (Anjab) dan analisis beban kerja (ABK), dan seleksi Pegawai ASN menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT);
2. Pengembangan pegawai, sebagai hak pegawai ASN, SDM aparatur sebagai aset sehingga perlu pengembangan kompetensinya;
3. Promosi, basis karir terbuka (kompetisi), hak setiap pegawai ASN yang memenuhi syarat;
4. Kesejahteraan, berdasarkan beban kerja, tanggung jawab, risiko pekerjaan dan kinerja;
5. Manajemen kinerja, menjamin objektivitas pembinaan pegawai ASN yang didasarkan prestasi dan sistem karir, serta adanya sanksi atas tidak tercapainya kinerja;
6. Disiplin dan etika, rincian kode etik profesi dan sanksi;
7. Pensiun, semangat *fully funded*.

Perampingan birokrasi melalui penyederhanaan struktur organisasi baik pemerintah pusat maupun daerah, penyederhanaan birokrasi melalui pemangkasan jumlah tingkatan eselon PNS. Pegawai yang terkena dampak dari penyederhanaan level eselon tersebut akan dialihkan ke jabatan fungsional yang lebih menghargai keahlian dan kompetensi masing-masing PNS. Ini merupakan langkah lanjutan dari upaya pemerintah dalam melaksanakan reformasi birokrasi.

Beberapa permasalahan Penataan Sistem Manajemen ASN pada Pemerintah Kabupaten Balangan, setelah dikaitkan dengan Visi dan Misi Kabupaten Balangan dan Telaahan Kebijakan Nasional, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Penyusunan formasi belum secara ideal mengacu pada hasil analisis jabatan dan beban kerja;
2. Standar Kompetensi Jabatan Pelaksana belum disusun;
3. Rotasi Jabatan belum dilakukan secara terencana dan teratur;
4. Pendidikan dan pelatihan pegawai belum sepenuhnya didasarkan pada kompetensi jabatan;
5. Pemberian penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) terhadap disiplin dan prestasi kerja pegawai belum optimal;
6. Belum optimalnya penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai;
7. Monitoring dan evaluasi berbasis kompetensi terhadap pegawai belum dilakukan; dan
8. Pengelolaan ASN sudah didukung oleh sistem informasi kepegawaian berbasis elektronik, namun belum optimal.

Pelaksanaan tugas BKPSDM Kabupaten Balangan tersebut diharapkan berjalan dengan baik yang diukur melalui 4 (empat) indikator, yaitu: Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Layanan Kepegawaian, Indeks Profesionalitas (IP) ASN, Indeks Tata Kelola Norma, Indeks Sistem Merit, dan Indeks Implementasi Nilai Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN. Apabila keempat indikator SKPD tersebut dapat dicapai sesuai target, maka akan berkontribusi positif pada pencapaian target Indeks IKM Pemkab Balangan yang menjadi salah satu indikator sasaran RPJMD Meningkatnya Kualitas Reformasi Birokrasi dengan tujuan Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik yang merupakan bagian penting Misi Keempat Kabupaten Balangan, yaitu Meningkatkan Kualitas dan Layanan Birokrasi Pemerintahan sebagai Abdi Masyarakat dan Abdi Negara.

B. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Visi Bupati Balangan selaku Kepala Daerah yang dituangkan dalam RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 adalah:

“MEMBANGUN DESA, MENATA KOTA MENUJU BALANGAN YANG LEBIH MAJU DAN SEJAHTERA”

Misi yang dijalankan untuk mewujudkan visi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan dan mengembangkan infrastruktur perdesaan dan perkotaan;
2. Meningkatkan perekonomian masyarakat Balangan berbasis pertanian dan perkebunan serta pariwisata kreatif;
3. Meningkatkan kualitas pendidikan dan kesehatan masyarakat Balangan;
4. Meningkatkan kualitas dan layanan birokrasi pemerintahan sebagai abdi masyarakat dan abdi negara; dan
5. Mewujudkan kehidupan sosial, budaya, dan agama serta pemerintahan yang harmonis dan kondusif.

Misi yang terkait dengan tugas dan fungsi BKPSDM dalam melaksanakan manajemen ASN adalah Misi Keempat. Tujuan misi tersebut, yaitu Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, dengan indikator Indeks Reformasi Birokrasi. Sedangkan sasaran dari Misi Keempat adalah Meningkatnya Kualitas Reformasi Birokrasi, dengan salah satu indikator berupa Nilai IKM. Dalam rangka mewujudkan misi, tujuan, dan sasaran dimaksud, ditetapkan salah satu program yang menjadi tanggung jawab BKPSDM berupa Program Kepegawaian Daerah. Indikator keberhasilan pelaksanaan program tersebut, yaitu: IKM Layanan Kepegawaian, IP ASN, Indeks Sistem Merit, dan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN.

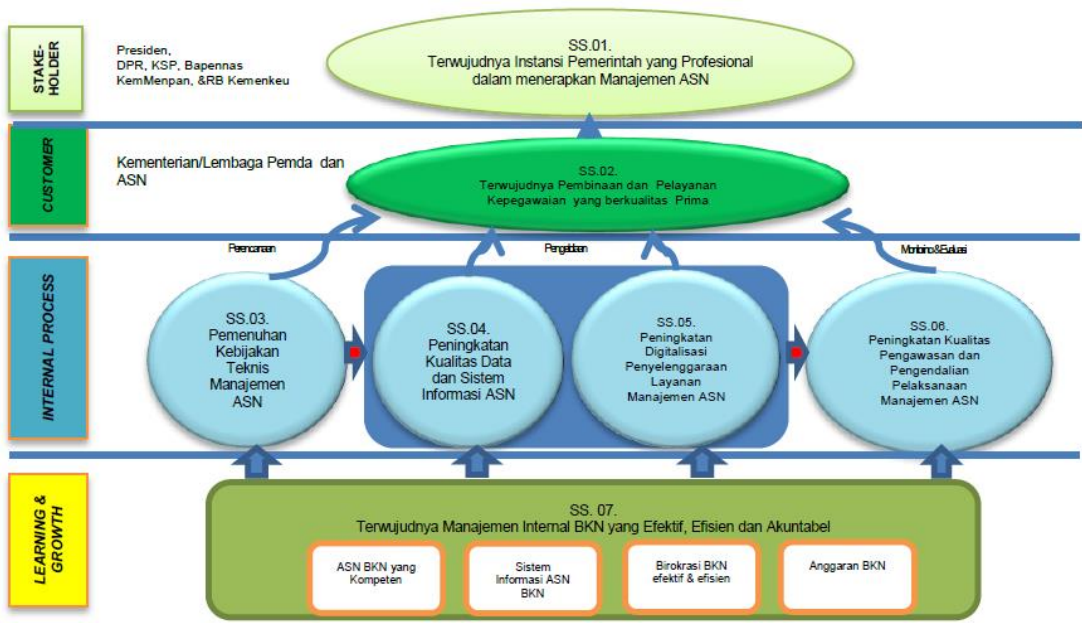
C. Telaah Renstra K/L dan Renstra

Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam Renstra 2020-2024 yang disusunnya menjabarkan 5 (lima) tujuan yaitu:

1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang Berkualitas;
2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima;
3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN);
4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN; dan
5. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel.

Sasaran strategis yang ingin dicapai BKN adalah:

1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN;
2. Manajemen ASN berkualitas prima;
3. Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN;
4. Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN;
5. Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN;
6. Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN; dan
7. Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel.



Gambar 3.1
Peta Strategi Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024

Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yang menjadi mitra kerja BKPSDM Kabupaten Balangan yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM). Sasaran strategis BKD Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2021-2026 adalah:

1. Peningkatan Penerapan Kinerja Individu, dengan indikator Persentase Individu Pegawai dengan Kinerja kategori Baik;
2. Peningkatan penerapan manajemen karir pegawai, dengan indikator Persentase SKPD yang mengidentifikasi kompetensi pegawai; dan
3. Meningkatnya kualitas pelayanan bidang kepegawaian, dengan indikator Indek kepuasan PNS terhadap pelayanan kepegawaian.

Sedangkan sasaran strategis BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan yaitu:

1. Meningkatnya ASN Provinsi Kalimantan Selatan yang berkompeten, dengan indikator Persentase Peningkatan Kompetensi Alumni Diklat Teknis, Manajerial, Latihan Dasar, Fungsional dan Pemerintahan Sesuai Tujuan Diklat dan Persentase Peserta Diklat yang Memenuhi Standar Kompetensi; dan
2. Meningkatnya Kepuasan Pelayanan BPSDM, dengan indikator Indeks Kepuasan Pelayanan BPSDM.

Berdasarkan hasil telaah tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan mempunyai esensi yang sama dengan tujuan dan sasaran strategis Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi. Letak kesamaan dimaksud adalah manajemen ASN, pengembangan SDM aparatur melalui pendidikan dan pelatihan, dan peningkatan kualitas layanan publik. Adapun faktor yang harus diantisipasi, yaitu kondisi Pandemi Covid-19 yang belum dapat diprediksi waktu usainya dan berpotensi menghambat koordinasi antarinstansi.

D. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Penyusunan Renstra Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 hanya menyelaraskan dengan target pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran RPJMD dan tidak mengacu secara langsung pada pemanfaatan struktur dan pola ruang kabupaten/kota, sebagaimana tertuang dalam Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Hal tersebut dikarenakan perencanaan yang dirumuskan dan disusun BKPSDM berada pada koridor penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Renstra yang disusun lebih menekankan pada aspek pembangunan SDM aparatur, bukan pembangunan yang bersifat fisik serta terkait langsung dengan regulasi dan ketentuan RTRW dan KLHS. Target RPJMD yang menjadi tanggung jawab BKPSDM Kabupaten Balangan mencakup tujuan dan sasaran jangka menengah pada area Reformasi Birokrasi dalam rangka turut serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Akan tetapi, Rencana Strategis Perangkat Daerah BKPSDM secara tidak langsung memiliki keterkaitan dengan RTRW dan KLHS. Di mana BKPSDM memberikan dukungan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan kepada SDM aparatur pada Perangkat Daerah Kabupaten Balangan yang tugas dan fungsinya berkaitan dan berpedoman pada regulasi dan ketentuan RTRW dan KLHS. Bentuk dukungan yang diberikan BKPSDM tersebut, misalnya, berbagai layanan kepegawaian (pangkat, gaji berkala, cuti, dan sebagainya) dan fasilitasi pengembangan kompetensi (pelatihan, bimbingan teknis, *workshop*, dan sebagainya).

E. Penentuan Isu-isu Strategis

Terdapat 3 (tiga) isu strategis di bidang aparatur negara yang mencuat dalam RPJMN Tahun 2020-2024, yaitu: 1) pemerintahan yang bersih dan akuntabel; 2) pemerintahan yang efektif dan efisien; dan 3) peningkatan kualitas pelayanan publik. RPJMN Tahun 2020-2024 bertujuan menempatkan ASN sebagai modal SDM (*human capital*). Saat ini kita sudah berada pada tahap RPJMN 3 yang bertujuan untuk menciptakan ASN yang cerdas (*smart ASN*) dan akan menempatkan ASN sebagai *human capital* yang mempunyai keunggulan dan daya saing. Manajemen PNS sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 adalah pengelolaan Pegawai Negeri Sipil untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Seiring dengan hal tersebut, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang terbagi dalam tiga periode *Road Map* Reformasi Birokrasi nasional, yaitu *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2014, 2015-2019, dan 2020-2024. Saat ini Reformasi Birokrasi telah masuk kepada periode ketiga atau terakhir dari *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024. Pada tahap akhir ini, Reformasi Birokrasi diharapkan menghasilkan karakter birokrasi yang berkelas dunia (*world class bureaucracy*) yang dicirikan dengan beberapa hal, yaitu pelayanan publik yang semakin berkualitas dan tata kelola yang semakin efektif dan efisien.

Sasaran Reformasi Birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien dan birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas. Untuk mewujudkan ketiga sasaran reformasi birokrasi tersebut, telah ditetapkan 8 (delapan) area perubahan reformasi birokrasi. Perubahan-perubahan pada area tertentu dalam lingkup birokrasi diharapkan menciptakan kondisi yang kondusif untuk mendukung pencapaian tiga sasaran reformasi birokrasi. Pelaksanaan reformasi birokrasi pada aspek SDM aparatur telah dilakukan mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, perbaikan sistem rekrutmen pegawai, pelaksanaan seleksi jabatan pimpinan tinggi secara terbuka, peningkatan sistem aplikasi manajemen kepegawaian, pengukuran kompetensi pegawai dan sebagainya. Hal ini sejalan dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang pelaksanaannya meliputi: 1) penyusunan dan penetapan kebutuhan; 2) pengadaan; 3) pangkat dan jabatan; 4) pengembangan karier; 5) pola karier; 6) promosi; 7) mutasi; 8) penilaian kinerja; 9) penggajian dan tunjangan; 10) penghargaan; 11) disiplin; 12) pemberhentian; 13) jaminan pensiun dan jaminan hari tua; serta 14) perlindungan.

Berdasarkan isu-isu strategis di bidang aparatur negara yang tertuang dalam RPJMN Tahun 2020-2024 dan Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 serta faktor-faktor internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap manajemen PNS di Kabupaten Balangan, dapat diidentifikasi isu-isu strategis pada urusan kepegawaian sebagai berikut:

1. Komitmen Bupati Balangan dalam reformasi pelayanan publik untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam pelaksanaan pengembangan dan peningkatan kompetensi sumber daya aparatur Pemerintah Daerah;
2. Perlunya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas melalui pemberian kesempatan yang luas bagi sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Balangan untuk mengembangkan kompetensi;
3. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi pegawai dan mutasi jabatan berdasarkan merit sistem dengan prinsip *the right man in the right place*, melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center*;
4. Pemetaan pegawai dengan manajemen *talent* untuk mewujudkan manajemen suksesi dalam implementasi merit sistem sesuai amanah Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Optimalisasi dan pengembangan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SILKA) untuk mendukung *interlink* pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan dengan instansi-instansi terkait;
6. Pengembangan sistem *reward dan punishment* dengan mengedepankan kinerja dan peningkatan kesejahteraan pegawai;
7. Tersedianya aparatur yang memiliki kompetensi dan daya saing guna merespon dinamika pembangunan daerah dan tuntutan masyarakat; dan

8. Peningkatan akses informasi dan pelaksanaan pembangunan daerah yang responsif terhadap isu-isu NAPZA, pengarusutamaan gender, serta antisipatif dan suportif terhadap Penanggulangan Risiko Bencana Khusus yang melanda saat ini, yaitu Pandemi Covid-19.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

A. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan merupakan sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu yang ditentukan, biasanya dalam kurun waktu satu sampai lima tahun. Tujuan yang ditetapkan mengacu pada visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisis strategis. Tujuan yang ingin dicapai BKPSDM Kabupaten Balangan adalah meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, responsif, dan akuntabel. Tujuan perangkat daerah tersebut sejalan dengan tujuan RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 yang menghendaki terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik.

Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sasaran RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 yang menjadi tanggung jawab BKPSDM adalah peningkatan Nilai IKM secara berkelanjutan. Dalam rangka mencapai sasaran tersebut, maka sasaran jangka menengah BKPSDM Kabupaten Balangan adalah meningkatnya tata kelola manajemen kepegawaian/SDM aparatur. Adapun sasaran yang mendukung dan menunjang sasaran kunci dan berkaitan langsung dengan target RPJMD adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan serta pengelolaan aset;
2. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian; dan
3. Meningkatnya profesionalitas ASN.

Rincian tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 beserta indikator dan target kinerja selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 (Tabel T-C.25. PMDN No. 86 Tahun 2017)
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran pada Tahun ke-					
				1	2	3	4	5	6
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, responsif, dan akuntabel	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan serta pengelolaan aset	Nilai Akuntabilitas Kinerja (Nilai SAKIP) BKPSDM	64 (B)	65 (B)	67 (B)	69 (B)	71 (BB)	72 (BB)
			Persentase Pencatatan Pengelolaan Aset Dalam Kondisi Baik	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Meningkatnya tata kelola manajemen kepegawaian/SDM aparatur	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Layanan Kepegawaian	85	90	90	90	90	90
			Indeks Profesionalitas (IP) ASN	69	75	80	85	86	87
			Indeks Sistem Merit	270	265	270	275	300	325
			Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	45	50	60	65	70	75
		Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Rasio pegawai fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	52%	55%	56%	60%	65%	70%
			Persentase Layanan Pensiun ASN Tepat Waktu sesuai SOP	-	100%	100%	100%	100%	100%
			Persentase pemutakhiran database sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM	-	100%	100%	100%	100%	100%
			Persentase Layanan Mutasi dan Promosi ASN Tepat Waktu	100%	100%	100%	100%	100%	100%
			Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	12%	15%	20%	25%	27%	30%
			Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi S2/S3 (PNS tidak termasuk guru dan tenaga)	10%	12%	17%	20%	22%	25%
			Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	51.85%	52.42%	56.45%	64.52%	72.58%	80.65%
			Persentase implementasi <i>Reward and Punishment</i> berdasarkan kinerja	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Meningkatnya profesionalitas ASN	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	65%	70%	75%	80%	85%	90%
			Persentase Calon ASN yang mengikuti Diklat Prajabatan/Latsar	100%	100%	100%	100%	100%	100%

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan cara mencapai tujuan dan sasaran yang akan menjadi pedoman arah kebijakan serta dijabarkan dalam program dan kegiatan. Adapun strategi yang ditempuh BKPSDM Kabupaten Balangan untuk mencapai tujuan meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, responsif, dan akuntabel dan sasaran meningkatnya tata kelola manajemen kepegawaian/SDM aparatur, yaitu:

1. Meningkatkan akuntabilitas kinerja dan keuangan serta pengelolaan aset;
2. Meningkatkan tata kelola manajemen kepegawaian/SDM aparatur;
3. Meningkatkan kualitas layanan administrasi kepegawaian; dan
4. Mengembangkan kompetensi ASN/SDM aparatur;

Sedangkan arah kebijakan kepegawaian yang sejalan dengan strategi tersebut dan akan ditempuh untuk mencapai tujuan dan sasaran perangkat daerah adalah sebagai berikut:

1. Implementasi SAKIP;
2. Perbaikan tata kelola keuangan dan aset berkelanjutan;
3. Memberikan layanan kepegawaian yang inklusif;
4. Meningkatkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan disiplin ASN;
5. Implementasi Sistem Merit;
6. Implementasi NSPK Manajemen ASN;
7. Melakukan pengukuran tata kelola manajemen kepegawaian/SDM aparatur;
8. Menyelenggarakan layanan prima di bidang administrasi kepegawaian; dan
9. Mengikutsertakan SDM aparatur dalam Pelatihan Struktural dan Pelatihan Prajabatan/Latsar CPNS.

Adapun rincian strategi dan arah kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 yang sesuai dengan Visi dan Misi Keempat dalam RPJMD Kabupaten Balangan dapat dilihat pada Tabel 5.1.

Tabel 5.1 (Tabel T-C.26. PMDN No. 86 Tahun 2017)
Strategi dan Arah Kebijakan

VISI : MEMBANGUN DESA, MENATA KOTA MENUJU BALANGAN YANG LEBIH MAJU DAN SEJAHTERA			
MISI IV : Meningkatkan kualitas dan layanan birokrasi pemerintahan sebagai abdi masyarakat dan abdi negara			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, responsif, dan akuntabel	1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan serta pengelolaan aset	1. Implementasi SAKIP	1.1. Implementasi SAKIP
			1.2. Perbaikan tata kelola keuangan dan aset berkelanjutan
	2. Meningkatnya tata kelola manajemen kepegawaian/SDM aparatur	2. Meningkatkan tata kelola manajemen kepegawaian/SDM aparatur	2.1. Memberikan layanan kepegawaian yang inklusif
			2.2. Meningkatkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan disiplin ASN
			2.3. Implementasi Sistem Merit
			2.4. Implementasi NSPK Manajemen ASN
			2.5. Melakukan pengukuran tata kelola manajemen kepegawaian/SDM aparatur
	3. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	3. Meningkatkan kualitas layanan administrasi kepegawaian	3. Menyelenggarakan layanan prima di bidang administrasi kepegawaian
	4. Meningkatkan profesionalitas ASN	4. Mengembangkan kompetensi ASN/SDM aparatur	4. Mengikutsertakan SDM aparatur dalam Pelatihan Struktural dan Pelatihan Prajabatan/Latsar CPNS

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program adalah penjabaran arah kebijakan perangkat daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan misi. Program yang menjadi bagian Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 berjumlah 3 (tiga) program, yaitu:

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

Program yang berkaitan langsung dengan pencapaian RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 pada area Reformasi Birokrasi adalah program kepegawaian daerah. Indikator program inti dimaksud meliputi: 1) IKM Layanan Kepegawaian; 2) Indeks Profesionalitas ASN; 3) Indeks Sistem Merit; dan 4) Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN. Adapun kedua program lainnya bersifat mendukung dan menunjang pencapaian target strategis area Reformasi Birokrasi pada Misi Keempat Pemerintah Kabupaten Balangan.

Kegiatan merupakan tindakan nyata dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Ketiga program tersebut diuraikan lebih lanjut dalam 11 (sebelas) kegiatan berikut:

1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
3. Administrasi Umum Perangkat Daerah;
4. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
7. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
8. Mutasi dan Promosi ASN;
9. Pengembangan Kompetensi ASN;
10. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur; dan

11. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

Kegiatan-kegiatan tersebut dipertajam lagi ke dalam sub-subkegiatan yang totalnya berjumlah 36 (tiga puluh enam) subkegiatan. Adapun pendanaan yang dibutuhkan untuk mencapai target program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 adalah sebesar Rp 66.265.725.800,00 (*enam puluh enam milyar dua ratus enam puluh lima juta tujuh ratus dua puluh lima ribu delapan ratus rupiah*). Total dana tersebut sudah termasuk anggaran yang dibutuhkan untuk melaksanakan Program Kepegawaian Daerah sebesar Rp 18.850.029.700,00 (*delapan belas milyar delapan ratus lima puluh juta dua puluh sembilan ribu tujuh ratus rupiah*) yang terkait langsung target RPJMD Kabupaten Balangan pada area Reformasi Birokrasi dan menjadi tanggung jawab BKPSDM. Rincian program, kegiatan, dan subkegiatan beserta indikator, target kinerja dan anggaran BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 dapat dilihat pada Tabel 6.1.

Tabel 6.1 (Tabel T-C.27. PMDN 86 Tahun 2017)
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Balangan

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi				
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah							
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)				
		5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Waktu Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	12 bulan	12 bulan	313,976,400	12 bulan	231,165,900	12 bulan	235,883,000	12 bulan	240,701,000	12 bulan	245,624,000	12 bulan	250,653,000	72 bulan	1,518,003,300						
		5.03.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Persentase terbayarnya tagihan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	100%	100%	159,481,900	100%	106,200,000	100%	107,793,000	100%	109,409,000	100%	111,050,000	100%	112,715,000	100%	706,648,900	Sekretariat BPSPDM	Kabupaten Balangan				
		5.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Waktu Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	12 bulan	12 bulan	154,494,500	12 bulan	124,965,900	12 bulan	128,090,000	12 bulan	131,292,000	12 bulan	134,574,000	12 bulan	137,938,000	72 bulan	811,354,400	Sekretariat BPSPDM	Kabupaten Balangan				
		5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Waktu Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	12 bulan	12 bulan	162,990,000	12 bulan	727,439,000	12 bulan	174,976,000	12 bulan	176,114,000	12 bulan	177,264,000	12 bulan	178,425,000	72 bulan	1,597,208,000						
		5.03.01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Persentase Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan layak fungsi	100%	100%	130,200,000	100%	112,765,000	100%	113,892,000	100%	115,030,000	100%	116,180,000	100%	117,341,000	100%	705,408,000	Sekretariat BPSPDM	Kabupaten Balangan				
		5.03.01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Persentase Peralatan dan Mesin Lainnya layak fungsi	100%	100%	32,790,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	32,790,000	Sekretariat BPSPDM	Kabupaten Balangan				
		5.03.01.2.09.10	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Persentase Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya layak fungsi	-	-	-	100%	614,674,000	100%	61,084,000	100%	61,084,000	100%	61,084,000	100%	61,084,000	100%	859,010,000	Sekretariat BPSPDM	Kabupaten Balangan				
	Meningkatnya tata kelola manajemen kepegawaian/ SDM aparatur	5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Layanan Kepegawaian	83.71	85	2,409,976,700	90	5,375,980,100	90	2,766,022,300	90	2,766,017,800	90	2,766,016,500	90	2,766,016,300	90	18,850,029,700						
					Indeks Profesionalitas (IP) ASN	67.06	69	75	80	85	86	87	87												
					Indeks Sistem Merit	257	270	265	270	275	300	325	325												
					Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	-	45	50	60	65	70	75	75												
					Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rasio pegawai fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	51.61%	52%	742,190,300	55%	3,004,178,500	56%	921,569,700	60%	1,346,455,900	65%	1,378,280,000	70%	1,399,420,500	70%	8,792,094,900		
								Persentase Layanan Pensiun ASN Tepat Waktu sesuai SOP	100%	-		100%		100%		100%		100%		100%					
								Persentase pemutakhiran database sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM	100%	-		100%		100%		100%		100%		100%					
	5.03.02.2.01.02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Persentase penerbitan SK CPNS menjadi PNS tepat waktu	47%				100%	282,072,000	-		-		-		-		-		-		-			
	5.03.02.2.01.03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Persentase Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	100%	100%	-	100%	2,800,001,000	100%	857,626,800	100%	1,281,044,000	100%	1,310,919,000	100%	1,330,049,000	100%	7,579,639,800	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian, Mutasi dan Promosi ASN BPSPDM	Kabupaten Balangan					
	5.03.02.2.01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Persentase Usulan Pensiun yang disampaikan	100%	100%	60,000,000	100%	40,099,500	100%	41,502,900	100%	42,747,900	100%	44,244,000	100%	45,792,500	100%	274,386,800	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian, Mutasi dan Promosi ASN BPSPDM	Dalam provinsi (BKD Provinsi dan BKN Regional VIII) dan Luar Provinsi (Sekretariat Negara)					
5.03.02.2.01.08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Terfasilitasinya Kelembagaan KORPRI Kabupaten Balangan	100%	100%	92,400,000	100%	22,000,000	100%	22,440,000	100%	22,664,000	100%	23,117,000	100%	23,579,000	100%	206,200,000	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian, Mutasi dan Promosi ASN BPSPDM	Kabupaten Balangan						
5.03.02.2.01.10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen pemutakhiran dan rekonsiliasi data pegawai yang dipublikasikan	-	1 dokumen	307,718,300	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 dokumen	307,718,300	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian, Mutasi dan Promosi ASN BPSPDM	Kabupaten Balangan						
				Jumlah layanan kepegawaian berbasis elektronik yang terintegrasi	-	5 layanan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5 layanan									

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
		5.03.02.2.01.12	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Persentase Usulan Perbaikan data kepegawaian pada database BKN	-	-	-	100%	142,078,000	100%	142,078,000	100%	131,078,000	100%	132,078,000	100%	132,078,000	100%	679,390,000	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian, Mutasi dan Promosi ASN BPSDM	Kabupaten Balangan dan Banjarbaru (BKN Regional VIII)
		5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Layanan Mutasi dan Promosi ASN Tepat Waktu	100%	100%	378,221,000	100%	142,957,200	100%	176,828,600	100%	162,957,200	100%	162,957,200	100%	142,957,200	100%	1,166,878,400		
		5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Persentase layanan pengelolaan Mutasi ASN	100%	100%	253,155,000	100%	69,357,200	100%	83,228,600	100%	69,357,200	100%	69,357,200	100%	69,357,200	100%	613,812,400	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian, Mutasi dan Promosi ASN BPSDM	Kabupaten Balangan
		5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Persentase terbitnya SK Kenaikan Pangkat ASN yang memenuhi persyaratan	100%	100%	125,066,000	100%	73,600,000	100%	93,600,000	100%	93,600,000	100%	93,600,000	100%	73,600,000	100%	553,066,000	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian, Mutasi dan Promosi ASN BPSDM	Kabupaten Balangan
		5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	9,84%	12.00%	1,035,701,400	15.00%	2,015,448,900	20.00%	1,413,228,500	25.00%	1,048,209,200	27.00%	1,016,383,800	30.00%	1,014,243,100	30.00%	7,543,214,900		
				Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi S2/S3 (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	5.80%	10.00%		12.00%		17.00%		20.00%		22.00%		25.00%		25.00%	-		
				Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	51.13%	51.85%		52.42%		56.45%		64.52%		72.58%		80.65%		80.65%	-		
		5.03.02.2.03.02	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah ASN yang mengikuti Assesment	-	-	-	18 orang	105,999,500	12 orang	105,999,500	12 orang	105,999,500	12 orang	105,999,500	12 orang	105,999,500	60	529,997,500	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian, Mutasi dan Promosi ASN BPSDM	Dalam dan Luar Provinsi Kalimantan Selatan
		5.03.02.2.03.03	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah ASN yang direkomendasikan dalam diklat/pelatihan/bimbingan diklat teknis, tugas dan fungsi	-	-	-	500 orang	196,232,400	500 orang		500 orang		500 orang		500 orang		2500 orang	196,232,400	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia BPSDM	Dalam dan Luar Provinsi Kalimantan Selatan
				Jumlah ASN yang mengikuti Ujian Dinas dan UKPPI		-		-		-		-		-		-		-			
				Jumlah Kegiatan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	-	-		2 kegiatan		2 kegiatan		2 kegiatan		2 kegiatan		2 kegiatan		10 kegiatan			
		5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan bantuan dana untuk Belajar dan Ikatan Dinas sesuai kebutuhan daerah	8 orang	8 orang	318,723,000	5 orang	394,323,000	5 orang	394,323,000	5 orang	394,323,000	5 orang	394,323,000	5 orang	394,323,000	32 orang	2,290,338,000	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia BPSDM	Dalam dan Luar Provinsi Kalimantan Selatan
				Persentase ASN yang melaksanakan pendidikan S2/S3	9,43%	-		15%		20%		25%		27%		30%		35%			
		5.03.02.2.03.05	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah ASN yang dikirim dalam Pelaksanaan Diklatpim II, III dan IV	-	16 orang	495,356,000	-	-		-		-		-		-		495,356,000	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia BPSDM	Dalam dan Luar Provinsi Kalimantan Selatan
				Jumlah Calon ASN yang dikirim Pelaksanaan Diklat Prajabatan	-	5 orang												-			
		5.03.02.2.03.06	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Persentase ASN Struktural yang dibiayai Diklat Teknis	-	-	-	10%	Rp 198,746,000	19%	655,708,000	18%	380,708,000	18%	400,708,000	18%	421,638,000	83%	2,057,508,000	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia BPSDM	Dalam dan Luar Provinsi Kalimantan Selatan
		5.03.02.2.03.09	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Jumlah ASN mengikuti Diklat Teknis Tugas dan Fungsi	-	1000 orang	221,622,400	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1000 orang	221,622,400	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia BPSDM	Dalam dan Luar Provinsi Kalimantan Selatan
				Jumlah Kegiatan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	-	2 kegiatan		-		-		-		-		-		2 kegiatan			
		5.03.02.2.03.10	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Persentase Jabatan Fungsional Tertentu (Non Guru dan Kesehatan) yang memiliki sertifikat kompetensi	-	-	-	50%	1,120,148,000	60%	257,198,000	70%	167,178,700	80%	115,353,300	100%	92,282,600	100%	1,752,160,600	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia BPSDM	Dalam dan Luar Provinsi Kalimantan Selatan

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi		
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah					
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)		
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase implementasi Reward and Punishment berdasarkan kinerja	100%	100%	253,864,000	100%	213,395,500	100%	254,395,500	100%	208,395,500	100%	208,395,500	100%	209,395,500	100%	1,347,841,500				
		5.03.02.2.04.03	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase SKP Aparatur yang direviu	-	40%	155,525,000	50%	89,925,000	60%	89,925,000	70%	84,925,000	80%	84,925,000	90%	85,925,000	90%	591,150,000	Bidang Pembinaan, Kesejahteraan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN BPSDM	Kabupaten Balangan		
		5.03.02.2.04.04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan (reward)	6 orang	6 orang	25,992,000	6 orang	24,740,000	6 orang	35,740,000	6 orang	24,740,000	6 orang	24,740,000	6 orang	24,740,000	36 orang	160,692,000	Bidang Pembinaan, Kesejahteraan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN BPSDM	Kabupaten Balangan		
		5.03.02.2.04.05	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Persentase usulan Tanda Jasa bagi Pegawai yang diproses	-	-	100%	26,416,000	100%	36,416,000	100%	26,416,000	100%	26,416,000	100%	26,416,000	100%	26,416,000	100%	142,080,000	Bidang Pembinaan, Kesejahteraan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN BPSDM	Dalam dan Luar Provinsi Kalimantan Selatan	
		5.03.02.2.04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah SK Penegakan Disiplin dan Perlindungan ASN	-	3 SK	72,347,000	-	49,265,000	-	49,265,000	-	49,265,000	-	49,265,000	-	49,265,000	3 SK	318,672,000	Bidang Pembinaan, Kesejahteraan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN BPSDM	Kabupaten Balangan		
				Persentase Laporan Pelanggaran Disiplin yang ditindaklanjuti	100%	-		100%		100%		100%		100%		100%		100%					
		5.03.02.2.04.09	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Persentase Permohonan Perceraian yang ditindaklanjuti	100%	-	-	100%	23,049,500	100%	43,049,500	100%	23,049,500	100%	23,049,500	100%	23,049,500	100%	23,049,500	100%	135,247,500	Bidang Pembinaan, Kesejahteraan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN BPSDM	Kabupaten Balangan
	Meningkatnya profesionalitas ASN	5.04.	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				-	2,084,311,900	2,646,658,100	2,699,591,300	2,753,583,100	2,808,654,700	12,992,799,100										
5.04.02		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pelatihan struktural	56.50%	65%	-	70%	2,084,311,900	75%	2,646,658,100	80%	2,699,591,300	85%	2,753,583,100	90%	2,808,654,700	90%	12,992,799,100					
			Persentase Calon ASN yang mengikuti Pelatihan Prajabatan/Latsar	100%	100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%						
5.04.02.2.02		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Pejabat Struktural mengikuti Pelatihan Struktural yang lulus dan mendapatkan sertifikat	100%	100%	-	100%	2,084,311,900	100%	2,646,658,100	100%	2,699,591,300	100%	2,753,583,100	100%	2,808,654,700	100%	12,992,799,100					
			Persentase Calon ASN yang mengikuti pelatihan lulus dan mendapat sertifikat Prajabatan/Latsar	100%	100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%						
		5.04.02.2.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan	Jumlah Pejabat ASN yang mengikuti Pelatihan Struktural	-	-	-	6 orang	2,084,311,900	6 orang	2,646,658,100	6 orang	2,699,591,300	6 orang	2,753,583,100	6 orang	2,808,654,700	30 orang	12,992,799,100	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia BPSDM	Dalam dan Luar Provinsi Kalimantan Selatan		
				Jumlah Calon ASN yang memenuhi syarat Prajabatan/Latsar		114 orang		137 orang		130 orang		125 orang		137 orang		137 orang		780 orang					
			JUMLAH				7,777,568,200		13,289,702,800		11,185,679,400		11,058,388,300		11,337,030,800		11,617,356,300		66,265,725,800				

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BKPSDM Kabupaten Balangan telah menetapkan 4 (empat) indikator yang menjadi target kinerja perangkat daerah dalam 5 (lima) tahun mendatang. Indikator-indikator tersebut terkait langsung dengan Misi Keempat dalam RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026, yaitu Meningkatkan kualitas dan layanan birokrasi pemerintahan sebagai abdi masyarakat dan abdi negara, pada tujuan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dengan indikator Indeks RB dan sasaran meningkatnya kualitas Reformasi Birokrasi dengan indikator Nilai IKM.

Keempat indikator kinerja tersebut beserta target yang ingin dicapai sampai dengan tahun 2026 adalah sebagai berikut:

1. IKM Layanan Kepegawaian (90);
2. Indeks Profesionalitas ASN (87);
3. Indeks Sistem Merit (325); dan
4. Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN (75).

Pencapaian indikator kinerja tersebut diharapkan sesuai dengan target dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Balangan. Oleh karena itu, koordinasi, sinergi, dan kolaborasi yang intensif antarpemangku kepentingan (*stakeholders*) di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur sangat dibutuhkan. Indikator kinerja beserta data kondisi awal dan rincian target kinerja per tahun BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 dapat dilihat pada Tabel 7.1.

Tabel 7.1 (Tabel T-C.28. PMDN No. 86 Tahun 2017)
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada
Tujuan dan Sasaran RPJMD

No.	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 2021	Tahun 2021	Tahun 2021	Tahun 2021	Tahun 2021	Tahun 2021	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Layanan Kepegawaian	83.71	85	90	90	90	90	90	90
2.	Indeks Profesionalitas (IP) ASN	67.06	69	75	80	85	86	87	87
3.	Indeks Sistem Merit	257	270	265	270	275	300	325	325
4.	Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	-	45	50	60	65	70	75	75

BAB VIII

PENUTUP

Renstra Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 menjadi dokumen perencanaan perangkat daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur untuk periode 2021-2026. Penyusunan dokumen tersebut tidak hanya dimaksudkan untuk melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan, tetapi sebagai penjabaran dan komitmen perangkat daerah untuk mencapai misi, tujuan, dan sasaran Kepala Daerah dalam RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 pada area Reformasi Birokrasi.

Pimpinan BKPSDM Kabupaten Balangan menyadari kelemahan yang dimiliki organisasi dan tantangan yang relatif dinamis di bidang kepegawaian. Akan tetapi dengan kekuatan dan peluang yang ada serta kemauan untuk bersinergi dan berkolaborasi, pimpinan beserta para personil organisasi masih optimis bahwa kelemahan dan tantangan tersebut dapat diatasi. Oleh karena itu, komunikasi dan koordinasi antarpemangku kepentingan (*stakeholders*) harus dilakukan secara intens dan berkelanjutan. Hal tersebut beranjak dari kesadaran BKPSDM tidak dapat berdiri sendiri dalam melaksanakan tugas dan fungsi di bidang kepegawaian.

Para pemangku kepentingan (*stakeholders*) di bidang kepegawaian juga harus membangun kesepahaman dalam pencapaian indikator tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, kegiatan, dan subkegiatan perangkat daerah, baik yang berkaitan langsung dengan tujuan sasaran RPJMD maupun indikator target yang bersifat mendukung dan menunjang. Pemahaman dimaksud beranjak dari kenyataan dinamisnya peluang dan tantangan yang dihadapi perangkat daerah dalam manajemen ASN. Di samping itu, ketersediaan/alokasi anggaran juga sangat penting untuk menggerakkan organisasi dalam pencapaian indikator yang ditargetkan. Sehingga, revisi terhadap Renstra yang telah disusun beserta indikator yang ditetapkan merupakan suatu keniscayaan di tengah dinamika manajemen ASN yang terjadi di tingkat nasional, regional, maupun lokal.