



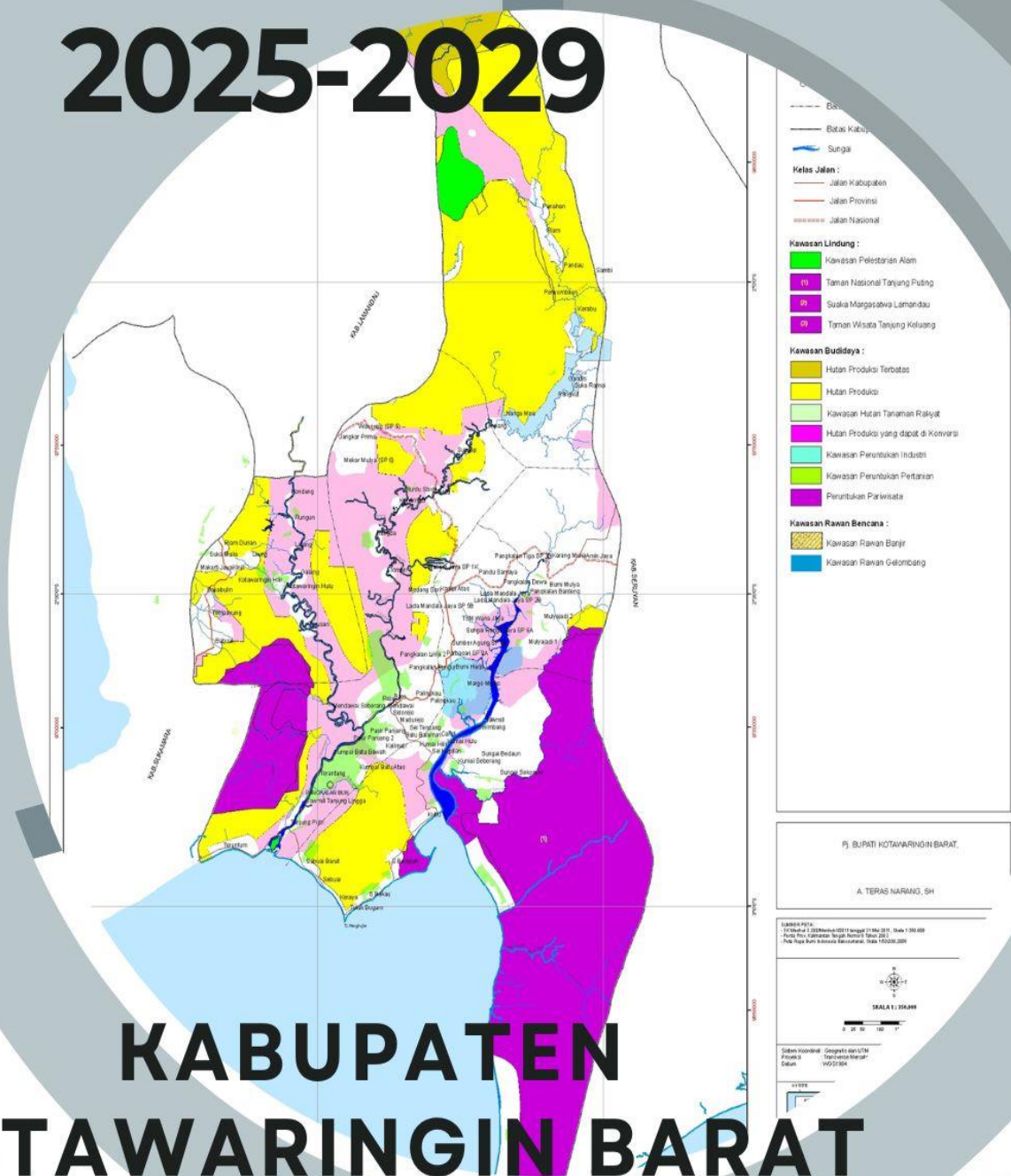
# RANCANGAN TEKNOKRATIK

## RENCANA STRATEGIS

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANAGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

# 2025-2029

# KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT 2024



# KATA PENGANTAR

Sebagai aplikasi dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah serta Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka setiap instansi pemerintah harus memiliki Rencana Strategis (Renstra) untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dalam masa kepemimpinan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

Untuk menjabarkan Tujuan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat, maka disusunlah Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat periode 2025-2029. Dokumen ini menguraikan pokok-pokok pikiran pembangunan gambaran pelayanan, kinerja, permasalahan dan tantangan, visi, misi, tujuan dan sasaran, strategi dan serta program dan kegiatan yang dilaksanakan. Rencana Strategis disusun dengan memperhatikan kinerja pembangunan yang sedang berjalan, kelemahan dan kekuatannya, serta dinamika lingkungan strategis dan tantangan global masa depan.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat periode 2025-2029 adalah panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat untuk 5 (Lima) tahun ke depan, yang disusun antara lain berdasarkan hasil evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat periode 2023-2026, dan menindaklanjuti hasil Rapat Pembahasan Indikator Kinerja Utama yang menjadi Indikator Kinerja Utama Daerah analisa atas pendapat para pemangku kepentingan (*stakeholders*) di wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat, dan analisa terhadap dinamika perubahan lingkungan strategis baik global maupun nasional. Selain itu, Renstra ini juga disusun dengan berpedoman pada RPD Kabupaten Kotawaringin Barat periode 2025-2029, dan sekaligus dimaksudkan untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan pencapaian tujuan, dan sasaran Pembangunan Kabupaten Kotawaringin Barat, sebagaimana diamanatkan dalam RPD Kabupaten Kotawaringin Barat.

Demikian Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat periode 2025-2029 disusun untuk dapat digunakan sebagai arahan pokok dan acuan dalam melaksanakan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat. Semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan rahmat dan karunianya untuk kelancaran dan keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat untuk mewujudkan Tujuan dan Sasaran Kinerjanya. Apabila diperlukan, dengan memperhatikan kebutuhan dan

perubahan lingkungan strategis, dapat dilakukan perubahan/revisi muatan Renstra termasuk indikator-indikator kinerjanya. Revisi dilakukan sesuai dengan mekanisme yang berlaku dan tanpa mengubah tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat.

Pangkalan Bun, Mei 2025

 **KEPALA BADAN**  
**Dra. AIDA LAILAWATI, M.Si**  
**NIP. 19680303 198911 2 001**

**DAFTAR ISI**

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... ii

DAFTAR TABEL..... iii

DAFTAR GRAFIK..... iv

1. BAB I PENDAHULUAN ..... 1

1.1 Latar Belakang ..... 1

1.2 Landasan Hukum ..... 2

1.3 Maksud dan Tujuan ..... 3

1.4 Sistematika Penulisan..... 4

2. BAB II GAMBARAN PELAYANAN SKPD ..... 6

2.1 Tugas Pokok dan Fungsi ..... 6

2.2 Sumber Daya SKPD ..... 11

2.3 Kinerja Pelayanan ..... 16

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan ..... 23

3. BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH ..... 25

3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi pada BKPSDM... 25

3.2 Telaahan Tujuan dan Sasaran Penyelarasan Rencana Pembangunan Daerah ..... 26

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra ..... 27

3.4 Telaahan Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis ..... 32

3.5 Penentuan Isu – Isu Strategis ..... 32

4. BAB IV TUJUAN DAN SASARAN ..... 33

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah..... 33

5. BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN ..... 36

5.1 Srtategi dan Arah Kebijakan ..... 36

6. BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN..... 43

7. BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN..... 51

8. BAB VIII PENUTUP ..... 53

DAFTAR TABEL

Tabel Struktur Organisasi BKPSDM ..... 11

Tabel 1 Komposisi ASN BKPSDM berdasarkan jenis kelamin ..... 13

Tabel 2 Komposisi ASN BKPSDM berdasarkan Golongan Ruang ..... 13

Tabel 3 Komposisi ASN BKPSDM berdasarkan Usia ..... 14

Tabel 4 Komposisi ASN BKPSDM Berdasarkan Pendidikan ..... 15

Tabel 5 Komposisi ASN BKPSDM Berdasarkan Jabatan ..... 16

Tabel 6 Sarana dan Prasarana Pendukung/Inventarisasi Aset..... 17

Tabel 7 Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM (T-C.23) ..... 17

Tabel 8 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM (T-C.24)..... 17

Tabel 9 Identifikasi Faktor Pendorong dan Penghambat Keberhasilan Pelayanan ..... 18

Tabel 10 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat ..... 18

Tabel 11 Matrik Pohon Kinerja ..... 19

Tabel 12 Analisa SWOT..... 20

Tabel 13 Matrik Balance Score Card ..... 22

Tabel 14 Matrik Tematik Pembangunan Pertahun..... 23

Tabel 15 Tujuan, Sasaran, Startegi dan Kebijakan ..... 23

Tabel 16 Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan  
Indikatif BKPSDM Kabupaten Kotawaringin Barat 2025-2029 ..... 23

Tabel 17 Indikator Kinerja yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD 2025-2029..... 24

Tabel 18 Indikator Kinerja BKPSDM yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD ..... 25

Tabel 19 Tabel Definisi Operasional Indikator Kinerja RENSTRA BKPSDM ..... 26

Tabel 20 Rumus Indikator Kinerja..... 57

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1 ASN BKPSDM berdasarkan jenis kelamin ..... 12

Grafik 2 ASN BKPSDM berdasarkan golongan/ ruang..... 13

Grafik 3 ASN BKPSDM berdasarkan rentang usia ..... 13

Grafik 4 ASN BKPSDM berdasarkan tingkat Pendidikan ..... 14

Grafik 5 ASN BKPSDM berdasarkan jabatan ..... 15



# PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Berdasarkan Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sesuai pasal 272 ayat 2 Undang – Undang 23 Tahun 2014, menyatakan bahwa Rencana Strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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. Berdasarkan hal tersebut Rencana Strategis Badan Kepegawaian Tahun 2025-2029, merupakan bentuk pelaksanaan Undang-undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Undang-Undang ini secara substansi mengamanatkan penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD) untuk periode 5 (lima) tahun dan juga sebagai instrumen untuk menyusun dan mengukur kinerja sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan dokumen perencanaan jangka menengah SKPD yang tidak terpisahkan dengan dokumen Rencana Pembangunan Daerah Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Renstra disusun untuk menjadi acuan dalam menjalankan rencana kegiatan pembangunan, serta untuk mengarahkan personil dan mengalokasikan sumber daya secara optimal. Rancangan Teknokratik Renstra SKPD disusun dengan mengacu kepada RPJMD.

Rencana Strategis merupakan proses sistematis yang berkelanjutan dengan memanfaatkan sebanyak-banyaknya pengetahuan antisipatif, mengorganisasi secara sistematis usaha-usaha melaksanakan keputusan tersebut dan mengukur hasil melalui umpan balik yang terorganisasi dan rapi.



## 1.2. Landasan Hukum

Adapun peraturan-peraturan terkait dengan dokumen perencanaan pembangunan yang menjadi landasan penyusunan Rencana Teknokratik ini adalah :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN);
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan
5. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintah;
6. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025 – 2045;
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 108 Tahun 2000 tentang Tata Cara Pertanggungjawaban Kepala Daerah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman, Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
14. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara RI Tahun 2017 Nomor 59, Tambahan Lembar Negara RI Nomor 136);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
16. 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 Perangkat Daerah;

17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 Tetang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
20. Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 tentang Hasil Verifikasi, Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
21. Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 71 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat;
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
23. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 4 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2010 Nomor 4 Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 34)
24. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor        Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2025-2045;
25. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perakat Daerah Kabupaten Kotawringin Barat;
26. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2025-2045.

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

#### **1.3.1 Maksud**

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat dimaksudkan sebagai arahan, pedoman dan landasan bagi jajaran organisasi dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pelaporan agar mewujudkan aparatur yang profesional melalui penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan kualitas pelayanan kepada masyarakat khususnya pelayanan kepegawaian dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat



selama 5 (lima) tahun, yang disusun berpedoman pada RPJMD Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2025-2029.

### **1.3.2 Tujuan**

Tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat:

1. Menterjemahkan Tujuan, Sasaran dan program pembangunan dalam RPJMD Kabupaten Kotawaringin Barat secara nyata ke dalam, program dan kegiatan SKPD sesuai dengan tugas dan fungsi;
2. Mewujudkan perencanaan dan penganggaran terpadu yang berbasis hasil/kinerja;
3. Membangun sistem penilaian kinerja yang terukur, transparan, dan akuntabel;
4. Menjadi pedoman penyusunan Rencana Kerja (Renja);
5. Menetapkan rencana program dan kegiatan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia yang disertai pendanaan indikatif selama 5 (lima) tahun mendatang;
6. Menetapkan kinerja penyelenggaraan bidang urusan yang menjadi tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama 5 (lima) tahun mendatang;
7. Menyediakan panduan penyusunan Rencana kerja (Renja) Perangkat daerah dan RKA SKPD;
8. Merumuskan indikator dan target kinerja terukur yang akan dicapai selama periode Renstra Perangkat Daerah;
9. Menjadi instrumen pengukuran kinerja perangkat daerah sebagai hasil pengendalian dan evaluasi secara berkala; dan
10. Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan dan penganggaran, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun.

### **1.4. Sistematika Penulisan**

Dokumen Rancangan Teknokratik RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2025-2029 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

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

## **BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

- 2.1 Tupoksi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
- 2.2 Sumber Daya
- 2.3 Kinerja Pelayanan
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

## **BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS**

- 3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
- 3.2 Telaahan Tujuan dan Sasaran
- 3.3 Telaahan Restra K/L dan Provinsi
- 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.5 Penentuan isu-isu strategis

## **BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN,**

- 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

## **BAB V: STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

- 5.1 Strategi dan Arah Kebijakan

## **BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, SERTA PENDANAAN**

- 6.1 Matrik Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, dan Pendanaan Indikatif

## **BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

## **BAB VIII : PENUTUP**

# BAB II



## GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

### 2.1. Tugas Pokok dan Fungsi:

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat sebagai unsur lembaga teknis berkedudukan dibawah Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat dengan tugas, wewenang mengacu pada Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor Nomor 71 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat.



#### 2.1.1. Tugas Pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat adalah lembaga daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kotawaringin Barat.
2. Membantu Kepala Daerah selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam seluruh tahapan proses manajemen Aparatur Sipil Negara Daerah yaitu upaya meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme, penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban pegawai yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, mutasi, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara Daerah.

#### 2.1.2 Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan tugas pokok, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- 1) Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian;
- 2) Perencanaan dan Pengembangan ASN Daerah;
- 3) Penyiapan Kebijakan Teknis Pengembangan ASN Daerah;
- 4) Penyiapan dan Pelaksanaan Pengangkatan, Kenaikan Pangkat, Pemindahan dan Pemberhentian ASN Daerah;
- 5) Pelayanan Administrasi Kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional;
- 6) Penyiapan dan Penetapan Pensiun ASN Daerah;
- 7) Penyiapan dan Penetapan gaji, Tunjangan dan Kesejahteraan ASN Daerah;
- 8) Pengelolaan Sistem Informasi ASN Daerah;
- 9) Penyampaian Informasi ASN Daerah kepada Badan Kepegawaian Negara;
- 10) Penyelenggaraan Administrasi KORPRI Kabupaten Kotawaringin Barat;
- 11) Perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- 12) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- 13) Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati Kotawaringin Barat sesuai dengan bidang tugasnya.

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

#### **A. Sekretariat**

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan pelayanan administrasi di lingkungan Badan meliputi perencanaan, mengkoordinasikan tugas pada bidang – bidang, pengelolaan administrasi umum, rumah tangga, administrasi kepegawaian, kearsipan dan administrasi keuangan. Untuk menjalankan tugasnya, sekretaris menjalankan fungsi sebagai :

1. Pengoordinasian dan Sinkronisasi Pelaksanaan Tugas Di Lingkungan BKPSDM;
2. Pengoordinasian Perumusan Kebijakan Teknis BKPSDM;
3. Pengoordinasian Penyusunan Program Dan Anggaran BKPSDM;
4. Pengoordinasian Penyusunan Pelaporan Dan Evaluasi Pelaksanaan Program Dan Anggaran BKPSDM;
5. Pelaksanaan Urusan Administrasi Keuangan dan Aset;

6. Pelaksanaan Urusan Ketatausahaan dan Kepegawaian;
7. Pelaksanaan Urusan Penataan Organisasi dan Tata Laksana;
8. Melaksanakan Urusan Kehumasan, Protokol, Rumahtangga dan Perlengkapan;
9. Dokumentasi Peraturan Perundang-Undangan;
10. Pembinaan, Pengendalian, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Tugas ;
11. Pelaksanaan Tugas Lain Yang diberikan Oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

#### **B. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Mutasi dan Informasi Pegawai**

Bidang Pengadaan, Mutasi, Pemberhentian dan Informasi Pegawai merupakan unsur pelaksana Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang dipimpin oleh Kepala Bidang dan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan rencana kebutuhan pengadaan ASN dan kelembagaan Profesi ASN, kegiatan administrasi kepangkatan dan pemberhentian, kegiatan Mutasi dan Promosi jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional serta pengelolaan data dan informasi ASN, Melaksanakan Fungsi:

1. penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pengadaan ASN;
2. penyelenggaraan pengadaan ASN;
3. pelaksanaan fasilitasi lembaga Profesi ASN;
4. perencanaan, pengoordinasian, dan memproses pengangkatan CPNS menjadi PNS, kepangkatan, Pencantuman gelar, Peninjauan Masa Kerja, dan pemberhentian ASN;
5. perencanaan, pengoordinasian, dan memproses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dan jabatan struktural, fungsional dan pelaksana;
6. perencanaan, tugas; pengoordinasian dan memproses mutasi tempat Tugas;
7. Perencanaan Pengordinasian dan melaksanakan pengambilan sumpah/ janji jabatan dan pelantikan pejabat structural dan Fungsional;
8. pengoordinasian pengelolaan Data dan Informasi ASN;
9. melakukan verifikasi, evaluasi data dan informasi kepegawaian;
10. pelaksanaan pengelolaan arsip kepegawaian;
11. perencanaan pengembangan teknologi informasi data kepegawaian;
12. Pembagian Tugas, Memberi petunjuk kepada Tim Kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing;
13. Pengoordinasian Pelaksanaan tugas-tugas baik intern maupun ekstern sesuai tingkat kewenangan agar dapat berjalan dengan baik;
14. Mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan bawahan berdasarkan rencana/program

- kerja guna mengidentifikasi permasalahan serta menentukan langkah-langkah tindak lanjut penyelesaiannya;
15. Pelaporan Pelaksanaan kegiatan;
  16. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya;
  17. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

### **C. Bidang Pengembangan SDM**

Bidang Pengembangan SDM merupakan unsur pelaksana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang dipimpin oleh Kepala Bidang dan mempunyai tugas pokok Membantu Kepala Badan Merencanakan, Mengkoordinasikan, Memfasilitasi, Melaksanakan, Mengevaluasi, Melaporkan Penyelenggaraan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia, sesuai fungsinya menyelenggarakan:

1. Perencanaan, mengkoordinasikan, memfasilitasi, pelaksanaan, pengevaluasian, pelaporan penyelenggaraan dan pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia;
2. Pelaksanaan fasilitasi kegiatan pelatihan kepemimpinan pelatihan dasar, pelatihan teknis fungsional, pengembangan kompetensi teknis dan sertifikasi aparatur;
3. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional;
4. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia;
5. Pemberian saran dan pertimbangan kepada atasan terkait bidang tugas;
6. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan; dan
7. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

### **D. Bidang Pengembangan, Kompetensi dan Kinerja Aparatur**

Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kinerja Aparatur merupakan unsur pelaksana Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM, yang dipimpin oleh Kepala Bidang dan mempunyai tugas pokok merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, mengelola, memfasilitasi, mengevaluasi, dan melaporkan kegiatan di bidang Pengembangan Kompetensi dan Kinerja Aparatur, menyelenggarakan Fungsi:

1. penyusunan rencana kegiatan bidang pengembangan kompetensi dan kinerja aparatur;
2. pengelolaan Assessment Center;

3. sosialisasi dan penyebaran informasi pembinaan ASN;
4. pengelolaan pendidikan lanjutan ASN;
5. penyusunan kebijakan, penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
6. pembinaan, penyelesaian pelanggaran dan evaluasi disiplin ASN;
7. pelayanan proses izin perceraian ASN;
8. pembinaan dan pengembangan karir dalam jabatan fungsional;
9. pengelolaan Pemberian Penghargaan dan Tanda jasa ASN;
10. pelaksanaan evaluasi kegiatan bidang pengembangan kompetensi dan kinerja aparatur;
11. pelaporan hasil kegiatan bidang pengembangan kompetensi dan kinerja aparatur; dan
12. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **2.1.3 Struktur Organisasi**

Sebagai tindaklanjut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 72 Tahun 2019 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 71 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat sebagai unsur penunjang bidang kepegawaian dan fungsi penunjang bidang Pendidikan dan Pelatihan. Dalam Membantu Kepala Daerah untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik dan berbentuk Badan.

Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas:

1. Kepala Badan;
2. Sekretaris, terdiri dari :
  - Sub Bagian Tata Usaha
  - Sub Bagian Penyusunan Program, Anggaran dan Akuntansi
3. Bidang terdiri dari :
  - a. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi, Pemberhentian dan Informasi Pegawai;
  - b. Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia;
  - c. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kinerja Aparatur
4. Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun Bagan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat adalah sebagai berikut:



**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**



**2.2. Sumber Daya SKPD**

Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan apa yang ingin dicapai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari SDM organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan SDM Aparatur dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu prasyarat utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil, ahli, mampu, kompeten, sarana, prasarana, anggaran yang proporsional, memadai serta Standar Operasional Prosedur (SOP), dan serta berdayaguna. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat didukung sumber daya baik berupa sumber daya aparatur dan sarana prasarana yang memadai. Dukungan sumber daya aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah berdasarkan keadaan per 12 Nopember 2024 sebanyak 35 orang dengan klasifikasi berdasarkan golongan, tingkat pendidikan, jabatan dan jenis kelamin sebagaimana berikut:

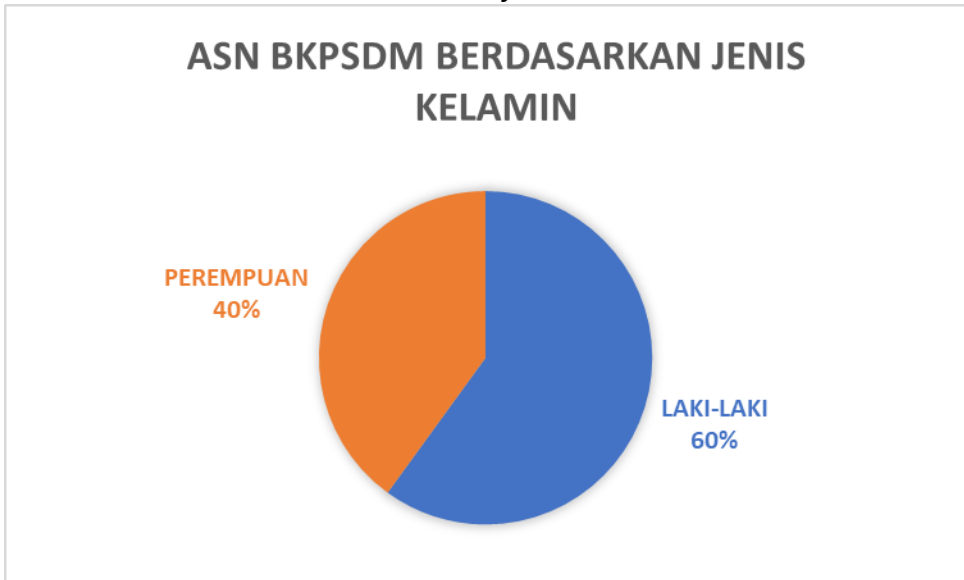
Tabel 1

ASN BKPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
LAKI-LAKI	21	60.00%
PEREMPUAN	14	40.00%
JUMLAH	35	100.00%

Sumber: Pengelola Data Informasi

Grafik 1 :



Golongan ruang mempunyai keterkaitan dengan karier pegawai, dimana karier pegawai dapat mendukung tugas dan fungsi organisasi. Berdasarkan data yang ada, golongan ruang pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat terlihat dalam tabel berikut ini:

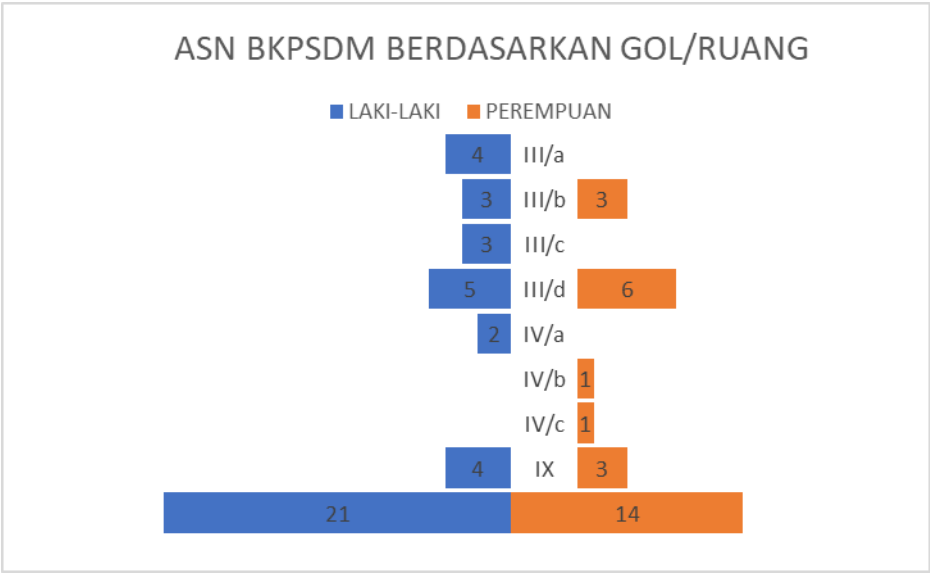
Tabel 2

ASN BKPSDM Berdasarkan Golongan/Ruang

GOL AKHIR	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
III/a	4	-	4
III/b	3	3	6
III/c	3	-	3
III/d	5	6	11
IV/a	2	-	2
IV/b	-	1	1
IV/c	-	1	1
IX	4	3	7
JUMLAH	21	14	35

Sumber: Pengelola Data Informasi

Grafik 2 :

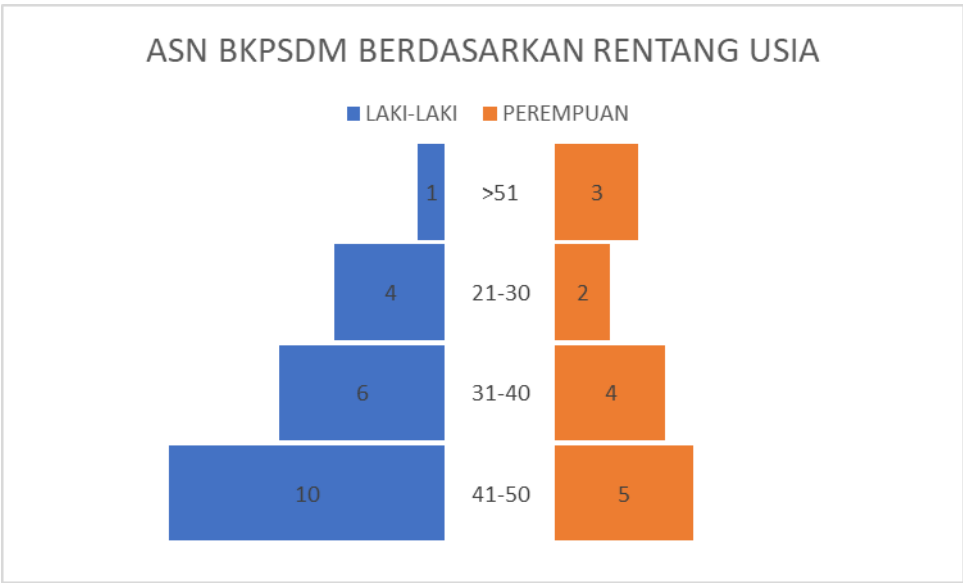


Tabel 3  
Jumlah ASN BKPSDM Berdasarkan Rentang Usia

RENTANG USIA	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
>51	1	3	4
21-30	4	2	6
31-40	6	4	10
41-50	10	5	15
JUMLAH	21	14	35

Sumber: Pengelola Data Informasi

Grafik 3:



Tingkat pendidikan pegawai merupakan faktor yang sangat penting di dalam pelaksanaan unit organisasi karena tanpa didukung oleh pendidikan yang memadai maka profesionalisme

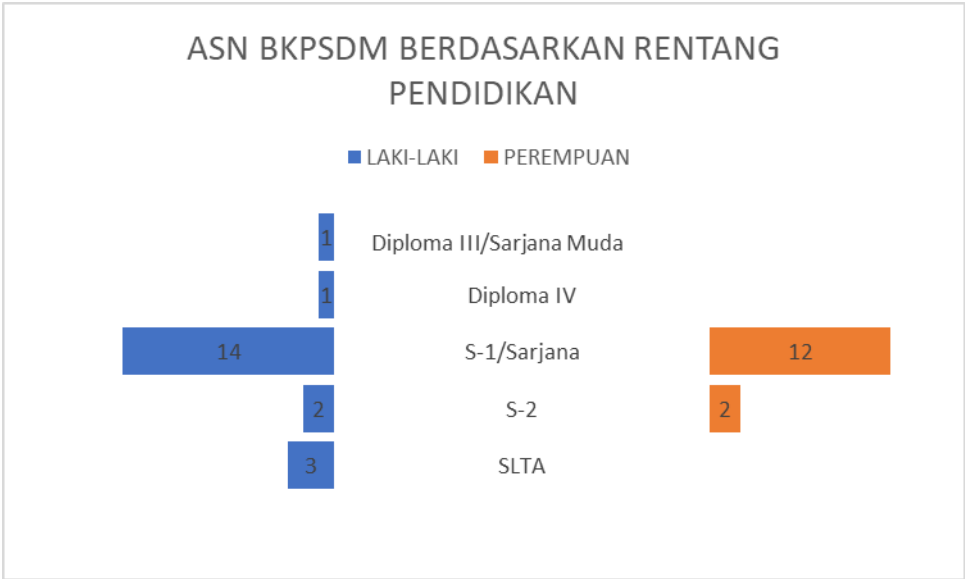
pegawai tidak akan terwujud. Untuk mengetahui tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4  
ASN BKPSDM Berdasarkan Berdasarkan Pendidikan

TINGKAT PENDIDIKAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
Diploma III/Sarjana Muda	1	-	1
Diploma IV	1	-	1
S-1/Sarjana	14	12	26
S-2	2	2	4
SLTA	3	-	3
JUMLAH	21	14	35

Sumber: Pengelola Data Informasi

Grafik 4 :

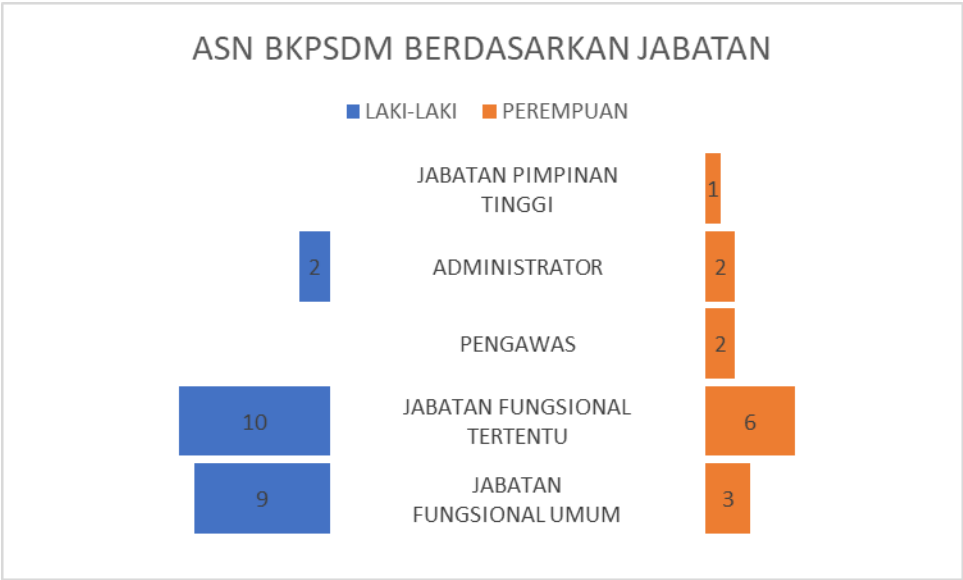


Tabel 5  
Jumlah ASN BKPSDM Berdasarkan Jabatan

JABATAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
JABATAN PIMPINAN TINGGI		1	1
ADMINISTRATOR	2	2	4
PENGAWAS		2	2
JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU	10	6	16
JABATAN FUNGSIONAL UMUM	9	3	12
JUMLAH	21	14	35

Sumber: Pengelola Data Informasi

Grafik 5 :



2.2.1 Sarana dan Prasarana

Adapun sarana dan prasarana yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya ditunjang dengan infrastruktur seperti:

- 1. Tanah
- 2. Gedung Kantor
- 3. Aula
- 4. Musholla
- 5. Tempat parkir
- 6. Tempat Wudhu
- 7. Kamar mandi/WC + Tower air
- 8. Gudang arsip

Tabel 6  
Inventarisasi Aset Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat

No	Keterangan	Jumlah	Satuan
1	2	3	4
A	Aset Tidak Bergerak (Tanah dan Bangunan)		
1	TANAH	2435	M2
2	BANGUNAN		
	Bangunan Gedung Kantor Permanen (Kantor)	452	M2
	Bangunan Gedung Kantor Permanen (Gedung CAT)	138.6	M2
	Bangunan Gedung Kantor Permanen (Aula)	312	M2
	Bangunan Gedung Kantor Permanen (Mushola)	21	M2
	Bangunan Gedung Kantor Permanen (Tempat wudhu dan WC)	9	M2
	Bangunan Gedung Kantor Permanen (Tempat parkir)	133	M2
	Bangunan Gedung Kantor Permanen (Rehap Paving Kantor Depan Aula)	191	M2
	Bangunan Gedung Kantor Permanen (Pembuatan Tanam Kantor)	144	M2

	Bangunan Gedung Kantor Permanen (Penambahan Tempat Parkir)	65	M2
	Bangunan Gedung Kantor Permanen (Sumur Bor)	1	M2
	Bangunan Gedung Kantor Permanen (Tempat Parkir Aula)	659	M2
B	1. Alat Besar	2	Unit
	2. Alat Angkut	15	Unit
	3. Alat Bengkel	3	Unit
	4. Alat Kantor dan Rumah Tangga	820	Unit
	5. Alat Studio dan Komunikasi	27	Unit
	6. Alat Kedokteran	2	Unit
	7. Alat Laporatorium	2	Unit
	8. Alat Persenjataan	9	Unit
	9. Komputer dan Perlengkapan	263	Unit
D	-	-	-
E	Bahan Perpustakaan	70	Item

U  
 mber: Dari Aplikasi Simbada, 2024

### 2.3. Kinerja Pelayanan

Selama periode 2023-2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat telah menyelenggarakan beberapa program kegiatan guna menunjang pencapaian visi misi Bupati Kotawaringin Barat di Bidang Kepegawaian. Capaian kinerja pelayanan BKPSDM ditetapkan dengan indikator kinerja utama. Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat untuk periode Renstra tahun 2023-2024 dijelaskan pada Tabel.7 (T-C.23).

Kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selain ditinjau dari capaian kinerja berdasarkan indikator kinerja tujuan, juga dapat ditinjau dari anggaran dan realisasi pendanaan. Pencapaian penyerapan anggaran Badan Kepegawaian dan Diklat untuk periode Renstra 2023-2024 dijelaskan pada Tabel.8 (T-C.24)

Untuk capaian kinerja tujuan, sasaran 2023-2024 dapat terlihat bahwa seluruh indikator dapat tercapai bahkan lebih dari 100%. Faktor yang mendorong keberhasilan capaian indikator tujuan dan sasaran karena adanya komitmen dari seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia untuk memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya dan mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu, Badan Kepegawaian pengembangan sumber daya manusia juga berkomitmen untuk selalu melakukan perbaikan dari setiap pelayanan dan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada Tabel T-C.24 menjelaskan bahwa realisasi anggaran dari setiap program pada tahun 2023-2024 sudah baik dimana sebagian besar program memiliki realisasi anggaran diatas 95% setiap tahunnya. Realisasi anggaran pada Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Sub Kegiatan Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD realisasi sebesar Rp 17.617.600,00 atau 82,78% dari anggaran sebesar Rp 21.283.600 karena anggaran yang disediakan untuk penyelesaian administrasi keuangan peserta diklat sebanyak 3 orang hanya untuk PKA, PKP dan Latsar namun hanya terpakai 2 orang karena penyelesaian keuangan diklat PKP, PKA dan Latsar diselesaikan secara bersamaan.

Sub Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang Undangan SKPD realisasi sebesar Rp 69.063.505,00 atau 86,57% dari anggaran sebesar Rp 79.776.000,00 karena diklat perencanaan dan penganggaran yang seharusnya mengirimkan 2 orang peserta hanya dapat mengirimkan 1 orang dikarenakan setoran diklat yang melebihi dari anggaran yang tersedia sedangkan untuk Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat realisasi sebesar Rp

249.000,00 atau 25,41% dari anggaran sebesar Rp 980.000,00 karena pengiriman surat lebih sering dilakukan melalui whatsapp maupun email.

pembangunan dan pengelolaan sarana dan prasarana kedinasan pada tahun 2017 kurang baik hanya sebesar 73.43% hal ini dikarenakan adanya belanja modal berupa lemari, meja kecil, tempat tidur untuk gedung diklat prigen tidak dapat direalisasikan dan belanja bahan bakar minyak/gas yang kurang maksimal. Namun kami selalu melakukan perbaikan sehingga penyerapan anggaran pada tahun 2018 dan 2019 dapat ditingkatkan. Untuk periode setelah perubahan RPJMD 2016-2021, tepatnya tahun 2020 penyerapan anggaran dari setiap program sangat baik dimana sebagian besar program memiliki realisasi anggaran diatas 90% dengan rata-rata penyerapan anggaran sebesar 91.24%. Anggaran pada tahun 2020 ini tidak sebesar anggaran tahun sebelumnya, hal ini dikarenakan refocusing anggaran untuk pencegahan penyebaran Covid-19 di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Namun dengan anggaran yang minimal, kami tetap berusaha memberikan pelayanan yang optimal. Realisasi anggaran program pembangunan dan pengelolaan sarana dan prasarana kedinasan pada tahun 2020 kurang maksimal hanya sebesar 82.05%, hal ini dikarenakan adanya beberapa belanja modal penunjang pekerjaan yang tidak direalisasikan guna efisiensi anggaran untuk penanganan dan pencegahan penyebaran COVID-19

Capaian kinerja selama periode 2023-2024 tersaji dalam tabel berikut:

**Tabel 7 / T-C.23.**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Kotawaringin Barat**

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun Ke-		Realisasi Capaian Tahun Ke-		Rasio Capaian Pada Tahun Ke-	
					2023	2024	2023	2024	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Indeks Profesionalitas ASN	-	-	-	53	66.59	63.59	78.98	119.98	118.61
2	Persentase Peningkatan Kinerja dan Pelayanan ASN	-	-	-	85	87	128.50%	102.18%	151.18	117.45
3	Persentase ASN yang Lulus Diklat dengan Kategori Minimal Baik	-	-	-	78	80	100%	100%	128.21	125.00

Sumber: BKPSDM Kotawaringin Barat



Tabel 8/T-C.24.  
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Kotawaringin Barat

Uraian***)	Anggaran pada Tahun ke-			Realisasi Anggaran pada Tahun ke-			Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-			Rata-rata Pertumbuhan	
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	Anggaran	Realisasi
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12
<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	6,054,136,880	5,525,603,470	6,698,460,893	5,939,344,049	5,430,757,410	4,970,950,596	98.10389436	98.2835167	74.21034	3,065,665,307	3,467,236,001
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	49,848,050	74,741,100	51,737,100	48,028,136	73,104,110	25,314,971	96.34907684	97.809786	48.93002	33,851,391	32,806,360
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	44,430,000	68,883,050	41,682,200	42,610,086	67,246,060	22,666,221	95.90386226	97.6235228	54.37866	29,450,083	29,970,760
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	980,000	1,200,000	3,408,300	980,000	1,200,000	0	100	100	0	1,372,766	399,999
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	980,000	1,200,000	1,563,750	980,000	1,200,000	0	100	100	0	757,916	399,999
Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	980,000	980,000	1,668,750	980,000	980,000	1,668,750	100	100	100	719,583	882,916
Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	980,000	980,000	1,533,750	980,000	980,000	0	100	100	0	674,583	326,666
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1,498,050	1,498,050	1,880,350	1,498,050	1,498,050	980,000	100	100	52.11796	876,458	826,016
<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	4,087,992,380	4,184,480,664	4,985,354,510	4,028,258,855	4,122,005,073	4,126,462,513	98.53880537	98.5069691	82.7717	2,375,279,661	2,749,489,195
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4,048,578,330	4,116,345,000	4,884,695,000	3,989,491,505	4,057,540,013	4,045,906,295	98.54055374	98.5714272	82.82823	2,325,583,611	2,701,148,769
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	3,625,000	21,283,600	46,457,700	3,620,000	17,617,600	27,857,368	99.86206897	82.7754703	59.96287	21,976,265	15,158,322

Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	34,834,050	46,177,064	52,716,810	34,192,350	46,172,460	52,698,850	98.15783694	99.9900297	99.96593	27,158,949	32,957,103
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	955,000	675,000	1,485,000	955,000	675,000	0	100	100	0	560,833	224,999
<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	99,792,000	120,976,000	204,937,140	83,851,799	110,223,505	91,152,210	84.02657427	91.1118776	44.47813	92,005,713	67,125,238
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	23,100,000	41,200,000	22,200,000	23,100,000	41,160,000	18,000,000	100	99.9029126	81.08108	17,283,333	19,719,999
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan PerundangUndangan	76,692,000	79,776,000	182,737,140	60,751,799	69,063,505	73,152,210	79.21530147	86.5717822	40.03139	74,722,380	47,405,238
<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	285,827,839	287,570,265	356,336,289	262,394,461	284,074,682	223,800,415	91.80157605	98.7844421	62.80596	166,997,544	169,291,698
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	7,302,548	10,335,750	13,388,900	7,296,150	10,312,000	6,690,000	99.91238675	99.770215	49.96676	6,691,125	5,667,333
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	61,322,731	61,251,470	61,291,000	61,322,000	61,247,876	55,232,300	99.99880795	99.9941324	90.11486	30,627,035	38,826,725
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	32,663,328	25,000,000	43,590,182	32,505,090	25,000,000	19,521,600	99.51554845	100	44.7844	17,419,506	14,840,533
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	21,067,232	25,117,190	25,136,000	21,061,940	25,117,050	12,529,750	99.97488042	99.9994426	49.84783	13,239,858	12,548,933
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	163,472,000	165,865,855	212,930,207	140,209,281	162,397,756	129,826,765	85.7696003	97.9090941	60.97151	99,020,020	97,408,173
<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	975,196,699	253,841,869	446,716,876	975,160,440	248,481,000	231,140,000	99.99628188	97.8881069	51.74194	70,986,798	159,873,666
Pengadaan Mebel	65,888,000	45,090,090	68,882,400	909,300,440	45,000,000	14,000,000	1380.069876	99.8002	20.3245	27,009,496	19,666,666
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	909,308,699	208,751,779	377,834,476	65,860,000	203,481,000	217,140,000	7.242864835	97.4750974	57.46961	43,977,302	140,206,999

<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	327,713,688	353,483,372	386,443,978	314,996,443	344,251,885	235,775,987	96.11940378	97.388424	61.01169	192,023,502	193,342,623
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1,400,000	980,000	2,200,000	1,309,450	249,000	0	93.53214286	25.4081633	0	826,666	82,999
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	108,662,083	130,278,022	150,147,832	102,960,841	125,435,381	103,924,066	94.75323697	96.2828412	69.2145	75,364,937	76,453,148
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	217,651,605	222,225,350	234,096,146	210,726,152	218,567,504	131,851,921	96.81810157	98.3539925	56.32383	115,831,897	116,806,474
<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	227,766,224	250,510,200	266,935,000	226,658,915	248,617,155	37,304,500	99.51383968	99.2443242	13.97513	134,520,696	95,307,218
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	33,845,800	52,525,000	67,050,000	33,082,945	51,109,255	15,852,000	97.74608666	97.3046264	23.64206	34,217,366	22,320,418
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	45,492,000	43,113,648	53,425,000	45,406,000	42,664,000	21,452,500	99.81095577	98.9570634	40.15442	24,597,549	21,372,166
Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	148,428,424	154,871,552	146,460,000	148,164,970	79,600,000	0	99.82250435	51.3974316	0	75,705,780	26,533,333
<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	1,294,036,300	2,752,235,080	2,466,127,721	1,197,160,597	2,184,334,550	1,390,455,132	92.51367964	79.3658422	56.38212	1,523,781,550	1,191,596,560
<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	297,636,550	1,064,718,280	565,714,460	257,669,083	970,997,848	152,749,172	86.57172078	91.197631	27.00111	493,871,487	374,582,339
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	0	169,358,800	317,085,500	0	113,783,642	61,379,483	#DIV/0!	67.18496	19.35739	0	0
Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	138,414,250	15,370,000	38,832,075	103,233,309	12,681,200	16,345,000	74.58286195	82.5061809	42.09149	-5,001,683	9,675,399
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	24,999,900	23,443,800	34,388,885	24,315,900	23,434,540	17,882,080	97.26398906	99.9605013	51.99959	15,110,911	13,772,206
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	103,804,000	764,456,080	105,838,000	99,873,388	731,934,846	2,060,400	96.21342915	95.7458336	1.946749	272,797,358	244,665,081

Pengelolaan Data Kepegawaian	30,418,400	92,089,600	69,570,000	30,246,486	89,163,620	55,082,209	99.43483549	96.8226814	79.17523	48,816,799	48,081,942
<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	257,633,950	257,633,950	934,506,850	348,322,119	497,702,987	624,282,086	135.2003954	193.182221	66.80337	354,441,275	373,995,024
Pengelolaan Mutasi ASN	181,700,000	724,030,750	882,321,000	175,705,790	416,537,091	590,237,130	96.70104018	57.5303039	66.89596	505,167,249	335,591,406
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	75,933,950	83,037,600	52,185,850	72,616,329	81,165,896	34,044,956	95.63091213	97.745956	65.23791	32,418,825	38,403,617
<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	549,464,400	627,009,100	676,882,996	511,643,535	466,044,837	460,912,948	93.11677608	74.3282413	68.09344	343,053,298	308,985,928
Pengelolaan Assessment Center	0	45,575,000	63,800,000	0	33,725,000	46,299,850	0	73.9989029	72.5703	0	0
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	530,129,000	524,790,150	534,347,396	492,747,435	377,258,887	358,964,098	92.94859081	71.8875701	67.17804	264,691,015	245,407,661
Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	0	56,643,950	78,735,600	18,896,100	55,060,950	55,649,000	0	97.2053503	70.67832	0	36,903,316
<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	189,301,400	253,439,350	289,023,415	179,525,860	249,588,878	152,510,926	94.8359917	98.4807126	52.76767	149,270,688	134,033,267
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	29,999,800	37,499,450	110,492,515	27,666,260	37,073,331	62,923,346	92.22148148	98.863666	56.94806	44,330,688	33,332,225
Pembinaan Disiplin ASN	140,389,150	176,313,700	146,401,600	133,247,150	173,015,547	70,074,830	94.91271227	98.1293836	47.8648	84,173,575	81,030,125
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	15,983,600	35,965,150	28,470,050	15,983,600	35,838,950	15,853,800	100	99.6491048	55.68589	18,814,466	17,230,916
Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	2,928,850	3,661,050	3,659,250	2,628,850	3,661,050	3,658,950	89.75707189	100	99.9918	1,951,958	2,439,999
<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	2,308,300,820	1,960,132,450	2,898,291,386	2,305,261,466	1,955,748,326	1,994,599,669	99.86832938	99.7763353	68.81985	1,234,757,808	1,316,782,664
<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	60,899,850	151,883,450	1,380,676,086	59,990,377	149,424,460	840,535,297	98.5066088	98.381002	60.87853	500,703,203	329,986,585

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	60,899,850	151,883,450	1,380,676,086	59,990,377	149,424,460	840,535,297	98.5066088	98.381002	60.87853	500,703,203	329,986,585
<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	2,247,400,970	1,808,249,000	1,517,615,300	245,271,089	1,806,323,866	1,154,064,372	10.91354379	99.893536	76.04459	734,054,605	986,796,079
Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	0	7,546,000	20,479,000	0	6,904,150	2,175,400	0	91.4941691	10.62259	0	0
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2,247,400,970	1,800,703,000	1,497,136,300	2,245,271,089	1,799,419,716	1,151,888,972	99.90522915	99.9287343	76.93949	724,712,938	983,769,562

Sumber: BKPSDM Kotawaringin Barat

## **2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan**

Dalam melaksanakan manajemen ASN diharapkan dapat meningkatkan pengembangan SDM kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat secara efisien, efektif dan tercapainya derajat profesionalisme aparatur dalam mendukung (*good governance*) melalui tahap perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian ASN daerah. Berkenaan dengan hal tersebut diatas diharapkan adanya sinkronisasi kebijakan umum terhadap anggaran sebagai daya dukung optimalisasi pelaksanaan tupoksi dalam pengalokasian anggaran belanja harus diorientasikan pada fungsi kegiatan yang akan dilaksanakan dalam pengembangan pelayanan dan pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan.

### **2.4.1 Tantangan dalam Pengembangan Pelayanan Manajemen ASN kedepan yaitu:**

1. Biaya pengembangan sumber daya manusia ASN yang cukup tinggi dan kuota penyelenggaraan diklat yang terbatas untuk mencapai ASN yang profesional;
2. Terbatasnya penetapan kuota formasi ASN oleh Kementerian
3. Rendahnya minat ASN untuk bekerja di daerah yang jauh;
4. Belum terlaksananya manajemen talenta (*talent pool*);
5. Belum optimalnya pengawasan melekat dan pembinaan dari Kepala SKPD terkait disiplin ASN;
6. Big Data yang belum terintegrasi antar Lembaga;
7. Pada proses penataan pegawai terkendala dengan jumlah pegawai yang kurang seimbang dengan kebutuhan pegawai yang akan ditata dalam jabatan sesuai analisis jabatan dan beban kerja OPD;
8. Masih belum meratanya pegawai Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis melalui pendidikan dan pelatihan;
9. Peningkatan Profesionalisme ASN;
10. Pendistribusian dan Penataan ASN yang sesuai dengan Kompetensi dan Analisa Jabatan;
11. Komitmen pengembangan dan peningkatan kualitas SDM
12. Belum optimalnya penggunaan sistem informasi terintegrasi dalam layanan kepegawaian dikarenakan masih terdapat beberapa proses layanan kepegawaian yang dilaksanakan secara manual; dan
13. Database dan Sistem Informasi ASN.

#### **2.4.2 Peluang dalam Pengembangan Pelayanan Manajemen ASN kedepan yaitu:**

1. Adanya kebijakan pelatihan singkat dan tepat sasaran bagi ASN;
2. Adanya tawaran diklat/seminar/workshop/kursus singkat dari instansi pemerintah maupun swasta;
3. Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah dalam hal rekrutmen ASN;
4. Adanya kebijakan dari Pemerintah Pusat mengenai penempatan ASN antar instansi dalam daerah;
5. Adanya regulasi mengenai manajemen talenta (talent pool) ASN;
6. Adanya regulasi mengenai disiplin ASN;
7. Tersedianya aplikasi SI ASN secara nasional;
8. Pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen ASN.



# BAB III

## PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

### 3.1. Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi

Sesuai tupoksi yang harus dijalankan berkenaan dengan pelaksanaan manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat antara lain diawali dari perencanaan kebutuhan, penempatan, promosi, kesejahteraan, peningkatan kualitas/ profesionalisme aparatur PNS dan pemberhentiannya tidak dapat dipungkiri bahwa upaya dan hasil yang diperoleh masih perlu dikaji dan dikembangkan secara berlanjut, berkesinambungan, bersinergi dan yang tidak kalah penting adanya komitmen untuk mengoptimalkan pelaksanaan tupoksi yang didukung dengan kebijakan umum mengacu pada ketentuan dan Peraturan yang berlaku.

Berdasarkan capaian yang selama ini dilaksanakan, terdapat permasalahan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya:

1. Masih kurangnya pengembangan kompetensi teknis dan fungsional bagi ASN;
2. Masih terdapat kekurangan SDM Aparatur di beberapa perangkat daerah
3. Penempatan ASN khususnya tenaga guru dan medis belum merata;
4. Pelaksanaan Sistem Merit belum optimal;
5. Masih terdapat ASN yang terkena hukuman disiplin;
6. Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit (sistem merit).

Identifikasi permasalahan tersebut diatas digunakan untuk menentukan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Selain itu, masing-masing kriteria masalah juga menjadi dasar dalam penentuan program dan kegiatan, sehingga tercipta sinergitas antara masalah, isu strategis, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program hingga kegiatan yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

### 3.2. Telaahan Tujuan dan Sasaran Penyelarasan Rencana Pembangunan Daerah

Mengacu pada Visi dan Misi Daerah yang termuat dalam RPJPD Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2025-2045, Visi dan Misi Pembangunan Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2025-2029 sebagai berikut:

### 3.2.1 Visi dan Misi RPJPD 2025 -2045

Visi Pembangunan Kabupaten Kotawaringin Barat sesuai dengan RPJMD adalah ***“Kotawaringin Barat Sejahtera, Maju dan Berkelanjutan”***.

[Untuk mewujudkan Visi Kabupaten Kotawaringin Barat, ditempuh melalui 8 Misi Pembangunan. Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat dalam rangka mewujudkan Visi Pembangunan 2025-2045, sebagai berikut: ]

1. Transformasi Pembangunan SDM Unggul dan Berkerakter;
2. Transformasi Ekonomi Berbasis Kerakyatan Mewujudkan Kemendirian Ekonomi;
3. Transformasi Tata Kelola Mewujudkan Birokrasi Kelas Dunia;
4. Mewujudkan keamanan daerah dan stabilitas ekonomi Makro;
5. Trasformasi ketahanan Sosial dan Budaya Mewujudkan Masyarakat Kotawaringin Barat Sejahtera;
6. Mengujudkan pembangunan wilayah yang merata dan Berkeadilan;
7. Mengujudkan Penyediaan Infrastruktur melalui Peningkatan Kualitas Sarana dan Praserana dasar yang ramah Lingkungan;
8. Mewujudkan kesenambungan Pembangunan antar Periode.

### 3.3 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih:

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Sebagai berikut:

#### 3.3.1 Visi dan Misi Kabupaten Kotawaringin Barat.

Visi Pembangunan Kabupaten Kotawaringin Barat adalah ***“KOBAR MAKIN JAYA” (KOTAWARINGIN BARAT MAJU, KINERJA BERKELANJUTAN, MENUJU KEJAYAAN)***;

Adapun Misi Pembangunan Kabupaten Kotawaringin Barat terdiri 5 (Lima) Poin sebagai berikut:

1. Meningkatkan Sumber Daya Manusia Berkualitas, Unggul, Berkarakter dan Berdaya Saing;
2. Mendorong Kemandirian Ekonomi Berbasis Kerakyatan dan Hilirisasi Potensi Daerah;
3. Mewujudkan Keamanan Daerah dan Menciptakan Stabilitas Ekonomi Melalui Penguatan Ketenteraman dan Ketertiban Umum;

4. Mewujudkan Masyarakat Yang Sejahtera;
5. Meningkatkan Kualitas Birokrasi melalui Tata pemerintahan yang Bersih, Efektif, Demokratis dan Transparan Berbasis Teknologi Informasi;

Berdasarkan kelima misi sebagaimana tersebut di atas, guna mewujudkan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai oleh Kabupaten Kotawaringin Barat maka selaras dengan visi dan misi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat juga mengadopsi visi yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Kotawaringin Barat tahun 2025-2029 yaitu ” **KOBAR MAKIN JAYA (KOTAWARINGIN BARAT MAJU, KINERJA BERKELANJUTAN, MENUJU KEJAYAAN**” serta berperan secara aktif dalam misi **Kelima** yaitu “**Meningkatkan Kualitas Birokrasi melalui Tata pemerintahan yang Bersih, Efektif, Demokratis dan Transparan Berbasis Teknologi Informasi** “ dengan tujuan mewujudkan Manajemen ASN yang Profesional.

### 3.4 Telaahan Renstra K/L dan Renstra

Telaahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara dengan kewenangan yaitu Pembinaan dan Penyelenggaraan Manajemen ASN secara Nasional sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dengan fungsi (1) Pembinaan dan Penyelenggaraan Manajemen ASN, (2) Penyelenggaraan Manajemen ASN dalam urusan pertimbangan Teknis Formasi, Pengadaan, Perpindahan antar Instansi, Persetujuan Kenaikan Pangkat, Pensiun dan (3) Penyimpanan Informasi Kepegawaian ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN.

Visi Badan Kepegawaian Negara adalah “***Terwujudnya Meritokrasi dan Profesionalitas ASN dalam rangka mewujudkan Visi Presiden Yaitu Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas***”

Misi BKN 2025-2029 adalah (1) Memastikan Penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN di Instansi Pemerintah Melalui Kebijakan teknis, Pembinaan, Advokasi, pelayanan kepegawaian dan menjamin kualitas meritokrasi. (2) Mengoptimalkan Kapasitas Kelembagaan dan governansi internal BKN.

Tujuan BKN adalah meningkatkan kualitas ASN dan Kapasitas Manajemen ASN berbasis pendekatan *Human Capital Development* dengan sasaran strategis yaitu:

1. Meningkatkan kapasitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi.
2. Meningkatkan kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, professional dan akuntabel serta berbasis digital.

3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat sebagai unsur pelaksana kebijakan Manajemen Kepegawaian di daerah mendukung Visi Badan Kepegawaian Negara yaitu *Terwujudnya Meritokrasi dan Profesionalitas ASN dalam rangka mewujudkan Visi Presiden Yaitu Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas* dengan Misi point 1 yaitu Meningkatkan kapasitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi.

### **3.3.1. Telaahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah**

Visi Pemerintahan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah tahun 2021 - 2026 adalah: **“Kalimantan Tengah Makin BERKAH (Bermartabat, Elok, Religius, Kuat, Amanah dan Harmonis)”**

Dalam rangka pencapaian visi dimaksud yang telah ditetapkan 5 (Lima) misi sebagai berikut:

1. Mempercepat Pembangunan Ekonomi yang Produktif, Kreatif dan Berwawasan Lingkungan.
2. Memperkuat Ketahanan Daerah dalam mengantisipasi perubahan global
3. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Melalui Reformasi Birokrasi
4. Mempercepat Pembangunan Sumber Daya Manusia yang sehat, cerdas dan Berdaya Saing;
5. Meneguhkan Kalteng Yang Beriman, Berbudaya dan Berkesetaraan Gender.

Dalam rangka mendukung upaya pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, **Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah dituntut untuk ikut berpartisipasi dalam pencapaian Misi Ketiga yaitu Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik melalui Reformasi Birokrasi.**

Dalam lingkup bidang kepegawaian, misi ini mengisyaratkan perlunya BKD selaku unsur penunjang urusan pemerintahan pada pelayanan kepegawaian untuk melakukan reformasi birokrasi pada bidang manajemen ASN.

Selaras dengan Misi ketiga: Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik Melalui Reformasi Birokrasi dalam RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, maka Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah adalah Terwujudnya Peningkatan Kualitas Aparatur Sipil Negara di Pemerintah

Provinsi Kalimantan Tengah yang Kompeten, Kompetitif, dan Profesional dengan sasaran strategis Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah melalui Pelayanan Kepegawaian yang Prima dan Profesional. Strategi dan arah kebijakan merupakan cara dan arah Tindakan yang diambil oleh BKD Provinsi Kalimantan Tengah untuk mencapai tujuan dan sasaran. Strategi yang telah ditetapkan BKD Provinsi Kalimantan Tengah yaitu:

1. Penerapan sistem pelayanan Kepegawaian berbasis Teknologi Informasi;
2. Pengembangan Kapasitas ASN BKD Provinsi Kalimantan Tengah;
3. Penyusunan Grand Design Manajemen ASN;
4. Integrasi Sistem Informasi Kepegawaian;
5. Melakukan internalisasi budaya organisasi Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah;
6. Penerapan Sistem Manajemen Kinerja yang Terukur;
7. Pelaksanaan rekrutmen, seleksi terbuka jabatan, mutasi dan rotasi SDM sesuai kompetensi.

Arah kebijakan yang dirumuskan oleh BKD Provinsi Kalimantan Tengah antara adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan formasi kebutuhan jabatan setiap unit kerja di lingkungan Provinsi Kalimantan Tengah sesuai dengan evaluasi jabatan dan beban kerja yang ditentukan;
2. Penerapan sistem merit;
3. Penerapan manajemen talenta;
4. Pembaharuan pola rekrutmen dan seleksi sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan menggunakan assessment;
5. Pemetaan kompetensi individu dan redistribusi PNS sehingga tercipta prinsip right men on the right place;
6. Penetapan indikator aktivitas kerja terukur sesuai dengan level jabatan (cascading);
7. Penerapan sistem reward and punishment yang terintegrasi melalui ekinerja;
8. Penandatanganan pakta integritas oleh pimpinan Perangkat Daerah;
9. Penetapan agen perubahan Rencana Strategis 2021-2026;
10. Sinkronisasi data SIMPEG dengan data dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) BKN;
11. Melakukan pembinaan profesi melalui jiwa korps dan kode etik PNS secara berkelanjutan;
12. Monitoring dan evaluasi terkait Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Kepegawaian;
13. Keikutsertaan ASN BKD dalam program diklat pengelolaan kepegawaian yang berbasis sertifikat

Berdasarkan telaahan terhadap beberapa Renstra BKD Provinsi Kalteng yang berhubungan dengan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Kotawaringin Barat, berikut ini akan dikemukakan faktor-faktor penghambat ataupun factor-faktor pendorong dari pelayanan BKPSDM Kabupaten Kotawaringin Barat yang mempengaruhi permasalahan pelayanan ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra BKD Provinsi sebagai berikut:

Tabel. 9

**Identifikasi Faktor Pendorong dan Penghambat Keberhasilan Pelayanan pada BKPSDM Kabupaten Kotawaringin Barat berdasarkan Sasaran Renstra PD Provinsi**

Sasaran Renstra PD Provinsi	Sasaran Renstra PD	Permasalahan Pelayanan PD	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Pemerintah Provinsi KalimantanTengah melalui PelayananKepegawaian yang Prima dan Profesional	Peningkatan Kualitas SDM ASN	Masih banyak pejabat struktural yang belum mengikuti diklat kepemimpinan	Sarana prasarana belum terpenuhi untuk kegiatan Diklat Penjenjangan;	Adanya kebijakan pelatihan singkat dan tepat sasaran bagi ASN
		Masih terdapat ASN yang belum mengikuti diklat teknis 20JP dalam satu tahun	Keterbatasan anggaran dalam peningkatan SDM aparatur	Adanya tawaran diklat/seminar/work shop/kursus singkat dari instansi pemerintah maupun swasta
	Peningkatan Pelayanan ASN	Jumlah ASN baru tidak seimbang dengan jumlah PNS yang purna tugas/pensiun	Tidak terpenuhinya formasi yang dibutuhkan karena adanya formasi CPNS yang tidak diminati karena lokasi yang jauh dan adanya jumlah formasi yang pesertanya tidak memenuhi passing grade;	Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah dalam hal rekrutmen ASN
			Masih berlakunya moratorium dalam pemenuhan formasi	
		Penempatan ASN khususnya tenaga guru dan medis belum merata	Rendahnya minat ASN untuk bekerja di daerah yang jauh	Adanya kebijakan dari Pemerintah Pusat mengenai penempatan ASN antar instansi dalam daerah
		Pelaksanaan Sistem Merit belum optimal	Kinerja pegawai belum terpetakan sehingga sulit membedakan antara pegawai berkinerja tinggi dengan berkinerja rendah karena masih berdasarkan data kepegawaian	Adanya regulasi mengenai manajemen talenta (talent pool) ASN

			Belum adanya pedoman Pola Karir bagi PNS	
		Masih terdapat ASN yang terkena hukuman disiplin	Rendahnya Pengawasan Manajemen ASN	Adanya regulasi mengenai disiplin ASN
			Rendahnya kesadaran ASN dalam implementasi PP 94 Tahun 2021	
			Rendahnya pemahaman Pemerintahan yang Baik di bidang Kepegawaian	
		Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis sistem merit	Penilaian kinerja pegawai ASN masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi	Belum optimalnya sistem Penilaian kinerja
Big Data yang belum terintegrasi antar lembaga		Belum maksimalnya Pemanfaatan teknologi informasi untuk manajemen ASN	Big Data yang belum terintegrasi antar lembaga	Tersedianya aplikasi SI ASN secara nasional

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

Sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 71 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat, BKPSDM mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah untuk penyelenggaraan pemerintahan dibidang kepegawaian. Sehubungan dengan tugas pokok dan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat tidak ada hubungan yang cukup signifikan terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

### **3.5. Penentuan Isu – Isu Strategis**

Dari berbagai identifikasi masalah dan hasil telaahan diatas, maka isu strategis dalam penyelenggaraan pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat 5 tahun ke depan, meliputi:

- a. Peningkatan Pendidikan dan Pelatihan struktural, teknis dan fungsional ASN;
- b. Peningkatan kualitas pelayanan ASN;
- c. Optimalisasi disiplin kerja dan budaya kerja menuju ASN yang berakhlak;
- d. Peningkatan Penguasaan Teknologi Informasi manajemen kepegawaian;
- e. Optimalisasi implementasi manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan sistem merit;
- f. Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara paling minimal 20 Jam Pelajaran per Tahun .





## TUJUAN DAN SASARAN

### 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

Dalam rangka pencapaian pencapaian salah satu Misi Pemerintah Daerah Yaitu Meningkatkan Kualitas Birokrasi melalui Tata Pemerintahan yang bersih, efektif Demokratis dan transparan Berbasis Teknologi Informasi, Telah ditetapkan Tujuan Rencana Strategis Jangka Menengah yang ingin dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat adalah “Manajemen ASN yang profesional” dengan Indikator Tujuan “Indeks Profesionalitas ASN”. Selaras dengan Misi dan Tujuan diatas maka sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat yaitu:

- 1) Peningkatan Kualitas SDM ASN;
- 2) Peningkatan Pelayanan ASN.

Dengan Indikator Sasaran:

- 1) Persentase Peningkatan Kompetensi dan Kualifikasi ASN;
- 2) Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian.

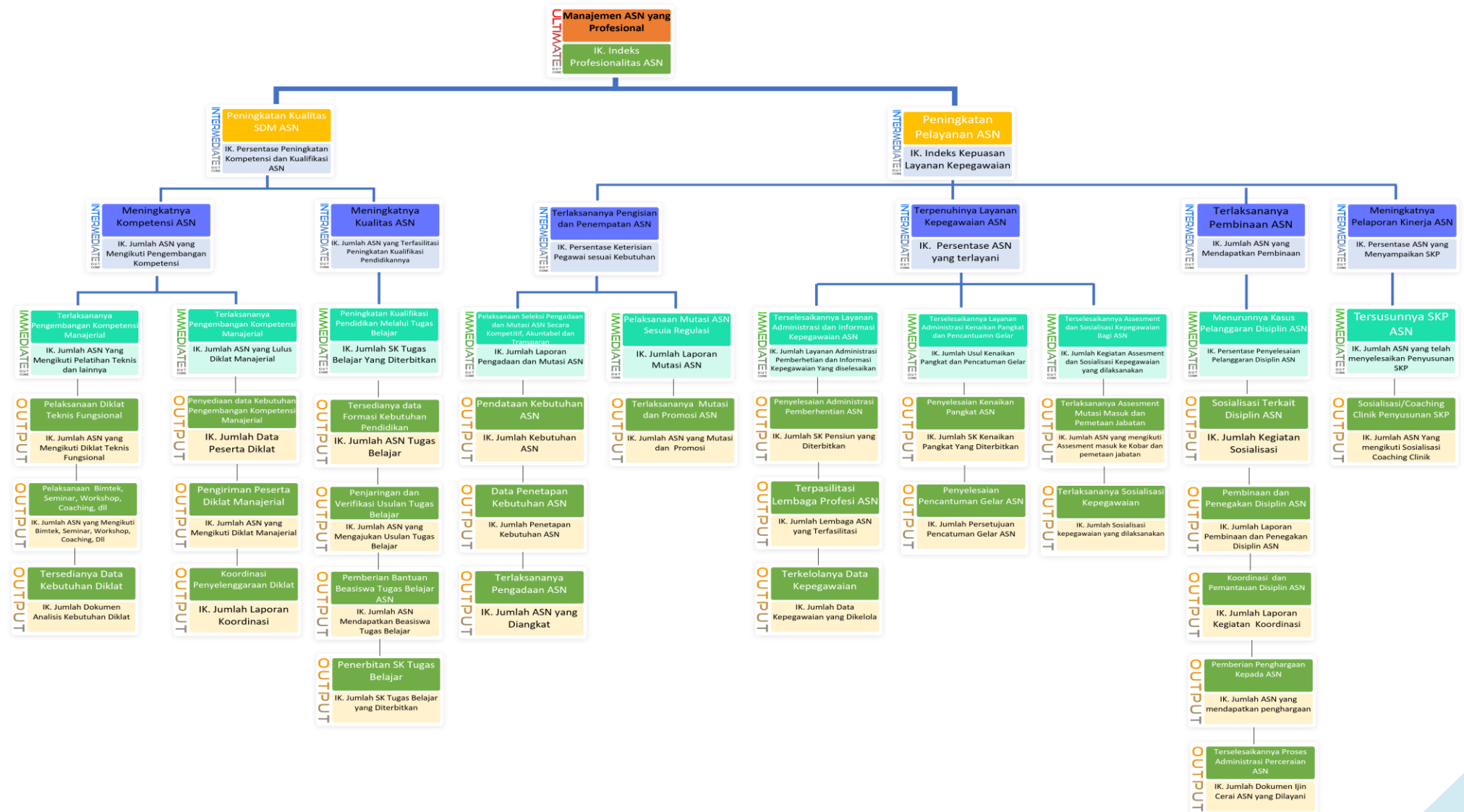
Bentuk Matrik Tujuan, sasaran dan indikator sasaran renstra jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat dan matrik kinerja sebagai berikut:

Tabel 10

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat

No	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN / SASARAN	FORMULA/RUMUS	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN				
					2025	2026	2027	2028	2029
-1	-2	-3	-4	-5	-7	-8	-9	-10	-11
Misi Ke – 5 Kepala Daerah: Meningkatkan Kualitas Birokrasi melalui Tata pemerintahan yang Bersih, Efektif, Demokratis dan Transparan Berbasis Teknologi Informasi.									
1	Manajemen ASN yang Profesional		Indeks Profesionalitas ASN		78,85	78,86	78,87	78,88	78,89
		1. Peningkatan Kualitas SDM ASN	Persentase Peningkatan Kompetensi dan Kualifikasi ASN	(Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi dan Peningkatan Kualifikasi Pendidikan/ Jumlah seluruh ASN tahun n ) x 100	50%	53%	56%	59%	60%
		2. Peningkatan Pelayanan ASN	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	Hasil Survey IKM (Indeks)	94	94.5	95	95.5	96

Tabel 11  
Pohon Kinerja





## STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

### 5.1. Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Salah satu upaya pembangunan Aparatur Sipil Negara dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, dengan unsur utamanya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang merupakan lokomotif bergeraknya reformasi birokrasi. Untuk itu, pembenahan mendasar dalam pembangunan ASN dimulai dengan penerbitan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kaitannya dengan pembangunan ASN, maka perlu diperhatikan beberapa hal yang melingkupi, khususnya terhadap lingkungan strategis organisasi pemerintah. Lingkungan strategis yang harus dipertimbangkan, antara lain: perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang makin mutakhir; tatanan globalisasi yang berwujud liberalisasi, kompetisi dan integrasi; proses demokratisasi dan desentralisasi; dan kultur birokrasi yang masih diwarnai politisasi, praktek KKN, inefisiensi dan rendahnya kapasitas.

Sasaran utama pembangunan manajemen ASN adalah sebagai berikut:

- 1) **Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan akuntabel**; yang ditandai dengan: meningkatnya integritas birokrasi; meningkatkan kapasitas dan independensi pengawasan, meningkatnya akuntabilitas keuangan, dan kinerja pemerintah; dan meningkatnya transparansi proses pengadaan barang/jasa.
- 2) **Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien**, yang ditandai dengan: terwujudnya kelembagaan birokrasi tepat fungsi dan tepat ukuran; terwujudnya bisnis proses yang sederhana dan berbasis TIK; terwujudnya implementasi manajemen ASN berbasis merit; meningkatnya kualitas kebijakan dan kepemimpinan dalam birokrasi; meningkatnya efisiensi penyelenggaraan birokrasi; dan meningkatnya kualitas implementasi Reformasi Birokrasi Nasional (RBN).
- 3) **Meningkatnya kualitas pelayanan publik**, yang ditandai dengan: makin efektifnya penguatan kelembagaan dan tata kelola pelayanan publik dan meningkatnya kapasitas pengendalian kinerja pelayanan publik.

Dalam melakukan analisa untuk menentukan strategi dan kebijakan, menggunakan telaahan SWOT dengan menganalisa faktor internal yang mencakup:

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

dengan hasil sebagai berikut:

#### **a. Kekuatan**

1. Kualitas SDM aparatur memadai;
2. Eksistensi kelembagaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
3. Tersedia sarana prasarana Terkait Pelayanan Kepegawaian dalam menunjang efektifitas Manajemen ASN;
4. Tersedianya Lab. CAT sebagai sarana Teknologi Informasi;
5. Tersedianya Data Informasi Terkait Kepegawaian yang Akurat dan Up to Date;
6. Adanya perencanaan pengadaan pegawai berdasarkan formasi pegawai;
7. Terbentuknya Tim Assessment Mandiri;
8. Adanya Kegiatan Jumpa ASN Kobar untuk memenuhi 20 JP; dan
9. Adanya pembinaan jabatan fungsional pegawai.
10. Adanya Aplikasi SAPASIDA yang memberikan kemudahan dalam layanan kepegawaian
11. Adanya Aplikasi e-Kinerja yang disunakan untuk memantau kehadiran seluruh ASN

#### **b. Kelemahan**

1. Keterbatasan anggaran dalam peningkatan SDM aparatur;
2. Tidak terpenuhinya formasi yang dibutuhkan karena adanya formasi CPNS yang tidak diminati karena lokasi yang jauh dan adanya jumlah formasi yang pesertanya tidak memenuhi passing grade;
3. Rendahnya minat ASN untuk bekerja di daerah yang jauh;
4. Kinerja pegawai belum terpetakan sehingga sulit membedakan antara pegawai berkinerja tinggi dengan berkinerja rendah karena masih berdasarkan data kepegawaian;

5. Belum adanya pedoman Pola Karir bagi PNS;
6. Sarana prasarana belum terpenuhi untuk kegiatan Diklat Penjenjangan;
7. Rendahnya pemahaman Kepemerintahan yang Baik di bidang Kepegawaian ;
8. Rendahnya Pengawasan Manajemen ASN;
9. Rendahnya kesadaran ASN dalam implelementasi PP 94 Tahun 2021;
10. Masih berlakunya moratorium dalam pemenuhan formasi;

**c. Peluang**

1. Promosi dan Pembinaan Karier semakin transparan;
2. Adanya kebijakan pelatihan singkat dan tepat sasaran bagi ASN;
3. Banyaknya tawaran diklat/seminar/workshop/kursus singkat dari instansi pemerintah maupun swasta;
4. Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah dalam hal rekrutmen ASN;
5. Adanya kebijakan dari Pemerintah Pusat mengenai penempatan ASN antar instansi dalam daerah;
6. Adanya regulasi mengenai manajemen talenta (talent pool) ASN;
7. Adanya UU No 20 Tahun 2023 tetang ASN, PP Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen PNS, PP Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK dan PP nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin ASN;
8. Tersedianya aplikasi SI ASN secara nasional;
9. Teknologi dan inovasi di bidang kepegawaian yang yang digunakan untuk manajemen ASN semakin berkembang;
10. Pola seleksi CASN yang transparan dengan CAT mendapatkan rekrutmen SDM yang berkualitas dan Akuntabel;
11. Adanya program nasional Reformasi Birokrasi.

**d. Tantangan/Ancaman**

1. Biaya pengembangan sumber daya manusia ASN yang cukup tinggi dan kuota penyelenggaraan diklat yang terbatas untuk mencapai ASN yang profesional;
2. Adanya moratorium penerimaan ASN dan terbatasnya penetapan kuota oleh kementerian;
3. Rendahnya minat ASN untuk bekerja di daerah yang jauh;
4. Belum terlaksananya manajemen talenta (talent pool);
5. Tuntutan terwujudnya sistem merit dalam manajemen ASN;
6. Belum optimalnya pengawasan melekat dan pembinaan dari Kepala SKPD terkait disiplin ASN;
7. Big Data yang belum terintegrasi antar lembaga;

8. Belum Terukurnya Indeks Profesionalitas ASN Secara Menyeluruh;

Tabel 12  
Analisa SWOT

<div>Internal</div> <div>Eksternal</div>	Kekuatan (streghts)	Kelemahan (weakneses)
	<div>1. Kualitas SDM aparatur memadai;</div> <div>2. Eksistensi kelembagaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;</div> <div>3. Tersedia sarana prasarana Terkait Pelayanan Kepegawaian dalam menunjang efektifitas Manajemen ASN;</div> <div>4. Tersedianya Lab. CAT sebagai sarana Teknologi Informasi;</div> <div>5. Tersedianya Data Informasi Terkait Kepegawaian yang Akurat dan Up to Date</div> <div>6. Adanya Perencanaan Pengadaan ASN Berdasarkan Formasi Pegawai;</div> <div>7. Terbentuknya Tim Assessment Mandiri;</div> <div>8. Adanya Kegiatan Jumpa ASN Kobar untuk memenuhi 20 JP; dan</div> <div>9. Adanya Pembinaan Jabatan Fungsional ASN</div>	<div>1. Keterbatasan anggaran dalam peningkatan SDM aparatur;</div> <div>2. Tidak terpenuhinya formasi yang dibutuhkan karena adanya formasi CPNS yang tidak diminati karena lokasi yang jauh dan adanya jumlah formasi yang pesertanya tidak memenuhi passing grade;</div> <div>3. Rendahnya minat ASN untuk bekerja di daerah yang jauh;</div> <div>4. Kinerja pegawai belum terpetakan sehingga sulit membedakan antara pegawai berkinerja tinggi dengan berkinerja rendah karena masih berdasarkan data kepegawaian;</div> <div>5. Belum adanya pedoman Pola Karir bagi PNS;</div> <div>6. Sarana prasarana belum terpenuhi untuk kegiatan Diklat Penjenjangan;</div> <div>7. Rendahnya pemahaman Kepemerintahan yang Baik di bidang Kepegawaian ;</div> <div>8. Rendahnya Pengawasan Manajemen ASN;</div> <div>9. Rendahnya kesadaran ASN dalam impelementasi PP 94 Tahun 2021;</div> <div>10. Masih berlakunya moratorium dalam pemenuhan formasi;</div>
Peluang (opportunnities)	Strategi (SO)	Strategi (WO)
<div>1. Promosi dan Pembinaan Karier semakin transparan;</div> <div>2. Adanya kebijakan pelatihan singkat dan tepat sasaran bagi ASN</div> <div>3. Banyaknya tawaran diklat/seminar/workshop/kursus singkat dari instansi pemerintah maupun swasta</div> <div>4. Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah dalam hal rekrutmen ASN</div> <div>5. Adanya kebijakan dari Pemerintah Pusat mengenai penempatan ASN antar instansi dalam daerah</div> <div>6. Adanya regulasi mengenai manajemen talenta (talent pool) ASN</div> <div>7. Adanya UU No 5 Tahun 2014 tetang ASN, PP Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen PNS, PP Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK dan PP nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin ASN</div> <div>8. Tersedianya aplikasi SI ASN secara nasional</div> <div>9. Teknologi dan inovasi di bidang kepegawaian yang yang digunakan untuk manajemen ASN semakin berkembang;</div> <div>10. Pola seleksi CASN yang transparan dengan CAT mendapatkan rekrutmen SDM yang berkualitas dan Akuntabel;</div> <div>11. Adanya program nasional Reformasi Birokrasi;</div>	<div>1. Peningkatan Pola Penerimaan CASN secara terbuka dan Transparan;</div> <div>2. Peningkatan Pola Pembinaan Karier (Promosi/Mutasi/Demosi) secara transparan dengan menggunakan Teknologi Informasi;</div> <div>3. Penerapan sistem pelayanan Kepegawaian berbasis Teknologi Informasi;</div> <div>4. Pengembangan Kapasitas ASN Pemerintah Kab. Ktw. Barat;</div> <div>5. Meningkatkan kualitas perencanaan dan pengembangan ASN;</div> <div>6. Meningkatkan kualitas pelayanan kesejahteraan ASN;</div> <div>7. Meningkatkan fasilitasi penilaian kinerja ASN;</div> <div>8. Meningkatkan ketepatan waktu fasilitasi tugas belajar;</div>	<div>1. Penggunaan Teknologi Informasi Untuk Pengawasan Kerja ASN (Rekap Absen Online);</div> <div>2. Penegakan Disiplin ASN sesuai PP 94Tahun 2021 sesuai amanat Reformasi Nasional;</div> <div>3. Integrasi Sistem Informasi Kepegawaian</div> <div>4. Melakukan internalisasi budaya organisasi</div>
Ancaman (threats)	Strategi (ST)	Strategi (WT)

Dari hasil analisis SWOT di atas selanjutnya menentukan strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia guna mencapai sasaran. Strategi dan kebijakan untuk mencapai tujuan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam kurun waktu lima tahun ke depan perlu dirumuskan dengan pendekatan empat perspektif yaitu perspektif masyarakat, perspektif proses internal, perspektif kelembagaan, perspektif keuangan atau dikenal sebagai (*Matriks Balance Score Card*).

Berdasarkan hasil pendekatan BSC maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merumuskan empat strategi, dari ke empat strategi yang tepat dengan sasaran rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ada dua



strategi yaitu Pelaksanaan rekrutmen, seleksi terbuka jabatan, mutasi dan rotasi SDM sesuai kompetensi dan Pengelolaan system manajemen aparatur berbasis IT , Pembinaan Disiplin Kerja dan Budaya Kerja.

Tabel 13  
Matrik BSC

Perspektif	Alternatif Strategi	Strategi
Perspektif Masyarakat	Peningkatan Pola Penerimaan CASN secara terbuka dan Transparan	Pelaksanaan rekrutmen, seleksi terbuka jabatan, mutasi dan rotasi SDM sesuai kompetensi
	Optimalisasi wewenang BKPSDM dalam pembinaan dan pengawasan ASN terutama daerah Terpencil	
	Peningkatan Sistem Manajemen Kepegawaian Yang Profesional	
	Optimalisasi peranan BKPSDM dalam merasionalisasi kebutuhan formasi dan Penempatan ASN sesuai kompetensi dan Proporsional	
Perspektif Internal	Memberdayakan dan Meningkatkan Pemahaman ASN yang Ada Melalui Diklat, seminar, Workshop, dan Kursus Singkat;	Meningkatkan kualitas pelayanan publik
	Pengembangan Kapasitas ASN Pemerintah Kab. Ktw. Barat	
Perspektif Kelembagaan	Peningkatan Pola Pembinaan Karier (Promosi/Mutasi/Demosi) secara transparan dengan menggunakan Teknologi Informasi	Pengelolaan system manajemen aparatur berbasis IT, Pembinaan Disiplin Kerja dan Budaya Kerja
	Penggunaan Teknologi Informasi Untuk Pengawasan Kerja ASN (Rekap Absen Online);	
	Penegakan Disiplin ASN sesuai Peraturan PP 94 Tahun 2021 sesuai amanat Reformasi Nasional	
	Melakukan internalisasi budaya organisasi	
	Peningkatan Pengawasan dan Pembinaan ASN	
	Integrasi Sistem Informasi Kepegawaian	
	Penerapan sistem pelayanan Kepegawaian berbasis Teknologi Informasi	
Perspektif Keuangan	Peningkatan Kompetensi ASN Melalui Anggaran yang Tersedia	Peningkatan Pengelolaan Keuangan

Keselelarasan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat dengan Provinsi dan pusat antara lain:

1. Peningkatan Tata Kelola Kepemerintahan yang baik
2. Pelaksanaan Promosi dan Rotasi ASN dilakukan melalui assesment
3. Pengukuran kinerja dan pelaksanaan evaluasi internal dilakukan secara berkala
4. Update data kepegawaian di sistem aplikasi SI-ASN secara berkala
5. Peningkatan kualitas dan Kompetensi SDM ASN melalui diklat, bimtek/workshop/kursus singkat/seminar, ujian dinas, tugas belajar, dan Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan ASN
6. Pelaksanaan seleksi JPTP, rekrutmen CASN secara objektif, transparan dan terbuka
7. Penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi

Tabel 14  
Matrik Tematik Pembangunan Pertahun

Perumusan kebijakan berdasarkan strategi yang telah ditetapkan maka berikut tabel matriks Linieritas Tujuan, Sasaran, Strategi, Kebijakan, dan Program pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia :

Strategi	Arah Kebijakan	Tahun Pelaksanaan				
		2025	2026	2027	2028	2029
Pengelolaan system manajemen aparatur berbasis IT, Pembinaan Disiplin Kerja dan Budaya Kerja	Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang baik					
	Pengukuran kinerja dan pelaksanaan evaluasi internal dilakukan secara berkala					
	Update data kepegawaian di sistem aplikasi SI-ASN secara berkala					
Pelaksanaan Peningkatan SDM ASN, rekrutmen, seleksi terbuka jabatan, mutasi dan rotasi SDM sesuai kompetensi	Peningkatan kualitas dan Kompetensi SDM ASN melalui diklat,bimtek/workshop/kursus singkat/seminar, ujian dinas, tugas belajar, dan ijin belajar Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan ASN					
	Pelaksanaan Promosi dan Rotasi ASN dilakukan Secara Berkala					
	Pelaksanaan seleksi JPTP, rekrutmen CASN secara objektif, transparan dan terbuka					
	Penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi					
Tematik Pembangunan Pertahun		Terwujudnya Penerimaan CASN secara terbuka dan Transparan serta	Pelaksanaan Promosi dan Rotasi ASN dilakukan melalui assesmen	Peningkatan Kompetensi ASN melalui Diklat Teknis dan Penjenjangan	Peningkatan Pengawasan ASN untuk Peningkatan Kinerja	Tata Pemerintahan Yang Baik, Bersih, Efektif, Demokratis dan Transparan

Tabel 15  
Tujuan, Sasaran, Startegi dan Kebijakan

Visi : Kotawaringin Barat Makin Jaya Maju, Kinerja Berkelanjutan Menuju Kejayaan				
MISI 5 : Meningkatkan Kualitas Birokrasi melalui Tata pemerintahan yang Bersih, Efektif, Demokratis dan Transparan Berbasis Teknologi Informasi				
Arah Kebijakan RPD	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Memanfaatkan IT Dalam Tata Kelola Pemerintahan	Meningkatkan Manajemen ASN yang Profesional	Peningkatan Kinerja dan Pelayanan ASN	Pengelolaan system manajemen aparatur berbasis IT , Pembinaan Disiplin Kerja dan Budaya Kerja	1. Peningkatan Tata Kelola Kepemerintahan yang baik;  2. Update data kepegawaian di sistem aplikasi SI-ASN secara berkala;
Pengembangan Budaya Kerja Yang Adaptif Dan Responsif				3. Pengukuran kinerja dan pelaksanaan evaluasi internal dilakukan secara berkala;
Implementasi Manajemen ASN Berbasis Merit System		Peningkatan Kualitas SDM Aparatur Sesuai Kompetensi	Pelaksanaan Peningkatan SDM ASN, rekrutmen, seleksi terbuka jabatan, mutasi dan rotasi SDM sesuai kompetensi	1. Peningkatan kualitas dan Kompetensi SDM ASN melalui diklat, bimtek/workshop/kursus singkat/seminar, ujian dinas, tugas belajar, dan Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan ASN;  2. Pelaksanaan seleksi JPTP, rekrutmen CASN secara objektif, transparan dan terbuka;  3. Penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi;  4. Pelaksanaan Promosi dan Rotasi ASN dilakukan melalui assesment



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

### **6.1. Program Prioritas**

Dalam rangka mewujudkan tujuan yang diinginkan dalam pengembangan ASN yaitu membangun birokrasi yang efektif, efisien dan produktif melalui ketersediaan ASN yang kompeten bersih dan berwibawa dengan sasaran untuk memenuhi jumlah, kualitas, komposisi, distribusi pegawai sesuai dengan kebutuhan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2025 – 2029 melaksanakan 3 Program dan 14 (empat belas) kegiatan dengan total anggaran selama periode Renstra sebesar Rp. 36.471.771.383,- antara lain :

#### **URUSAN KEPEGAWAIAN**

##### **1. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**

- 1.1 Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
- 1.2 Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
- 1.3 Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
- 1.4 Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

#### **URUSAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

##### **2. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

- 2.1 Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis
- 2.2 Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

#### **URUSAN PENUNJANG**

##### **1. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/ KOTA**

- 3.1 Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- 3.2 Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
- 3.3 Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah

- 3.4 Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
- 3.5 Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
- 3.6 Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- 3.7 Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- 3.8 Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

**6.2. Indikator Kinerja**

Indikator Kinerja yang ingin dicapai pada program dan kegiatan Renstra Pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2025-2029 ini adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan Pelayanan ASN;
- b. Persentase Peningkatan Kompetensi dan Kualifikasi ASN.

**6.3. Kelompok Sasaran**

Kelompok sasaran yang ingin dicapai pada program dan kegiatan Renstra Pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2025 - 2029 ini adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan Pelayanan ASN;
- b. Peningkatan Kualitas SDM ASN.

**6.4. Pendanaan Indikatif**

Strategi pembiayaan dalam rencana strategis pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2025 - 2029 memperhitungkan sumber-sumber pembiayaan yang ditelaah sesuai program pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat. Sumber pembiayaan yang diperoleh adalah alokasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat tahun 2025 - 2029 dapat dilihat pada tabel T-C.27 di bawah ini:

Tabel 16 / T-C.27  
**RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, DAN PENDANAAN**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT 2025-2029**

	Indeks Profesionalitas ASN															BKPSD M
	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	NA	NA													
<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>Terlaksananya Pengisian dan Penempatan ASN</b>															
<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>Jumlah Kegiatan Pengadaan, pemberhentian dan informasi Kepegawaian yang dilaksanakan</b>															
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK			5 Keg	338,880,000	5 Keg	372,768,000	5 Keg	372,768,000	5 Keg	372,768,000	5 Keg	372,768,000	5 Keg	372,768,000	
Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN			1 Keg	49,170,000	1 Keg	27,120,000	1 Keg	27,120,000	1 Keg	27,120,000	1 Keg	27,120,000	1 Keg	27,120,000	
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian			171 Dok	34,388,000	151 Dok	37,826,800	121 Dok	41,609,480	159 Dok	41,609,480	150 Dok	41,609,480	150 Dok	41,609,480	
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi			3 Keg	1,179,635,000	2 Keg	105,833,000	3 Keg	1,179,635,000	2 Keg	105,833,000	3 Keg	1,179,635,000	3 Keg	1,179,635,000	

Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian			1 Dok	32,374,000	1 Dok	35,374,000	1 Dok	36,800,000	1 Dok	37,800,000	1 Dok	39,800,000	1 Dok	39,800,000	
<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>Jumlah Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN yang Dilaksanakan</b>															
Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN			500 Dok	450,250,000	500 Dok	500,250,000	500 Dok	550,250,000	500 Dok	600,250,000	500 Dok	650,250,000	500 Dok	650,250,000	
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksanan dan Mutasi ASN Antar Daerah			500 Dok	52,185,000	500 Dok	57,403,500	500 Dok	63,143,850	500 Dok	63,143,850	500 Dok	63,143,850	500 Dok	63,143,850	
<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center</b>															
Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center			4 Dok	69,700,000	4 Dok	69,700,000	4 Dok	69,700,000	4 Dok	69,700,000	4 Dok	69,700,000	4 Dok	69,700,000	
	<b>Persentase Peningkatan Kompetensi dan Kualifikasi ASN</b>															
<b>Meningkatnya Kualitas ASN</b>	<b>Jumlah ASN yang Terfasilitasi Peningkatan Kualifikasi Pendidikannya</b>															
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan			14 Orang	707,116,850	14 Orang	707,116,850	14 Orang	707,116,850	14 Orang	707,116,850	14 Orang	707,116,850	14 Orang	707,116,850	
Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN			8 Dok	78,735,600	8 Dok	78,735,600	8 Dok	78,735,600	8 Dok	78,735,600	8 Dok	78,735,600	8 Dok	78,735,600	

Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur yang dilaksanakan															
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan			200 Orang	91,992,515	200 Orang	91,992,515	200 Orang	91,992,515	200 Orang	91,992,515	200 Orang	91,992,515	200 Orang	91,992,515	
Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan			400 Orang	150,151,600	400 Orang	150,151,600	400 Orang	150,151,600	400 Orang	150,151,600	400 Orang	150,151,600	400 Orang	150,151,600	
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin			10 Laporan	28,470,050	10 Laporan	28,470,050	10 Laporan	28,470,050	10 Laporan	28,470,050	10 Laporan	28,470,050	10 Laporan	28,470,050	
Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani			2 Dok	3,659,250	2 Dok	3,659,250	2 Dok	3,659,250	2 Dok	3,659,250	2 Dok	3,659,250	2 Dok	3,659,250	
	<b>Persentase Peningkatan Kompetensi dan Kualifikasi ASN</b>															
<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>Meningkatnya Kompetensi ASN</b>															
<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	Jumlah Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis yang Diselenggarakan	<b>1 Keg</b>	<b>3 Keg</b>	<b>3 Keg</b>	<b>760,840,400</b>	<b>5 Keg</b>	<b>1,528,000,000</b>	<b>5 Keg</b>	<b>1,528,000,000</b>	<b>5 Keg</b>	<b>1,528,000,000</b>	<b>5 Keg</b>	<b>1,528,000,000</b>	<b>5 Keg</b>	<b>1,528,000,000</b>	
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	<b>38 Orang</b>	<b>145 Orang</b>	<b>3 Orang</b>	<b>760,840,400</b>	<b>190 Orang</b>	<b>1,528,000,000</b>	<b>190 Orang</b>	<b>1,528,000,000</b>	<b>190 Orang</b>	<b>1,528,000,000</b>	<b>190 Orang</b>	<b>1,528,000,000</b>	<b>190 Orang</b>	<b>1,528,000,000</b>	



<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD															
Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota	<b>5 Orang</b>	<b>14 Oaran g</b>	25 Orang	75,673,000	25 Orang	75,673,000	25 Orang	75,673,000	25 Orang	75,673,000	25 Orang	75,673,000	25 Orang	75,673,000	
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan hasil penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	3 Laporan	3 Laporan	3 Laporan	2,033,543,000.00	3 Laporan	2,033,543,000	3 Laporan	2,033,543,000	3 Laporan	2,033,543,000	3 Laporan	2,033,543,000	3 Laporan	2,033,543,000	
	<b>Indeks Kepuasan Aparatur</b>															
	<b>Nilai SAKIP PD</b>															
	<b>Persentase Terkelolanya Anggaran Secara Akuntabel dan Efektif</b>															
<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>Persentase Capaian Penunjang Perangkat Daerah</b>			100%	6,891,707,150											
<b>Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah</b>			5 dokumen	72,535,200	5 dokumen	79,788,720	5 dokumen	87,767,592	5 dokumen	96,544,351	5 dokumen	106,198,786	5 dokumen	106,198,786	
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah			5 dokumen	45,470,200	5 dokumen	50,017,220	5 dokumen	55,018,942	5 dokumen	60,520,836	5 dokumen	66,572,920	5 dokumen	66,572,920	

Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD			1 dokumen	2,616,750	1 dokumen	2,878,425	1 dokumen	3,166,268	1 dokumen	3,482,894	1 dokumen	3,831,184	1 dokumen	3,831,184	
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD			1 dokumen	1,563,750	1 dokumen	1,720,125	1 dokumen	1,892,138	1 dokumen	2,081,351	1 dokumen	2,289,486	1 dokumen	2,289,486	
Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD			1 dokumen	1,668,750	1 dokumen	1,835,625	1 dokumen	2,019,188	1 dokumen	2,221,106	1 dokumen	2,443,217	1 dokumen	2,443,217	
Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD			1 dokumen	1,533,750	1 dokumen	1,687,125	1 dokumen	1,855,838	1 dokumen	2,041,421	1 dokumen	2,245,563	1 dokumen	2,245,563	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD			12 laporan	19,682,000	12 laporan	21,650,200	12 laporan	23,815,220	12 laporan	26,196,742	12 laporan	28,816,416	12 laporan	28,816,416	
<b>Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Jumlah dokumen administrasi keuangan perangkat daerah</b>			16 dokumen	6,042,588,850	16 dokumen	6,646,847,735	16 dokumen	7,311,532,509	16 dokumen	8,042,685,759	16 dokumen	8,846,954,335	16 dokumen	8,846,954,335	

Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang Yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN			30 orang/bulan	5,957,700,000	30 orang/bulan	6,553,470,000	30 orang/bulan	7,208,817,000	30 orang/bulan	7,929,698,700	30 orang/bulan	8,722,668,570	30 orang/bulan	8,722,668,570	
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian verifikasi keuangan SKPD			50 dokumen	16,222,000	50 dokumen	17,844,200	50 dokumen	19,628,620	50 dokumen	21,591,482	50 dokumen	23,750,630	50 dokumen	23,750,630	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD			1 laporan	67,181,850	1 laporan	73,900,035	1 laporan	81,290,039	1 laporan	89,419,042	1 laporan	98,360,947	1 laporan	98,360,947	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah			13 laporan	1,485,000	13 laporan	1,633,500	13 laporan	1,796,850	13 laporan	1,976,535	13 laporan	2,174,189	13 laporan	2,174,189	
<b>Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Jumlah jenis layanan administrasi kepegawaian yang disediakan</b>			2 jenis	177,000,000	2 jenis	194,700,000	2 jenis	214,170,000	2 jenis	235,587,000	2 jenis	259,145,700	2 jenis	259,145,700	
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya			2 Paket	27,000,000	2 Paket	29,700,000	2 Paket	32,670,000	2 Paket	35,937,000	2 Paket	39,530,700	2 Paket	39,530,700	
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan			14 orang	150,000,000	14 orang	165,000,000	14 orang	181,500,000	14 orang	199,650,000	14 orang	219,615,000	14 orang	219,615,000	
<b>Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Jumlah layanan administrasi umum yang disediakan</b>			5 jenis	259,815,900	5 jenis	285,797,490	5 jenis	314,377,239	5 jenis	345,814,963	5 jenis	380,396,459	5 jenis	380,396,459	

Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan			1 Paket	13,388,900	1 Paket	14,727,790	1 Paket	16,200,569	1 Paket	17,820,626	1 Paket	19,602,688	1 Paket	19,602,688	
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan			2 Paket	61,291,000	2 Paket	67,420,100	2 Paket	74,162,110	2 Paket	81,578,321	2 Paket	89,736,153	2 Paket	89,736,153	
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan			2 Paket	10,000,000	2 Paket	11,000,000	2 Paket	12,100,000	2 Paket	13,310,000	2 Paket	14,641,000	2 Paket	14,641,000	
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan			2 Paket	25,136,000	2 Paket	27,649,600	2 Paket	30,414,560	2 Paket	33,456,016	2 Paket	36,801,618	2 Paket	36,801,618	
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD			29 Laporan	150,000,000	29 Laporan	165,000,000	29 Laporan	181,500,000	29 Laporan	199,650,000	29 Laporan	219,615,000	29 Laporan	219,615,000	
Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah			2 jenis	80,000,000	2 jenis	88,000,000	2 jenis	96,800,000	2 jenis	106,480,000	2 jenis	117,128,000	2 jenis	117,128,000	
Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan			15 Unit	80,000,000	15 Unit	88,000,000	15 Unit	96,800,000	15 Unit	106,480,000	15 Unit	117,128,000	15 Unit	117,128,000	
Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah jasa penunjang urusan pemerintahan daerah yang disediakan			3 jenis	149,292,200	3 jenis	164,221,420	3 jenis	180,643,562	3 jenis	198,707,918	3 jenis	218,578,710	3 jenis	218,578,710	
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat			1 laporan	1,400,000	1 laporan	1,540,000	1 laporan	1,694,000	1 laporan	1,863,400	1 laporan	2,049,740	1 laporan	2,049,740	

Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan			12 laporan	137,892,200	12 laporan	151,681,420	12 laporan	166,849,562	12 laporan	183,534,518	12 laporan	201,887,970	12 laporan	201,887,970	
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan			12 laporan	10,000,000	12 laporan	11,000,000	12 laporan	12,100,000	12 laporan	13,310,000	12 laporan	14,641,000	12 laporan	14,641,000	
<b>Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Jumlah Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang disediakan</b>			3 jenis	110,475,000	3 jenis	121,522,500	3 jenis	133,674,750	3 jenis	147,042,225	3 jenis	161,746,448	3 jenis	161,746,448	
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya			14 unit	67,050,000	14 unit	73,755,000	14 unit	81,130,500	14 unit	89,243,550	14 unit	98,167,905	14 unit	98,167,905	
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara			58 Unit	43,425,000	58 Unit	47,767,500	58 Unit	52,544,250	58 Unit	57,798,675	58 Unit	63,578,543	58 Unit	63,578,543	
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	



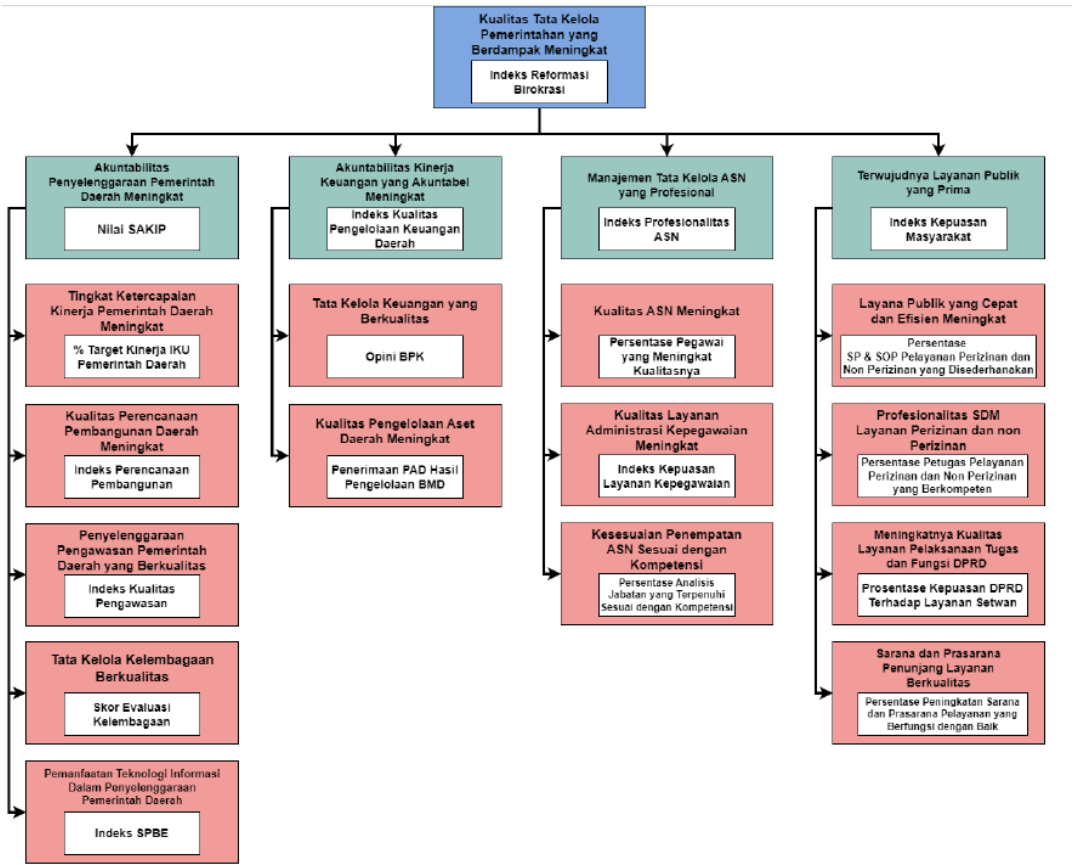
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat tahun 2025–2029 mengacu pada tujuan dan sasaran RPJPD adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam Lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJPD.

Ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkatan kinerja baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Bentuk indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat dapat dilihat pada tabel 17 di bawah ini:

Tabel 17

INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG MENGACU KEPADA TUJUAN DAN SASARAN RPD TAHUN 2025-2029





Tabel 18

INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG MENGACU KEPADA TUJUAN DAN SASARAN RENCANA PENGEMBANGAN DAERAH

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPD Tahun 2023	TARGET CAPAIAN					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPD
			TIAP TAHUN					
			2025	2026	2027	2028	2029	
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9
1	Indeks Profesionalitas ASN	53	55	57	60	64	66	66
1.1	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	85	94	94.5	95	95.5	96	96
1.2	Persentase Peningkatan Kompetensi dan Kualifikasi ASN	78	86%	88%	90%	92%	94%	94%

## BAB VII



### PENUTUP

Dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat merupakan Dokumen Perencanaan Jangka Menengah sebagai pedoman penyusunan Rencana Kerja sehingga penyusunan Renstra ini menunjukkan langkah-langkah atau rencana kerja yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat. Terkait dengan hal tersebut maka perlu adanya penguatan peran dari para *stakeholders* dalam pelaksanaan Renstra ini. Renstra merupakan dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan 5 (lima) tahunan. Sehingga perlu ada peran aktif dan konsistensi dari para *stakeholders* dalam menjalankan program-program yang telah direncanakan bersama demi terlaksananya semua capaian dan tujuan bersama yaitu, terwujudnya pelaksanaan Pembangunan Daerah secara utuh dan menyeluruh.























