



KATA PENGANTAR

Sehubungan dengan instruksi menteri dalam negeri nomor 70 Tahun 2021 tentang penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah bagi daerah dengan masa jabatan kepala daerah berakhir pada tahun 2022, tersebut maka disusunlah rencana pembangunan daerah (RPD) 2023 – 2026, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sarolangun sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) berkewajiban untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra) untuk menjalankan program dan kegiatannya selama empat tahun ke depan agar selaras dengan RPD Kabupaten Sarolangun.

Dengan adanya rencana strategis perubahan BKPSDM Kabupaten Sarolangun ini maka diharapkan dapat memberikan arah dan tujuan yang lebih jelas bagi BKPSDM Kabupaten Sarolangun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal, terukur dan sistematis menuju tercapainya Sarolangun yang Lebih Maju dan Sejahtera.

Kami menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan rencana strategis Perubahan BKPSDM Kabupaten Sarolangun ini. Namun kami tetap berharap agar Renstra Perubahan BKPSDM Kabupaten Sarolangun ini dapat memberikan informasi yang memadai bagi semua pihak yang berkepentingan, serta dapat mempersatukan seluruh stakeholder manajemen kepegawaian daerah.

Sarolangun, 2022

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SAROLANGUN**

H.A.WALDI BAKRI, S.IP.S., Sos., MM
NIP. 196811231990021001



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum.....	4
1.3. Maksud dan Tujuan	7
1.4. Sistematika Penulisan	8
BAB II GAMBARAN UMUM PELAYANAN BKPSDM.....	10
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM	10
2.5 Struktur Organisasi	11
2.5 Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	13
a) Susunan Kepegawaian.....	13
b) Sarana dan Prasarana.....	15
2.5 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra .	17
2.5 ANALISIS KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.....	22
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS.....	32
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi BKPSDM	32
3.2 Telaahan Renstra K/L dan Renstra.....	34
3.3 Telaahan Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kementerian Dalam Negeri.....	34
3.4 Telaahan Renstra BKD Provinsi Jambi	35
3.5 Telaahan Rencana tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup	36
3.6 Strategis Penentuan Isu-isu Strategis BKPSDM.....	36



BAB IV TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH.....	38
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM.....	38
4.1 Sasaran.....	39
4.3 Indikator Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Sarolangun	40
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	42
BAB VI RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN	43
Dalam upaya mewujudkan visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah yang telah ditetapkan, maka visi dan misi tersebut perlu dijabarkan ke dalam rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif yang dapat diuraikan sebagai berikut:.....	
A. Program dan Kegiatan.....	43
B. Indikator Kinerja.....	43
C. Kelompok Sasaran	43
D. Pendanaan Indikatif	44
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	51
BAB VIII PENUTUP	53



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dunia sedang bertransformasi seiring dengan berbagai ketidakpastian global dari dampak pandemi Covid-19 yang memicu berbagai tekanan terhadap ekonomi semua negara. Ditengah ketidakpastian ekonomi global tersebut, Indonesia termasuk Provinsi Jambi khususnya Kabupaten Sarolangun juga mengalami dampak yang cukup besar, adanya penurunan pertumbuhan ekonomi yang signifikan. Pada saat ini perekonomian belum mengalami pemulihan, tantangan terbesar saat ini adalah beban pengangguran, termasuk pengangguran terdidik. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang konkrit agar jumlah pengangguran dapat ditekan melalui peningkatan pengembangan sumber daya manusia baik melalui pendidikan dan pelatihan online atau offline.

Dalam rangka menjalankan amanat Undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Perubahan kedua atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah serta sesuai amanat Undang Undang Dasar Tahun 1945, pemerintah daerah diberi ruang dan kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, dengan tujuan agar mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintah daerah dengan memperhatikan aspek-aspek hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintahan daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan global.

Serta sesuai dengan amanat Undang-undang nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang diteruskan dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata cara penyusunan , pengendalian dan evaluasi Pelaksanaan rencana Pembangunan Daerah maka untuk memperjelas arah dan tujuan pembangunan daerah yang sesuai dengan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata



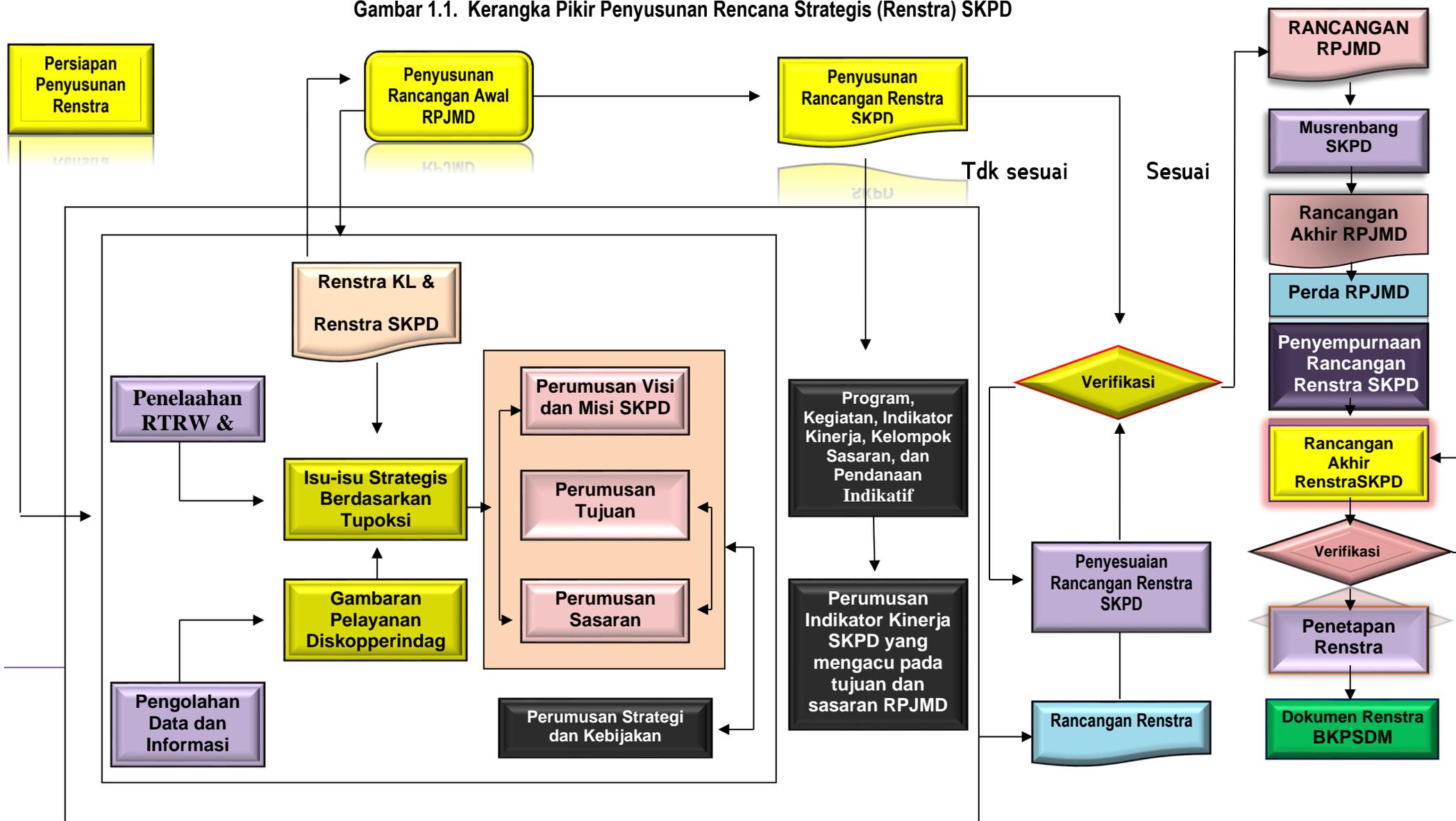
Cara Pencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, maka setiap daerah diwajibkan untuk membuat rencana pembangunan jangka panjang daerah (RPJPD) yang mengacu kepada rencana pembangunan jangka panjang nasional (RPJPN).

Selanjutnya guna melaksanakan amanat instruksi menteri dalam negeri nomor 70 Tahun 2021 tentang penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah bagi daerah dengan masa jabatan kepala daerah berakhir pada tahun 2022, tersebut maka disusunlah rencana pembangunan daerah (RPD) 2023 – 2026 yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Daerah yang penyusunannya berpedoman dan memperhatikan RPJM Nasional, memuat arah kebijakan keuangan Daerah, strategi pembangunan Daerah, kebijakan umum, dan program Satuan Kerja Perangkat Daerah, lintas Satuan Kerja Perangkat Daerah, dan program kewilayahan disertai dengan rencana-rencana kerja dalam kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif.

Sebagai konsekuensi logis dari adanya RPD 2023 s.d 2026 maka setiap satuan kerja perangkat daerah (SKPD) berkewajiban untuk membuat rencana strategis (renstra) SKPD yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sarolangun sesuai dengan Peraturan Bupati Sarolangun Nomor 52 tahun 2019 tentang Susunan Organisasi Kedudukan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun dalam menyusun Rencana Strategis 2023-2026 berpedoman kepada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) 2023-2026 dan bersifat indikatif. Renstra SKPD inilah yang selanjutnya akan menjadi pedoman bagi SKPD dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sehingga selaras dengan visi dan misi Kabupaten Sarolangun yaitu **“Sarolangun Lebih Sejahtera”**. Secara lebih jelasnya diagram alir proses penyusunan renstra sampai dengan proses ditetapkannya renstra dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1.1. Kerangka Pikir Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) SKPD





1.2.Landasan Hukum

Landasan ideologis dalam penyusunan RPD Kabupaten Sarolangun Tahun 2023-2026 adalah Pancasila dan Landasan Konstitusional adalah UUD 1945, sedangkan landasan operasional meliputi seluruh ketentuan perundang-undangan yang berkaitan langsung dengan pembangunan daerah meliputi :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 182 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3903);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1137), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);



8. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005–2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
9. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
10. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2007 tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah kepada Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah kepada DPRD dan Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah kepada Masyarakat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4693);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4816);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);



17. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan keuangan daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
18. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang tata cara perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah, tata cara evaluasi rancangan peraturan daerah tentang rencana pembangunan jangka panjang daerah dan rencana pembangunan jangka menengah daerah, serta tata cara perubahan rencana pembangunan jangka panjang daerah, rencana pembangunan jangka menengah daerah, dan rencana kerja pemerintah daerah.
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang sistim informasi pemerintah daerah (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2019 Nomor 1114);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang klasifikasi, kodefikasi, dan nomenklatur perencanaan pembangunan dan keuangan daerah (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2019 Nomor 1447);
23. Instruksi mendagri nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Tahun 2022;
24. Peraturan Daerah Kabupaten Sarolangun Nomor 08 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJPD) Kabupaten Sarolangun Tahun 2006–2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Sarolangun Tahun 2006 Nomor 08 Seri E Nomor 04);
25. Peraturan Daerah Kabupaten Sarolangun Nomor 02 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Sarolangun (Lembaran Daerah Kabupaten Sarolangun Tahun 2008 Nomor 02) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sarolangun Nomor 17 Tahun 2010 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Sarolangun Nomor 02 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja



- Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Sarolangun (Lembaran Daerah Kabupaten Sarolangun Tahun 2010 Nomor 17);
26. Peraturan Daerah Kabupaten Sarolangun Nomor 05 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
 27. Peraturan Bupati Sarolangun Nomor 52 Tahun 2019 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan Tugas dan Fungsi dan tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
 28. Peraturan Bupati Sarolangun Nomor 17 Tahun 2022 tentang Rencana pembangunan Daerah;
 29. Peraturan Bupati Sarolangun Nomor 25 Tahun 2022 tentang Rencana Strategis tahun 2023-2026

1.3.Maksud dan Tujuan

Dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Sarolangun Tahun 2023-2026 dimaksudkan untuk memberikan arah sekaligus menjadi pedoman (perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pengawasan, evaluasi dan pelaporan) bagi seluruh pemangku kepentingan dalam melaksanakan pembangunan jangka menengah Sarolangun secara konsisten dan berkesinambungan.

Adapun tujuan penyusunan Renstra Kabupaten Sarolangun tahun 2023-2026 adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan arah, tujuan dan program pembangunan daerah jangka menengah ;
2. Sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) SKPD, Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), Rencana Kerja (Renja) SKPD, dan perencanaan penganggaran;
3. Menjamin keterkaitan, konsistensi, sinergisitas, dan keterpaduan dokumen RPJMD dengan dokumen perencanaan pembangunan lainnya, baik secara vertikal maupun horizontal, sekaligus juga sebagai pedoman perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pembangunan.



Berdasarkan Maksud dan tujuan RPD Kabupaten Sarolangun diatas maka maksud dan tujuan utama dari pembuatan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Sarolangun adalah :

1. Menetapkan program dan kegiatan jangka menengah BKPSDM Kabupaten Sarolangun.
2. Sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) BKPSDM Kabupaten Sarolangun untuk setiap tahunnya.
3. Menjamin keterkaitan, konsistensi, sinergisitas, dan keterpaduan dokumen RPD dengan dokumen perencanaan pembangunan lainnya, baik secara vertikal maupun horizontal, sekaligus juga sebagai pedoman perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pembangunan.

Adapun Maksud Rencana Startegis Kabupaten Sarolangun Tahun 2023 -2026 adalah :

1. Tersusun rapinya rencana strategis dalam meningkatkan pelayanan terhadap ASN di Kabupaten Sarolangun
2. Terwujudnya Peningkatan kualitas sumber daya aparatur melalui pengembangan sumber daya manusia

1.4.Sistematika Penulisan

Sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan daerah,yang telah diubah dengan Peraturan menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 maka sistematika penulisan Renstra BKPSDM Kabupaten Sarolangun adalah sebagai berikut :



BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang Latar Belakang, Landasan Hukum, Maksud Tujuan dan Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN UMUM PELAYANAN BKPSDM

Berisi tentang Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi, Sumber Daya Dinas, Kinerja Pelayanan, dan Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS

Berisi tentang Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah, Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah Terpilih, Telaahan Renstra K/L dan Renstra, Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, Penentuan Isu-isu Strategis

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH

Berisi tentang Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah beserta indikator kinerjanya

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN PENDANAAN

Berisi tentang strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN KEPEGAWAIAN

Berisi tentang indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang

BAB VIII PENUTUP



BAB II

GAMBARAN UMUM PELAYANAN BKPSDM

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM

a. Tugas

Berdasarkan Peraturan Bupati Sarolangun Nomor 52 Tahun 2019 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sarolangun maka dijelaskan bahwa tugas BKPSDM Kabupaten Sarolangun adalah melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi wewenang daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta tugas Pembantuan.

b. Fungsi

Untuk melaksanakan tugasnya maka BKPSDM Kabupaten Sarolangun menyelenggarakan fungsi :

1. perumusan kebijakan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. pelaksanaan kebijakan di bidang Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lembaga Profesi ASN;
3. penyelenggaraan urusan Pemerintahan dan pelayanan umum dibidang Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lembaga Profesi ASN;
4. pelaksanaan administrasi di bidang Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lembaga Profesi ASN;
5. pelaksanaan pembinaan, evaluasi dan pelaporan di bidang Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lembaga Profesi ASN; dan
6. melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat mempunyai tugas membantu Dinas dalam rangka merencanakan pelayanan administrasi, kepegawaian umum, keuangan, hukum, program, pelaporan monitoring dan evaluasi kepada semua satuan organisasi Dinas maupun pihak-pihak yang terkait sesuai ketentuan peraturan perundangundangan. Untuk melaksanakan tugas, Sekretariat menyelenggarakan fungsi :

- a. pelaksanaan koordinasi kepegawaian umum, keuangan, hukum, program, pelaporan monitoring dan evaluasi;



- b. penyelenggaraan petunjuk pengelolaan administrasi surat menyurat, pemeliharaan gedung di lingkungan kantor, kendaraan operasional, protokoler dan rumah tangga Dinas;
- c. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Mutasi dan Pembinaan Pegawai mempunyai tugas membantu Kepala Badan menyelenggarakan, merencanakan dan menyiapkan bahan pengelolaan administrasi mutasi pegawai, pengembangan Karier, Pemberhentian, Penilaian Kinerja, Disiplin Pegawai, Mutasi Jabatan dan Kepangkatan serta Pengelolaan Jabatan Fungsional Tertentu sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam menyelenggarakan, merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas penyelenggaraan, pelayanan serta pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.

Bidang Informasi, Pengadaan, Kesejahteraan, dan Lembaga Profesi ASN mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan, memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas di bidang pengelolaan dan pelayanan yang meliputi pengolahan data dan Informasi Kepegawaian, Penyusunan Formasi, pengadaan PNS dan PPPK, kesejahteraan dan Lembaga Profesi ASN.

2.5 Struktur Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Bupati Sarolangun Nomor 35 tahun 2022, maka struktur organisasi BKPSDM Kabupaten Sarolangun adalah sebagai berikut:

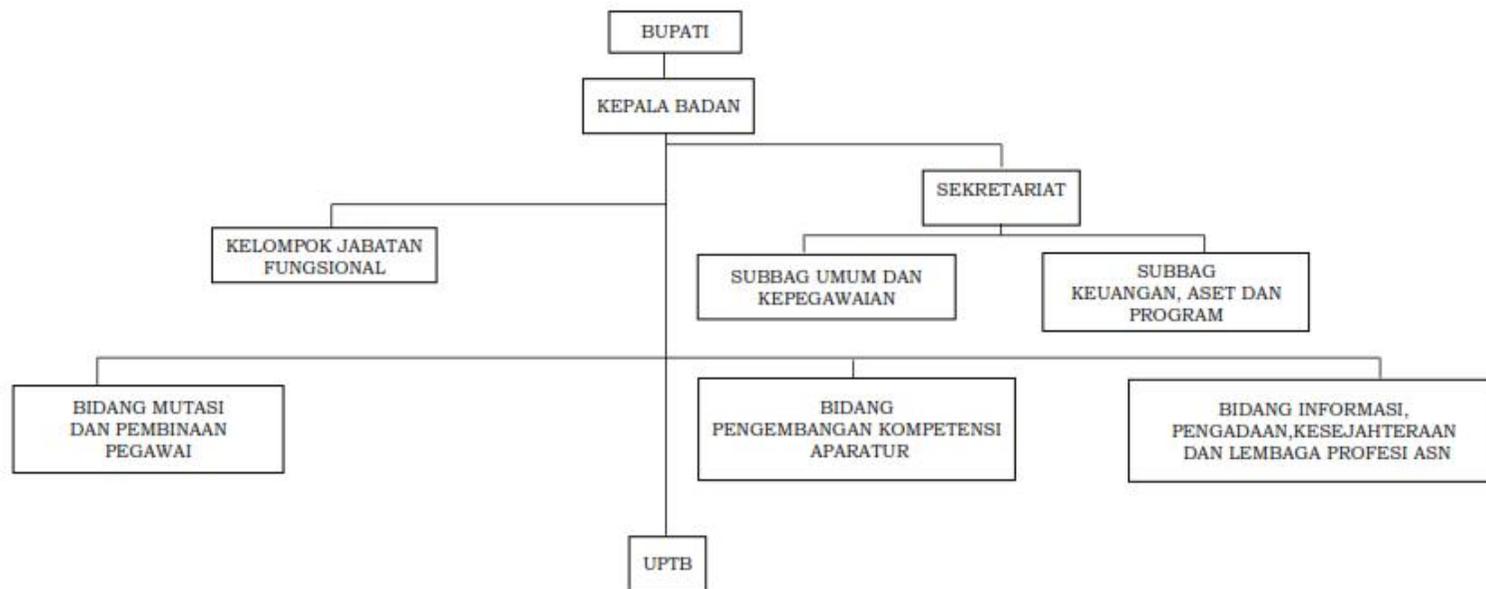
Rencana Strategis (Resntra) 2023-2026

BKPSDM KAB. SAROLANGUN

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



29. BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Pj. BUPATI SAROLANGUN,

Ttd.

HENRIZAL



2.5 Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam menunjang kinerjanya, maka BKPSDM Kabupaten Sarolangun didukung oleh sejumlah sumber daya manusia (pegawai) dan ditunjang pula oleh berbagai macam asset yang berfungsi sebagai penggerak utama jalannya roda organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Adapun gambaran umum mengenai susunan kepegawaian dan asset yang dikelola oleh BKPSDM Kabupaten Sarolangun dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Susunan Kepegawaian

Gambaran susunan kepegawaian BKPSDM Kabupaten Sarolangun dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1. Keadaan Kepegawaian menurut Pendidikan

Pegawai	Pendidikan						JUMLAH
	S2	S1	D3	SLTA	SLTP	SD	
PNS							
1. Struktural	3	13	-	-	-	-	16
2. Non Struktural	-	13	1	3	-	-	17
Jumlah	3	26	1	3	-	-	33
Honorer							
1. Tenaga Administrasi	-	8		13	-	-	22
2. Pelayan Kantor	-	-	-	-	-	-	-
3. Tenaga Kebersihan	-	-	-	1	-	-	2
4. Sopir	-	-	-	1	-	-	1
5. Penjaga malam	-	-	-	2	-	-	1
Jumlah	-	8	-	18	-	-	26
Total	3	38	-	18	-	-	59



Tabel 2.2. Keadaan Kepegawaian menurut Jabatan Struktural

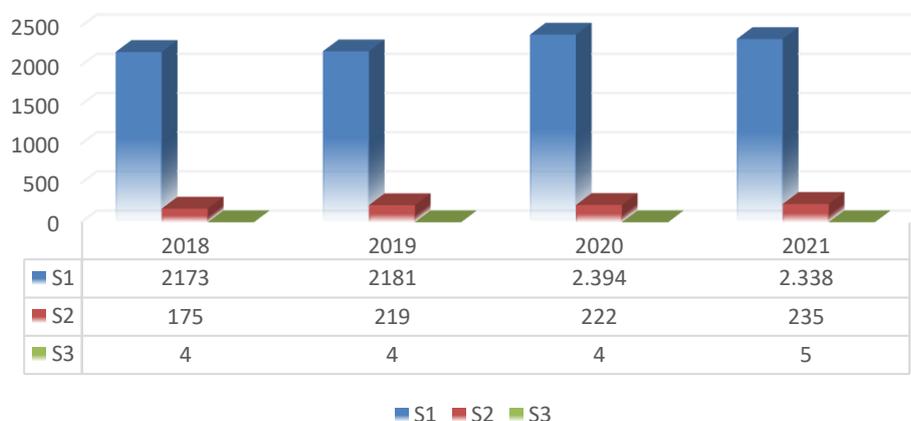
Jumlah Jabatan	Eselon			
	II b	III a	III b	IV a
	1	1	4	11
Terisi	1	1	4	11
Belum terisi	-	-	-	

Tabel 2.3 Keadaan Kepegawaian menurut Golongan

No	Pegawai	Golongan				Jumlah
		I	II	III	IV	
1.	Struktural	-	-	14	2	16
2.	Non Struktural	-	4	13	-	22
	Total	-	4	27	2	33



DATA PENDIDIKAN PNS KABUPATEN SAROLANGUN



b) Sarana dan Prasarana

Keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun dapat ditentukan dari pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Upaya untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki baik sumber daya manusia (ASN) maupun sumber daya yang lainnya seperti sarana dan prasarana.

Untuk mencapai kelancaran tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun sangat bergantung pada sarana dan sistem pengelolaan yang efektif. Tanpa adanya sarana dan prasarana, tidak mungkin tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun dapat tercapai. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun membutuhkan sarana dan prasarana kantor yang dapat memfasilitasi ASN dalam melaksanakan tugas dan



pekerjaannya agar menyelenggarakan kegiatan administrasi maupun kegiatan operasional lainnya dapat berjalan lancar.

Tersedianya sarana dan prasarana kantor yang cukup dengan kualitas yang baik menjadi bagian penting yang perlu disiapkan secara optimal dan berkesinambungan sehingga dapat menjamin kelancaran aktivitas kerja ASN. Sarana dan prasarana kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun harus dikelola dengan baik

No	Nama Aset Pendukung	Jumlah	
1	Kendaraan dinas roda 4	6	Unit
2	Kendaraan dinas roda 2	13	Unit
3	Ruang Pelayanan dan konsultasi	1	Ruang
4	Genset	1	Unit
5	Musholla	1	Unit
6	AC	12	Unit
7	TV LED	3	Unit
8	Meja dan layanan pengaduan	1	Unit
9	Pojok Menyusui	1	Ruang
10	Aplikasi pelayanan Kepegawaian	3	Aplikasi
11	Kursi tunggu pelayanan	8	Unit



2.5 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra

Evaluasi kinerja dimulai dengan pengukuran kinerja yang mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan capaian indikator kinerja. Kedua indikator tersebut sebagai dasar menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program/ kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai lembaga teknis daerah yang membidangi manajemen kepegawaian dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sarolangun, maka program dan kegiatannya didasarkan pada dua sisi yaitu internal dan eksternal. Program dan kegiatan internal dipusatkan pada upaya-upaya menata kelembagaan dan ketatalaksanaan serta mengefektifkan kinerja BKPSDM Kabupaten Sarolangun, sedangkan program dan kegiatan eksternal dilaksanakan dalam upaya, mewujudkan peningkatan kualitas sumberdaya manusia aparatur di Pemerintah Kabupaten Sarolangun. Program dan kegiatan tersebut di atas disusun dalam rangka mendukung sasaran yang telah ditetapkan. Dari beberapa sasaran yang telah disusun, terdapat beberapa indikator sasaran yang secara eksplisit mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Sarolangun tahun 2017-2022.

Maka indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Sarolangun meliputi beberapa hal berikut ini:

Rencana Strategis (RENSTRA) 2017-2022

BKPSDM KAB. SAROLANGUN

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



no.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	Kinerja			
					2021	2021	%	2022
					Target	Hasil	Persentase	Target resntra
<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d</i>	<i>e</i>	<i>f</i>	<i>g</i>	<i>h</i>	<i>i</i>
1.	Meningkatkan kualitas SDM	Meningkatnya Kualitas Aparatur	1. Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Manajerial)	%	50,2	39,91	79,51	55,6
			2. Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Teknis)	%	22,2	74,33	335	23,8
			3. Persentase peningkatan jumlah ASN berpendidikan tinggi	%	40,9	59,74	146,06	41,1
			4. Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi	%	67,5	68,62	102,96	69,8
2	<i>Mewujudkan Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik</i>	Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas kinerja	1. Persentase Penurunan pelanggaran disiplin	%	0,75	0,38	197,0	0,67
			2. Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	Nilai	83	84,2	101,45	85



INDIKATOR KINERJA PROGRAM BKPSDM

No.	BIDANG URUSAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	2021		2022	SKPD
			Target	Realisasi	Target	
1	Program Kepegawaian Daerah	Persentase Penurunan pelanggaran disiplin	11%	33%	9%	BKPSDM
		Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi	60%	69,50%	65%	BKPSDM
		Cakupan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	100%	100%	100%	BKPSDM
		Persentase Validasi Data Base ASN	70%	85%	75%	BKPSDM
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Terpenuhinya hak dan Kesempatan ASN dalam Mengembangkan Kompetensi	5,50%	14,26	5,80%	BKPSDM
		Persentase ASN yang memenuhi Syarat Jabatan	50%	39,90%	55%	BKPSDM



PROGRAM	TARGET			REALISASI			SISA	%
	Rp	Out Put		Rp	Out Come			
Belanja Gaji dan Tunjangan ASN	3.499.061.751			3.356.324.044			142.737.707	96%
Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah								
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	26.224.842	2	Dok	26.175.435	2	Dok	49.407	99,8%
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	86.307.515	2	Dok	86.096.715	2	Dok	210.800	99,8%
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah								
Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	161.440.000	23	Org	161.225.396	35	Org	214.604	99,9%
Administrasi Umum Perangkat Daerah								
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	4.997.073	8	Jenis	4.997.073	8	Jenis	-	100,0%
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	80.229.855	60	Jenis	79.622.355	60	Jenis	607.500	99,2%
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	98.801.971	18	Jenis	98.653.331	18	Jenis	148.640	99,8%
Fasilitasi Kunjungan Tamu	12.492.480	150	Kotak	12.485.670	150	Kotak	6.810	99,9%
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	233.590.000	40	O/P	232.963.266	70	O/P	626.734	99,7%
Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	18.724.940	1	TA	18.724.940	1	TA	-	100,0%
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah								
Pengadaan Mebel	28.226.000	13	Unit	27.720.000	13	Unit	506.000	98%

Rencana Strategis (RENSTRA) 2017-2022

BKPSDM KAB. SAROLANGUN

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	62.252.740	28	Unit	56.925.000	28	Unit	5.327.740	91%
Pengadaan Aset Tetap Lainnya	45.100.000	52	Unit	40.480.000	52	Unit	4.620.000	90%
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah								
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4.994.000	454	Lembar	4.990.000	454	Lembar	4.000	99,9%
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	155.748.400	12	Bulan	138.321.993	12	Bulan	17.426.407	89%
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	595.240.000	12	Bulan	553.240.000	12	Bulan	42.000.000	93%
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	233.700.000	19	Unit	221.805.184	19	Unit	11.894.816	95%
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	17.540.000	29	Unit	17.047.000	29	Unit	493.000	97%
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	30.200.000	1	TA	30.083.000	1	TA	117.000	100%
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH								
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	35.170.917	1	Dok	35.094.047	1	Dok	76.870	99,8%
Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	75.929.037	2	Dok	74.826.790	2	Dok	1.102.247	98,5%
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	23.833.376	1	Dok	23.714.376	1	Dok	119.000	99,5%
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	19.083.727	2	Keg	18.446.927	2	Keg	636.800	97%
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	89.958.000	1	Aplikasi	85.598.000	1	Aplikasi	4.360.000	95%



Pengelolaan Data Kepegawaian	75.036.625	4500	Org	74.446.188	4.500	Org	590.437	99%
Mutasi dan Promosi ASN								
Pengelolaan Mutasi ASN	631.235.002	1	Dok	614.489.191	1	Dok	16.745.811	97%
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	151.533.403	2	Dok	148.804.723	2	Dok	2.728.680	98%
Pelaksanaan Kerjasama antar Lembaga	101.042.000	6	Org	90.829.840	6	Org	10.212.160	90%
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur								
Pembinaan Disiplin ASN	132.307.500	30	Kali	131.632.877	40	Kali	674.623	99%
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.152.820.053	202	Orang	1.006.424.006	167	Orang	146.396.047	87%
total	7.882.821.207			7.472.187.367			410.633.840	95%

2.5 ANALISIS KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Tercapainya kinerja yang efektif merupakan perhatian utama dari reformasi sektor publik. Oleh karena itu, diperlukan penerapan sistem kinerja yang tepat dan jelas sehingga penyelenggaraan pemerintah berlangsung secara berdaya guna dan berhasil guna serta bertanggung jawab. Pemerintahan sebagai organisasi sektor publik yang memegang tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, memiliki target kinerja yang telah ditetapkan.

Salah satu instansi pemerintah yang berada dalam naungan pemerintahan Negara Republik Indonesia yakni Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun. Berdasarkan Peraturan Bupati Sarolangun No.52 Tahun 2019, tugas



pokok BKPSDM adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang manajemen kepegawaian. Segala kondisi sumber daya aparatur pemerintahan daerah menjadi kewajiban dari BKPSDM untuk mengelolanya.

Dari segi realisasi anggaran dana yang tersedia pertahunnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat terealisasi rata-rata untuk setiap tahunnya lebih dari 85%, sedangkan sisa yang tidak terserap disebabkan oleh adanya efisiensi. Permasalahan yang sering timbul didalam penyerapan anggaran adalah dimana tidak terjadi kesesuaian antara perencanaan dengan pelaksanaan, Adapun Fungsi utama yang diharapkan dari instansi ini untuk melaksanakan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di Kabupaten Sarolangun yang diimplementasikan dalam bentuk kegiatan - kegiatan oleh tiap-tiap Bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun dan Indikator keberhasilan pelaksanaan kegiatannya dapat dilihat dari persentase capaian kinerja output dan outcome. Pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun dapat dilihat pada tabel dibawah ini

No.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	Target 2021	Hasil 2021	Persentase %
1.	Meningkatkan kualitas SDM	Meningkatnya Kualitas Aparatur	1. Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Manajerial)	%	50,2	39,91	79,51
			2. Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Teknis)	%	22,2	74,33	335
			3. Persentase peningkatan jumlah	%	40,9	59,74	146,06



No.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	Target	Hasil	Persentase
					2021	2021	%
			ASN berpendidikan tinggi				
			4. Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi	%	67,5	68,62	102,96
2	Mewujudkan Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas kinerja	1. Persentase Penurunan pelanggaran disiplin	%	0,75	0,38	197,0
			3. Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	Nilai	83	84,2	101,45

Dari data table diatas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun dalam hal capaian serapan anggaran renja tahun 2021 telah mencapai angka 95%, dalam hal pelaksanaan kinerja, seluruh kegiatan secara fisik terlaksana 100%. Dalam hal pencapaian rencana strategis seluruh indicator telah mendekati target rancangan akhir renja. namun ada satu indicator kinerja yang capaian masih rendah yakni indicator Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (Kompetensi Manajerial). Pada indicator ini, capaian kinerja untuk tahun 2021 sebesar 39,91 % sementara target akhir renstra sebesar 79,51%, maka terdapat selisih sebesar 15,69%. Rendahnya capaian ini disebabkan oleh refocusing anggaran pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bagi pejabat struktural. Yang semula setiap tahun dianggarkan dan dilaksanakan pelatihan PIM IV dan pengiriman diklat PIM III serta PIM II, namun semenjak terjadi wabah covid19, semua anggaran untuk pendidikan dan pelatihan tersebut harus di refocusing untuk dana penanganan covid19.

Penyelenggaraan dan Pengiriman Diklat Manajerial Periode Juli 2018 – Desember 2021:



No	Diklat	Jenis Jabatan	Jumlah Jabatan Tersedia	Jumlah Pejabat Struktural yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan					Persentase
				Kondisi Awal Desember 2017	Desember 2018	Desember 2019	Desember 2020	Desember 2021	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Diklat Kepemimpinan TK.II/ PKN TK.II	Eselon II	36	7	8	11	10	10	28 %
2	Diklat Kepemimpinan TK.III/ PKA	Eselon III	163	40	43	49	49	46	28 %
3	Diklat Kepemimpinan TK.IV /PKP	Eselon IV	515	171	201	231	271	229	44 %

Penyelenggaraan dan pengiriman Diklat Teknis fungsional periode Juli 2018 – Desember 2021:

NO	NAMA KEGIATAN	JUMLAH PER TAHUN				TOTAL
		2018	2019	2020	2021	
1	Emotional Spiritual dan Quotient (ESQ)	-	100	-	-	100 Orang
2	Diklat PPTK	30	30	30	-	90 Orang
3	Diklat Perhitungan Angka Kredit Bagi Fungsional Kesehatan Bidan	30	-	-	-	30 Orang
4	Bimtek MPP	-	25	-	-	25 Orang
5	MOT	-	1	1	-	2 Orang



6	TOC	-	2	-	-	2 Orang
7	Diklat Teknis Lainnya (Rekomendasi Diklat/ Bimtek di OPD) *	-	190	223	316	729 Orang
8	Diklat Teknis di BKPSDM	11	13	15	24	63 Orang

* Selama periode Januari 2019 – Des 2021 telah diterbitkan rekomendasi terhadap keikutsertaan aparatur sipil negara dalam kegiatan program pengembangan kompetensi dimasing-masing OPD

1. Pemberian Izin Belajar periode Juli 2018 – Desember 2021.

NO	JENJANG	JUMLAH	SUMBER PEMBIAYAAN
1	Diploma III	99 Orang	Mandiri
2	Strata Satu	49 Orang	Mandiri
3	Strata Dua	15 Orang	Mandiri

2. Jumlah data pendidikan ASN di Sarolangun Per Desember 2021.

NO	JENJANG	JUMLAH
1	SD	5
2	SMP	19
3	SMA	664
4	Diploma I-III	930
5	Diploma IV	61
6	Strata Satu	2.266
7	Strata Dua	234



8	Strata Tiga	5
	Total	4.184

REKAPITULASI UJI KOMPETENSI (TALENT POOL) DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SAROLANGUN												
	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	Total	%
JENIS JABATAN:												
JPT Pratama	-		-		4	11,1	31	89	-		35	99
Administrator	7	4,5	14	9,0	14	9,8	-		119	76	154	98
Pengawas	-		-		-		-		-		0	0
Total Pejabat	7	1,0	14	2,0	18	2,6	31	5	119	17	189	27

REKAPITULASI JABATAN STRUKTURAL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SAROLANGUN											
	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	
JENIS JABATAN:											
JPT Pratama	26		31		36		35		35		
Administrator	139		155		143		154		157		
Pengawas	460		457		483		486		495		
Total Pejabat	625	91	643	93	662	95	675	97	690	97	
Total Jabatan	687		694		694		694		714		
Penempatan pejabat Sesuai dengan kompetensi	370	58	396	62	463	70	469	71	490	68,6	
Belum sesuai	255	40	247	38	199	30	206	29	224	31,4	
TOTAL PEJABAT	625		643		662		675		714		



Penegakan disiplin	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun
	2018	2019	2020	2021
- Melakukan sidak razia ke SKPD dan Kecamatan	136	313	152	180
- Jumlah teguran yang diberikan	89	85	78	70





**DATA KEPATUHAN LHKPN
DI LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN SAROLANGUN TAHUN 2020**

NO	JABATAN/ESELON	2020	SUDAH	BELUM
		WAJIB LAPOR		
1	Bupati	1	1	-
2	Wakil Bupati	1	1	-
3	Eselon II/A	1	1	-
4	Eselon II/B	30	30	-
5	Eselon III/A	52	52	-
6	Eselon III/B	95	95	-
7	Eselon IV	446	446	-
8	Fungsional Auditor	21	21	-
9	Staf	4	4	-
JUMLAH		651	651	-

Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Era globalisasi membuka peluang persaingan bebas dalam aspek kehidupan termasuk sektor layanan masyarakat baik di lingkungan pemerintah maupun swasta dalam lingkungan regional, domestik/nasional maupun internasional. Antisipasi terhadap tuntutan globalisasi hendaknya dilakukan oleh semua pihak melalui pembenahan-pembenahan di semua sektor.

Persaingan di era globalisasi ini membuat terciptanya peluang sekaligus juga tantangan bagi BKPSDM Kabupaten Sarolangun untuk terus mengembangkan pelayanannya dalam rangka terciptanya aparatur yang profesional dan kompetible dengan perkembangan zaman. Untuk dapat menentukan tantangan dan peluang maka perlu dilaksanakan analisis yang meliputi analisis lingkungan internal dan analisis lingkungan eksternal.

Analisis lingkungan internal pada dasarnya proses identifikasi yang menguraikan kekuatan (strength) dan kelemahan (weakness) BKPSDM Kabupaten Sarolangun dalam mewujudkan tujuan dan sasaran. Sedangkan analisis lingkungan eksternal adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan luar organisasi yang terdiri dari lingkungan ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi



mengenai peluang (opportunities) dan tantangan (threats) BKPSDM Kabupaten Sarolangun dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

Yang menjadi tantangan (Threats) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun dalam melaksanakan pengembangan pelayanan adalah sebagai berikut :

1. Perubahan dan perkembangan peraturan bidang kepegawaian dan diklat yang harus dipahami dan dilaksanakan secara cepat dan tepat
2. Adanya tuntutan pelayanan yang lebih baik bagi PNS mulai dari proses rekrutmen hingga proses pensiun
3. Era globalisasi dan kemajuan lptek yang menuntut perkembangan system pelayanan kepegawaian dan diklat harus mengikuti perubahan

Yang menjadi Peluang (Opportunities) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun dalam melaksanakan pengembangan pelayanan adalah sebagai berikut :

1. Adanya dukungan Peraturan yang lebih tinggi mengenai kepegawaian
2. Adanya penawaran peningkatan SDM aparatur melalui penyelenggaraan diklat struktural, fungsional dan beasiswa pendidikan formal melalui tugas belajar.
3. Adanya kesempatan untuk meningkatkan jenjang karier pegawai
4. Adanya dukungan Kebijakan Pemerintah Daerah
5. Adanya hubungan harmonis antara atasan dan bawahan (staf)

Yang menjadi Kekuatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun dalam melaksanakan pengembangan pelayanan adalah sebagai berikut :

1. Adanya Peraturan Daerah tentang Kepegawaian yang menunjang penyelenggaraan kegiatan Badan Kepegawaian dan Diklat
2. Tingginya semangat dan komitmen kinerja pelayanan SDM aparatur pada Badan Kepegawaian dan Diklat
3. Inovasi kegiatan berupa pembangunan dan pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian



-
4. Terpenuhinya anggaran dana pada kegiatan-kegiatan prioritas kepegawaian dan diklat
 5. Kondisi kerja produktif sesuai dengan standart pelayanan publik yang telah ditetapkan

Yang menjadi Kelemahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun dalam melaksanakan pengembangan pelayanan adalah sebagai berikut :

1. Tidak semua SDM Aparatur BKPSDM memiliki kemampuan IT
2. Fasilitas dan sarana prasarana pelayanan kepegawaian dan diklat yang kurang memadai
3. Kurangnya pemahaman semua aparatur terhadap peraturan perundang-undangan kepegawaian
4. Masih ada beberapa aparatur pemerintah yang penempatannya belum sesuai dengan disiplin ilmunya
5. Posisi jabatan struktural dan fungsional PNS yang masih belum terisi

Pelayanan Kenaikan Pangkat PNS Kabupaten Sarolangun belum secara otomatis dan masih ada yang terlambat kenaikan pangkatnya utamanya bagi tenaga fungsional.



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi BKPSDM

Berdasarkan Peraturan Bupati Sarolangun Nomor 52 Tahun 2019 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sarolangun maka dijelaskan bahwa tugas BKPSDM Kabupaten Sarolangun adalah *melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta tugas pembantuan.*

1. Fungsi

Untuk melaksanakan tugasnya maka BKPSDM Kabupaten Sarolangun menyelenggarakan fungsi :

1. perumusan kebijakan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. pelaksanaan kebijakan di bidang Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lembaga Profesi ASN;
3. penyelenggaraan urusan Pemerintahan dan pelayanan umum dibidang Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lembaga Profesi ASN;
4. pelaksanaan administrasi di bidang Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lembaga Profesi ASN;
5. pelaksanaan pembinaan, evaluasi dan pelaporan di bidang Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lembaga Profesi ASN; dan
6. melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sebagai lembaga yang bersentuhan langsung dengan masyarakat khususnya aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sarolangun, maka kebijakan-kebijakan yang telah diambil oleh BKPSDM Kabupaten Sarolangun dirasa belum optimal dan masih harus terus diperbaiki. Dari hasil identifikasi maka didapatkan beberapa permasalahan yang menjadi isu penting berkenaan dengan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Sarolangun, diantaranya :

1. Masih rendahnya Indeks Profesionalitas ASN



Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019, pengertian dari IP-ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya. Saat ini indeks profesionalitas ASN di Kabupaten Sarolangun masih sangat rendah hanya sebesar 50,38% per desember tahun 2021.

2. Penyederhanaan Struktur Organisasi.

Sampai saat ini BKPSDM belum melaksanakan pelantikan menyangkut penyederhanaan biroksi, karena masih menunggu surat pengesahan dari kementerian PANRB.

3. Rekrutment PPPK (P3K).

Penghapusan pegawai honorer sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang manajemen PPPK. Dengan adanya pelaksanaan p3k maka nasib-nasib tenaga kontrak yang telah mengabdikan puluhan tahun terancam akan diberhentikan.

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Indeks Profesionalitas ASN	Rendahnya capaian Indeks Profesionalitas ASN	Rendahnya kualitas ASN dalam melakukan tugas jabatannya yang dinilai berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan.
2	Penghapusan tenaga kontrak daerah	Penghapusan pegawai honorer sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang manajemen PPPK	Banyak tenaga honorer yang telah mengabdikan puluhan tahun dengan gaji dibawah UMR, dengan ada peraturan ini maka pasti akan menimbulkan gejala di setiap daerah.



3	Penyederhanaan Struktur Organisasi	BKPSDM Sarolangun masih belum melaksanakan pelantikan pejabat eselon IV menjadi pejabat Fungsional	Masih menunggu surat pengesahan dari Kementerian PANRB
---	------------------------------------	--	--

3.2 Telaahan Renstra K/L dan Renstra

3.3.1 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Visi Badan Kepegawaian Negara yaitu Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025. Sedangkan misi yang ingin dicapai BKN adalah sebagai berikut :

- a) Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian.
- b) Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian.
- c) Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang-undangan, kinerja dan kesejahteraan pegawai
- d) Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
- e) Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN.

3.3 Telaahan Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kementerian Dalam Negeri

Visi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi adalah “Mewujudkan aparatur negara yang berkepribadian, bersih, dan kompeten untuk mencapai kualitas pelayanan publik yang berkinerja tinggi”.

Sedangkan misi Kemendagri dan RB, yaitu :

- a) Mengembangkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan;
- b) Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif;
- c) Menciptakan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien;
- d) Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi



Berkaitan dengan Visi BKPSDM Kabupaten Sarolangun, maka yang titik temu yang diharapkan adalah salah satu ciri utama aparatur yang profesional adalah memiliki kompetensi pada bidangnya masing-masing.

Sedangkan Visi dari Kementerian Dalam Negeri adalah “Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang Desentralistik, Sistem Politik yang Demokratis, Pembangunan Daerah dan Pemberdayaan Masyarakat dalam Wadah NKRI”.

Salah satu kewenangan yang kemudian oleh pemerintah pusat diserahkan kepada daerah adalah kewenangan di bidang kepegawaian (desentralisasi di bidang kepegawaian), sehingga berdasarkan hal tersebut, kemudian daerah memiliki kewenangan untuk mengatur sistem kepegawaian sendiri dalam rangka pemenuhan akan tuntutan masyarakat.

Berkaitan dengan Visi BKPSDM Kabupaten Sarolangun, maka yang menjadi langkah strategi adalah pengaturan regulasi yang mendukung pengembangan PNS, sehingga terdapat keselarasan ketika pemerintah menyerahkan sebagian kewenangannya, kemudian daerah menindak lanjuti dengan regulasi yang disesuaikan dengan tuntutan pelayanan masyarakat

3.4 Telaahan Renstra BKD Provinsi Jambi

Visi BKD Provinsi Jambi adalah “Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Sejahtera dengan berbasis Teknologi Informasi”. Terdapat 4 (empat) misi yang mendukung misi tersebut, yaitu :

- a) Meningkatkan profesional Sumber Daya Aparatur pemerintah daerah
- b) Mewujudkan penataan Sumber Daya Aparatur yang berbasis kompetensi dan kebutuhan organisasi
- c) Mewujudkan pengelolaan data dan informasi kepegawaian yang berbasis teknologi informasi
- d) Mewujudkan disiplin dan kesejahteraan aparatur pemerintah daerah



3.5 Telaahan Rencana tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup

Pada prinsipnya, pada Kajian Lingkungan Hidup harus dilakukan terintegrasi dengan proses perencanaan tata ruang. Kesepakatan yang diambil oleh Pemerintah Kabupaten Sarolangun adalah menggunakan KLH dalam rangka pengayaan penyusunan rencana tata ruang wilayah (RTRW) kab. Sarolangun, terutama untuk mengetahui masalah lingkungan hidup yang paling menonjol di kab. Sarolangun. Penataan ruang wilayah kabupaten bertujuan untuk mewujudkan kabupaten sarolangun yang maju dan sejahtera berbasis sektor perkebunan, pertanian dan pertambangan yang berwawasan lingkungan.

Dokumen RTRW kabupaten Sarolangun telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sarolangun Nomor 2 Tahun 2014 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Sarolangun 2014-2032. Dokumen ini memuat peruntukan ruang di wilayah kabupaten Sarolangun, agar ruang tersebut difungsikan sesuai dengan peruntukannya dan tidak menimbulkan permasalahan di kemudian hari.

Dari kajian RTRW tersebut, sasaran yang diharapkan dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia kedepan adalah Peningkatan pengembangan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian, dan mampu meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian daerah yang baik di era globalisasi mengingat geografis wilayah Sarolangun yang cukup luas.

3.6 Strategis Penentuan Isu-isu Strategis BKPSDM

Agar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal, maka setiap organisasi berkewajiban untuk menganalisa isu-isu strategis yang berada di lingkungannya baik internal maupun eksternal. Untuk menganalisa isu-isu strategis tersebut maka akan digunakan analisis SWOT yang mengidentifikasi isu-isu strategis meliputi kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*) dan tantangan (*threats*) yang dimiliki atau dihadapi oleh suatu organisasi.

Selama kurun lima tahun kedepan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun dituntut untuk mampu meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai *penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah* ”.



Memperhatikan isu– isu dan permasalahan pembangunan yang dihadapi diharapkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan menuju *good governance and clean government* sehingga akan berdampak pada kualitas pembangunan daerah. Berkaitan dengan isu-isu dan masalah pembangunan yang akan dihadapi Kabupaten Sarolangun pada tahun 2023 - 2026 tidak bisa dilepaskan dengan permasalahan dan isu Kepegawaian provinsi dan nasional. Secara umum, isu dan permasalahan yang dihadapi antara lain :

1. Indeks Profesionalitas ASN.
2. Penyederhanaan Struktur Organisasi
3. Penghapusan Tenaga Kontrak



BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM

Semakin meningkatnya persaingan, tantangan dan tuntutan masyarakat akan standar pelayanan publik, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun mempersiapkan diri agar tetap eksis dan unggul dengan senantiasa mengupayakan perubahan kearah perbaikan. Perubahan tersebut harus disusun dalam tahapan yang terencana, konsisten dan berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja yang berorientasi pada pencapaian hasil atau manfaat. Untuk itu diperlukan penetapan Tujuan sebagai cara pandang jauh ke depan tentang kemana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarolangun harus di bawa agar dapat eksis, antisipatif dan inovatif dalam rangka mendukung capaian misi dan tujuan Kabupaten Sarolangun.

Berdasarkan kondisi, potensi dan hasil kesepakatan stakeholders serta tujuan utama dibentuknya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan memperhatikan tugas pokok dan fungsinya sebagai *penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah*.

Tupoksi	Tujuan
<i>Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta tugas pembantuan</i>	1. <i>Meningkatnya profesionalisme Aparatur</i>
	2. <i>Mewujudkan Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik</i>



4.1 Sasaran

Sasaran merupakan sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sesuai tujuan yang ditetapkan, agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik. Sesuai Tujuan yang telah ditetapkan dan tugas dan fungsi yang harus diemban dan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, telah disusun pula Sasaran yang akan dipergunakan sebagai landasan perencanaan/program ingin dicapai.

**Tujuan dan Sasaran
BKPSDM Kabupaten Sarolangun
Tahun 2023-2026**

NO.	TUJUAN	SASARAN	Keterangan
1.	<i>Meningkatnya profesionalisme Aparatur</i>	1. Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara	
2	<i>Mewujudkan Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik</i>	1. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	



4.3 Indikator Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Sarolangun

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN
1.	Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara	1. Indeks Profesionalitas ASN
2	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	1. Nilai Survey Kepuasan Pelayanan Kepegawaian

Rencana Strategis (RENSTRA) 2017-2022

BKPSDM KAB. SAROLANGUN

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



no.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	KONDISI AWAL RENSTRA	TARGET KINERJA PADA TAHUN				KONDISI AKHIR RENSTRA
						2023	2024	2026	2026	
<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>D</i>	<i>e</i>	<i>f</i>	<i>h</i>	<i>i</i>	<i>j</i>	<i>k</i>	<i>m</i>
1.	Meningkatnya profesionalisme Aparatur	Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara	1. Indeks Profesionalitas ASN	%	50,38	50,88	51,38	51,88	52,38	52,38
2	Mewujudkan Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	2. Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	Nilai	83	83,4	83,8	84,2	84,6	84,6



BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi Pembangun Daerah Kabupaten Sarolangun diharapkan dijadikan pedoman dalam mengimplementasikan program – program yang diprioritaskan oleh Kepala Daerah. Strategi Pembangunan yang telah dirumuskan oleh Kepala Daerah diperjelas dengan arah kebijakan untuk mengarahkan rumusan strategi yang telah ditetapkan agar memiliki fokus dan target dalam pelaksanaannya 4 tahun kedepan. Strategi Pembangunan Sarolangun yang disertai arah kebijakan untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan Sarolangun disajikan pada table berikut:

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya profesionalisme Aparatur	Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara	Mendorong peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur melalui pendidikan dan penjurangan karier	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan sistem rekrutmen dan pengembangan karier ASN secara transparan, akuntabel dan berdasarkan prestasi (merit system). 2. Pelaksanaan Diklat Penjurangan, Diklat Teknis dan Uji Kompetensi
Mewujudkan Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian terhadap ASN	Pengoptimalan sistem layanan kepegawaian secara offline dan berbasis elektronik



BAB VI

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN

Dalam upaya mewujudkan visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah yang telah ditetapkan, maka visi dan misi tersebut perlu dijabarkan ke dalam rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif yang dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Program dan Kegiatan.

Rencana program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Sarolangun dalam RPJMD perubahan Kabupaten Sarolangun 2017-2022 sesuai dengan PERMENDAGRI 90 Tahun 2020 adalah sebanyak 3 (Tiga) program yang meliputi 11 kegiatan.

B. Indikator Kinerja

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Sarolangun diperlukan alat ukur spesifik secara kuantitatif/ kualitatif yang terdiri dari unsur masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu kegiatan yang disebut dengan indikator kinerja.

Berhubung pelayanan yang diberikan BKPSDM Kabupaten Sarolangun angka standarnya tidak tersedia pada IKK dan belum mempunyai SPM, maka analisis capaian kinerja dihubungkan dengan indikator kinerja yang terkait dengan SPM dan melakukan analisis kebutuhan pelayanan sesuai dengan norma dan standar pelayanan masing-masing SKPD.

C. Kelompok Sasaran

Sebagai lembaga yang berwenang untuk menyusun dan melaksanakan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di Kabupaten Sarolangun maka kelompok sasaran yang dituju oleh BKPSDM Kabupaten Sarolangun melalui program dan kegiatan yang dilaksanakannya adalah para aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sarolangun baik pada tingkat birokrasi maupun pelayanan.



D. Pendanaan Indikatif

Seluruh program dan kegiatan pada BKPSDM Kabupaten Sarolangun, dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) periode 2017-2022.

Rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif ini secara rinci dapat dilihat pada Tabel lampiran matriks renstra.

PROGRAM DAN KEGIATAN

Tahun 2023 – 2026

Adapun Program yang direncanakan dan disusun dalam rencana strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH;
2. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH
3. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH
Belanja Gaji dan Tunjangan ASN
Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai
Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai



Pemulangan Pegawai yang Pensiun
Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas
Administrasi Umum Perangkat Daerah
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
Penyediaan Bahan Logistik Kantor
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
Fasilitas Kunjungan Tamu
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
Pengadaan Mebel
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
Pengadaan Aset Tetap Lainnya
Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah



Penyediaan Jasa Surat Menyurat
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
Pemeliharaan Mebel
Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
Evaluasi Pemberhentian ASN
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN



Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
Pengelolaan Data Kepegawaian
Mutasi dan Promosi ASN
Pengelolaan Mutasi ASN
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
Pengelolaan Promosi ASN
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai
Pembinaan Disiplin ASN
Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
Pengelolaan Promosi ASN
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat
Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Pengembangan Kompetensi Teknis

Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten/Kota

Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga

Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Rencana Strategis (RENSTRA) 2017-2022

BKPSDM KAB. SAROLANGUN

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Jenis Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Kinerja Program (Outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPD	Pedoman		Target										Perangkat Daerah Penanggung Jawab	
					2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPD			
					Target	RKPD 2022	APBD 2022	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target		Rp. (Juta)
KEPEGAWAIAN				10.738.513.629	15.958.216.411		1.684.873,05		1.768.799,14		1.856.921,54		1.949.450,06		7.260.043,80	
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Predikat SAKIP Pemerintah Daerah	BB	BB Predikat	6.489.048,025	6.351.214,919	BB	6.351,21	BB	6.351,21	B	6.351,21	B	6.351,21	B	25.404,86	Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Penurunan pelanggaran disiplin ASN	0,38	75 %	4.249.465,604	2.401.750,373	0,32	1.678.521,84	0,26	1.762.447,93	0,20	1.850.570,33	0,14	1.943.098,84	0,14	7.234.638,94	Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia
	Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi	68,62	75 %	4.249.465,604	2.401.750,373	70,00		75,00		80,00		85,00		85,00		
	Cakupan Pelayanan Kepengurusan Administrasi Kepegawaian	84,00	75 %	4.249.465,604	2.401.750,373	86,00		88,00		90,00		92,00		92,00		
	Persentase Validasi database ASN	75,00	75 %	4.249.465,604	2.401.750,373	85,00		90,00		95,00		99,00		99,00		

Rencana Strategis (RENSTRA) 2017-2022

BKPSDM KAB. SAROLANGUN

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				434.900.609	174.259.195		2.715.939,97		2.967.456,97		3.115.829,82		3.271.621,31		12.070.848,07	
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Terpenuhinya Hak dan Kesempatan ASN dalam Mengembangkan Kompetensi	14,26	5,8 %	434.900.609	174.259.195	16,26	2.715.939,97	20,26	19,26	22,26	22,26	3.271.621,31	12.070.848,07	Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia		
	Persentase ASN yang memenuhi syarat jabatan	39,90	5,8 %	434.900.609	174.259.195	45,90		48,90	51,90	53,90	53,90		Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia			



BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat capaian suatu tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu indikator kinerja haruslah sesuatu yang dapat diukur serta digunakan sebagai dasar untuk melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan maupun setelah kegiatan selesai dilaksanakan.

Sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai lembaga teknis daerah yang membidangi manajemen kepegawaian dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sarolangun, maka program dan kegiatannya didasarkan pada dua sisi yaitu internal dan eksternal. Program dan kegiatan internal dipusatkan pada upaya-upaya menata kelembagaan dan ketatalaksanaan serta mengefektifkan kinerja BKPSDM Kabupaten Sarolangun, sedangkan program dan kegiatan eksternal dilaksanakan dalam upaya, mewujudkan peningkatan kualitas sumberdaya manusia aparatur di Pemerintah Kabupaten Sarolangun. Program dan kegiatan tersebut di atas disusun dalam rangka mendukung sasaran yang telah ditetapkan. Dari beberapa sasaran yang telah disusun, terdapat beberapa indikator sasaran yang secara eksplisit mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Sarolangun tahun 2017-2022.

Maka indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Sarolangun meliputi beberapa hal berikut ini:

Rencana Strategis (RENSTRA) 2017-2022

BKPSDM KAB. SAROLANGUN

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



no.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	KONDISI AWAL RENSTRA	TARGET KINERJA PADA TAHUN				KONDISI AKHIR RENSTRA
						2023	2024	2025	2026	
<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>D</i>	<i>e</i>	<i>f</i>	<i>h</i>	<i>i</i>	<i>J</i>	<i>k</i>	<i>m</i>
1.	Meningkatnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	%	50,38	50,88	51,38	51,88	52,38	52,38
2	Mewujudkan Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Nilai Survey Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	Nilai	83	83,4	83,8	84,2	84,6	84,6



BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Sarolangun disusun berdasarkan pertimbangan dan analisis mendalam terhadap realitas lingkungan baik eksternal maupun internal organisasi dengan tetap mengacu pada RPD Kabupaten Sarolangun. Renstra ini diharapkan mampu untuk memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi BKPSDM Kabupaten Sarolangun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Selain itu, dengan adanya penyusunan rencana strategis BKPSDM Kabupaten Sarolangun ini diharapkan pula dapat mempersatukan seluruh stakeholders yang berhubungan dengan manajemen kepegawaian daerah yang ada sekaligus mengintegrasikan seluruh potensi sumber daya yang tersedia sehingga memiliki kekuatan yang optimal serta memiliki pandangan dan pemahaman yang sama tentang masa depan yang ingin dicapai oleh BKPSDM Kabupaten Sarolangun yakni Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang Akuntabel, serta meningkatkan sumber daya aparatur daerah yang profesional menuju Sarolangun yang lebih maju dan sejahtera.

Keberhasilan pelaksanaan rencana strategis ini tentu sangat membutuhkan adanya kerjasama dan koordinasi dari semua pihak baik internal BKPSDM sendiri maupun pihak-pihak terkait seperti masyarakat, swasta dan instansi pemerintah daerah lainnya. Masing-masing pihak diharapkan dapat saling mengisi dan mendukung serta memiliki tekad yang sama dalam mensukseskan pelaksanaan rencana strategis ini demi terciptanya peningkatan kualitas sumber daya aparatur daerah guna mensukseskan tercapainya Sarolangun yang lebih maju dan sejahtera.