



PEMERINTAH KABUPATEN PULANG PISAU

# Rencana Strategis

2024  
-  
2026

***Badan  
Kepegawaian,  
Pendidikan  
dan Pelatihan***



# Kata Pengantar

Puji syukur kehadiran Tuhan yang telah memberikan karuniaNya, dan atas seizinNya Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2024-2026 dapat diselesaikan penyusunannya. Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau merupakan dokumen perencanaan yang menjadi dasar dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan selama kurun waktu tahun 2024-2026.

Melalui Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan ini ditetapkan, tujuan, sasaran, kebijakan, program dan rencana kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu Tahun 2024-2026. Dengan demikian, Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan ini dapat menjadi parameter atau tolok ukur kinerja bagi keberhasilan kinerja jajaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan selama periode tersebut.

Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan ini juga diharapkan dapat memberikan informasi bagi seluruh Organisasi Perangkat Daerah lainnya tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau selama Tahun 2024-2026. Semoga dokumen Renstra ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta pedoman bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan untuk konsisten menjalankan fungsinya sebagai pengelola



## RENCANA STRATEGIS 2024-2026

kepegawaian yang selalu berupaya mengedepankan inovasi dan kreasi guna meningkatkan kinerjanya dalam melayani publik.

Masukan mengenai penyempurnaan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2024-2026 sangat diharapkan agar kinerja lembaga ini di masa yang akan datang dapat meningkat, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi keberhasilan program dan kegiatan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau yang tertuang dalam RPD Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2024-2026.

Pulang Pisau, Juni 2023

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan  
Kabupaten Pulang Pisau,

**ALFONSO ROYAS, S.P., M.A.P.**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19681122 199803 1 006

# Daftar Isi

Kata Pengantar .....	i
Daftar Isi .....	iii
Daftar Gambar .....	v
Daftar Tabel .....	vi
Bab I Pendahuluan .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Landasan Hukum .....	5
1.3 Maksud dan Tujuan.....	8
1.4 Sistematika Penulisan .....	9
Bab II Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan .....	13
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.....	13
2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau.....	16
2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau 2018-2023 .....	20
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.....	23
Bab III Permasalahan dan Isu-isu Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.....	24
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan .....	24

3.2	Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih .....	2 5
3.3	Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan .....	2 6
3.4	Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Kabupaten Pulang Pisau.....	2 9
3.5	Penentuan Isu-isu Strategis.....	3 0
Bab IV	Tujuan dan Sasaran .....	3 2
4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan .....	3 2
Bab V	Strategis dan Arah Kebijakan .....	3 4
Bab VI	Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan .....	3 9
Bab VII	Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD .....	6 0
Bab VIII	Penutup.....	7 3

# Daftar Gambar

Gambar 1.1	Bagan Alur Penyusunan Rencana Strategis SKPD Kabupaten/Kota .....	4
Gambar 2.1	Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau .....	15

## Daftar Tabel

Tabel 2.1	Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin .....	1 7
Tabel 2.2	Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan Ruang .....	1 7
Tabel 2.3	Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Formal.....	1 8
Tabel 2.4	Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan .....	1 8
Tabel 2.5	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2013-2018.....	2 1
Tabel 2.6	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2013-2018.....	2 2
Tabel 3.1	Permasalahan Pelayanan BKPP berdasarkan Sasaran Renstra BKN beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya .....	2 7
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau .....	3 3
Tabel 5.1	Penentuan Alternatif Strategi.....	3 7
Tabel 5.2	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau .....	3 8
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau 2024-2026 .....	4 0
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPD .....	6 1
Tabel 7.2	Indikator Kinerja Utama BKPP Kabupaten Pulang Pisau Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPD Tahun 2024-2026 .....	6 2
Tabel 7.3	Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan .....	6 3



PEMERINTAH KABUPATEN PULANG PISAU

# RENCANA STRATEGIS 2024-2026

Tabel 7.4	Pengintegrasian Perencanaan Kinerja Dengan Kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018 - 2023 .....	68
-----------	--	----

# Bab I Pendahuluan

## 1.1 Latar Belakang

Sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) wajib menyusun dokumen perencanaan lima tahunan yaitu Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD) yang memuat, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai. Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Rencana Strategis SKPD telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, yang merupakan pedoman pelaksanaan yang wajib diacu oleh seluruh SKPD dalam menyusun renstra. Dalam ketentuan lainnya yaitu Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, global serta tetap berada dalam tatanan Sistem



Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Perencanaan juga disusun dengan memerhatikan keselarasan dan kesinambungan antara rencana Dokumen perencanaan pembangunan menengah daerah terdiri dari Rencana Pembangunan jangka menengah daerah (RPD) dan dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD).

Penyusunan dokumen RPD dikoordinasikan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, sedangkan penyusunan Renstra Perangkat Daerah disusun oleh Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan kewenangannya.

Perangkat Daerah merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan visi misi organisasi. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku bahwa setiap Perangkat Daerah perlu menyusun Rencana Strategis (Renstra) PD sebagai dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah. Renstra PD disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman pada RPJM Daerah dan bersifat indikatif.

Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau telah memiliki dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kabupaten Pulang Pisau 2005–2025 yang telah disahkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pulang Pisau Nomor 12 Tahun 2007 dan dokumen Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Pulang Pisau 2024-2026 yang telah disahkan dengan Peraturan Bupati Nomor 2 Tahun 2023. Penyusunan RPD Kabupaten Pulang Pisau mengacu kepada RPJPD Kabupaten Pulang Pisau 2005-2025, visi, misi dan prioritas Bupati terpilih; dan rancangan rencana teknokratik.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Pulang Pisau sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Pulang Pisau berkewajiban menyusun Rencana Strategis (Renstra). Rencana strategis dimaksud disusun sebagai langkah awal untuk melaksanakan RPD Kabupaten Pulang Pisau, yang dalam penyusunannya dilakukan analisis lingkungan baik internal maupun eksternal dengan memperhitungkan kekuatan (*strenghts*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan tantangan (*threats*). Analisa lingkungan internal digunakan untuk menyusun peta masalah yang selama ini berkembang dan belum dapat terpecahkan,

sedangkan analisa lingkungan eksternal adalah upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi diluar organisasi.

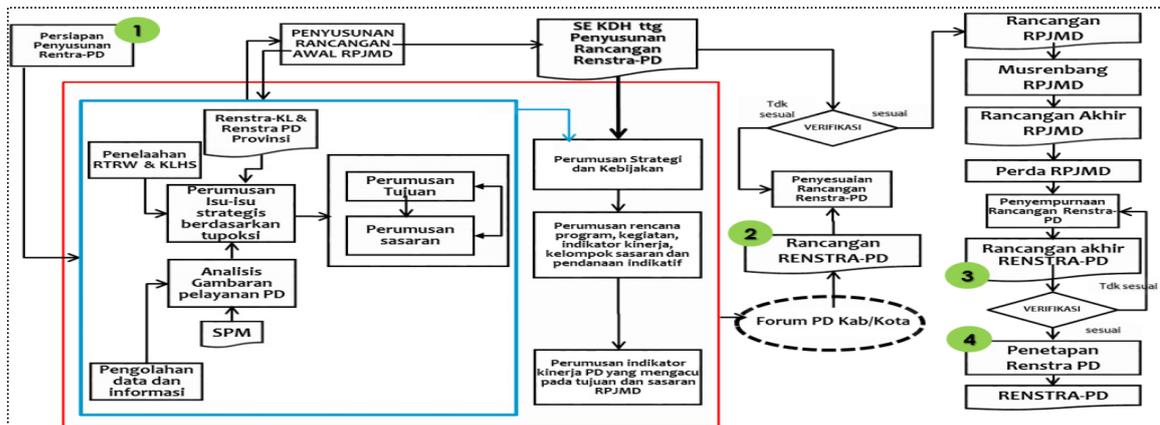
Rencana strategis dimaksudkan untuk mengembangkan strategi secara efektif dan efisien demi terciptanya landasan bagi pengambilan keputusan dalam menghadapi kondisi yang terus berubah. Rencana strategis memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sebagaimana Peraturan Bupati Pulang Pisau Nomor 57 tahun 2016 dan berpedoman kepada RPD, serta bersifat indikatif. Rencana strategis juga merupakan dokumen publik yang memberikan gambaran wujud pelayanan yang dapat diberikan oleh BKPP hingga 3 (tiga) tahun mendatang.

Rencana strategis SKPD berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan *stakeholder* pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2024-2026. Selanjutnya rencana strategis ini merupakan dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Untuk itu penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sekurang-kurangnya memerhatikan/mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Proses penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan diawali dengan tahapan persiapan penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang meliputi penyusunan rancangan keputusan kepala daerah tentang pembentukan tim

penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, orientasi mengenai rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, penyusunan agenda kerja tim penyusun rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dan penyediaan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, penyusunan akhir rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dan penetapan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

**Gambar 1.1 Bagan Alur Penyusunan Rencana Strategis SKPD Kabupaten/Kota**



Adapun penyusunan Rencana Strategis BKPP Tahun 2024-2026 ini berpedoman kepada Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2024-2026. Keselarasan Renstra BKPP Kabupaten Pulang Pisau dengan RPD Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2024-2026 terkait dalam **Misi-6** yaitu **Mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa dan profesional (Good and Clean Governance)**, pada **tujuan 6**, yakni **Meningkatkan tata kelola Pemerintahan yang baik** dengan **sasaran 18** yaitu **Meningkatnya kualitas pelayanan publik**.

Selanjutnya rencana kinerja kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan kinerja tahunan yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Penyusunan rencana kinerja

tahunan dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran. Rencana Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan disusun dengan berpedoman kepada RKPD Kabupaten Pulang Pisau dan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

## **1.2 Landasan Hukum**

Dasar hukum yang digunakan dalam penyusunan Rencana Strategis BKPP Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2024-2026 adalah :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2002, tentang Pembentukan Kabupaten Pulang Pisau, Kabupaten Seruyan, Kabupaten Sukamara, Kabupaten Lamandau, Kabupaten Gunung Mas, Kabupaten Pulang Pisau, Kabupaten Murung Raya, Kabupaten Barito Timur di Provinsi Kalimantan Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4180);
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 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
6. 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);

7. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
10. 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);
11. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 98 Tahun 2018 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1538);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
15. 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);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
17. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
18. 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);
19. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor            Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2021 Nomor    );
20. Peraturan Daerah Kabupaten Pulang Pisau Nomor 12 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2006–2025;
21. Peraturan Daerah Kabupaten Pulang Pisau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pulang Pisau (Lembaran Daerah Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2016 Nomor 04);

22. Peraturan Bupati Pulang Pisau Nomor 2 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2024–2026 (Berita Daerah Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2023 Nomor 02).
23. Peraturan Bupati Pulang Pisau Nomor 12 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau (Berita Daerah Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2023 Nomor 012).

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2024-2026 dimaksudkan agar Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau mempunyai pedoman perencanaan strategis dalam mewujudkan aparatur yang profesional melalui pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan kualitas pelayanan kepada masyarakat khususnya pelayanan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau.

Adapun tujuan disusunnya adalah untuk:

1. Menjabarkan arahan dan kebijakan Bupati dan Wakil Bupati terpilih melalui RPD Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2024-2026 ke dalam rencana strategis organisasi perangkat daerah;
2. Menjabarkan tujuan, sasaran dan program kerja operasional Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau tahun 2024-2026;
3. Menyediakan dokumen rencana pembangunan jangka menengah sebagai bahan penyusunan Rencana Kerja (Renja) atau Rencana Kinerja Tahunan (RKT);
4. Menentukan strategi untuk pengelolaan keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja dan produktivitas serta menjamin efektivitas penggunaan sumberdaya organisasi

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2024-2026 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

#### *1.1 Latar Belakang*

Mengemukakan secara ringkas pengertian rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, fungsi rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, keterkaitan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dengan RPD, Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Kabupaten/Kota dan dengan Renja BKPP.

#### *1.2 Landasan Hukum*

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas fungsi, kewenangan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan penganggaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

#### *1.3 Maksud dan Tujuan*

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2024-2026.

#### *1.4 Sistematika Penulisan*

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta susunan garis besar isi dokumen.

**BAB II : GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN***2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPP*

Menjelaskan tentang dasar hukum pembentukan BKPP, struktur organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta uraian tugas pokok dan fungsi sampai dengan eselon IV di lingkungan BKPP Kabupaten Pulang Pisau.

*2.2 Sumber Daya BKPP*

Menjelaskan tentang sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, aset/modal dan unit usaha yang masih operasional.

*2.3 Kinerja Pelayanan BKPP*

Menjelaskan tingkat capaian kinerja BKPP berdasarkan sasaran/target Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan periode sebelumnya, menurut indikator kinerja pelayanan BKPP dan/atau indikator lainnya.

*2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPP*

Menjelaskan hasil analisis terhadap Renstra K/L yang berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan pada lima tahun mendatang. Bagian ini mengemukakan macam pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

**BAB III : ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI***3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPP*

Menjelaskan permasalahan-permasalahan pelayanan BKPP beserta faktor-faktor yang memengaruhinya.

### *3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih*

Menjelaskan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang terkait dengan visi, misi serta program kepala daerah terpilih. Selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan BKPP dijelaskan faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan BKPP yang dapat memengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut.

### *3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra BKPP*

Bagian ini mengemukakan faktor-faktor penghambat maupun pendorong dari pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang memengaruhi permasalahan pelayanan BKPP ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun Renstra Provinsi.

### *3.4 Telaahan RTRW dan KLHS*

Menjelaskan faktor-faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan BKPP yang memengaruhi permasalahan pelayanan BKPP ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS.

### *3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis*

Bagian ini mereview kembali faktor-faktor dari pelayanan BKPP yang memengaruhi permasalahan pelayanan BKPP dan selanjutnya menjelaskan metode penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut.

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

### *4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPP*

Berisi rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

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

Berisi rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan BKPP dalam tiga tahun mendatang.

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

Bab ini menjelaskan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

**BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN BKPP YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPD**

Bab ini menjelaskan indikator kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau dalam tiga tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD Kabupaten Pulang Pisau.

**BAB VIII : PENUTUP**

# **Bab II Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan**

## **2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan**

### **2.1.1. Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan**

Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan diatur dalam Peraturan Bupati Pulang Pisau Nomor 12 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Dalam kedudukannya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pulang Pisau Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah Kabupaten sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah, dimana Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi :

1. Perumusan bahan pembinaan dan kebijakan teknis di Bidang Administrasi Kepegawaian dan Manajemen Kepegawaian sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan Bupati Pulang Pisau dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
2. Penyiapan bahan pembinaan kepegawaian dan menghimpun peraturan perundang-undangan di Bidang Kepegawaian;
3. Penyusunan Peraturan Perundang-undangan Daerah di Bidang Kepegawaian, sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah;
4. Penyelenggaraan Administrasi dan Manajemen Kepegawaian berupa Perencanaan, Pembinaan, Pengembangan Karier, Pengembangan Kompetensi, Mutasi, Penyusunan Data, Pengelolaan Sistem Informasi dan Arsip Kepegawaian, serta Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau;
5. Pemantauan, pembinaan, evaluasi serta pelaporan Administrasi dan Manajemen Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau;
6. Penyiapan dan penyusunan program peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui Pendidikan dan Pelatihan;
7. Pelaksanaan konsultasi, koordinasi vertikal dan horizontal dengan Kementerian/Lembaga/Provinsi/Instansi lain dalam lingkup Administrasi dan Manajemen Kepegawaian;
8. Pengawasan dan pengelolaan urusan Kesekretariatan;
9. Pengoordinasian kebijakan di Bidang Pendidikan dan Pelatihan Struktural, Teknis Administrasi/Substantif Kementerian Dalam Negeri, Fungsional, Kemasyarakatan dan Teknis Sektoral; dan
10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

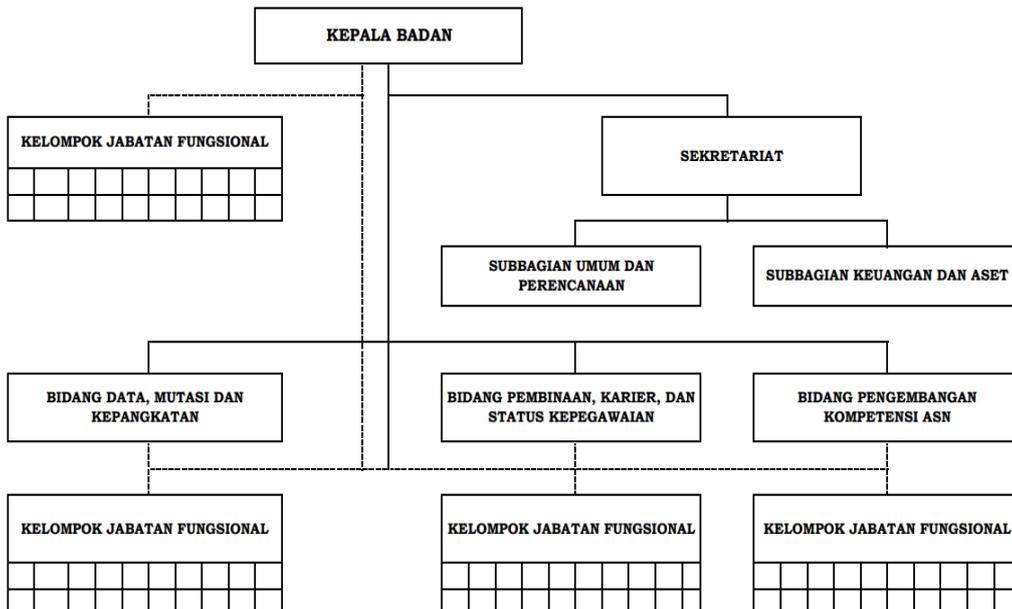
### 2.1.2. Struktur Organisasi BKPP

Struktur organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau berdasarkan Peraturan Bupati Pulang Pisau Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, sebagai berikut:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, membawahi:
  1. Sub Bagian Umum dan Perencanaan; dan
  2. Sub Bagian Keuangan dan Aset.
- c. Bidang Data, Mutasi dan Kepangkatan;
- d. Bidang Pembinaan, Karier dan Status Kepegawaian;
- e. Bidang Pengembangan Kompetensi ASN;
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun struktur organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau berdasarkan Peraturan Bupati Pulang Pisau Nomor 12 Tahun 2023 disajikan sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau**



## **2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau**

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 sumber daya organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan sumber daya yang dipandang dapat mendukung keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau.

Adapun sumber daya yang dimiliki oleh BKPP Kabupaten Pulang Pisau adalah sebagai berikut:

### **2.2.1 Sumber Daya Manusia**

Dalam rangka mengoptimalkan kualitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, BKPP Kabupaten Pulang Pisau didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdiri dari 2 (dua) bagian, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Kerja Harian Lepas (TKHL) yang masih dipekerjakan sepanjang tidak bertentangan dengan aturan kepegawaian yang berlaku. Sampai dengan dokumen ini diselesaikan penyusunannya, BKPP Kabupaten Pulang Pisau memiliki 34 orang pegawai yang terdiri dari 22 orang PNS dan 12 orang Tenaga Kerja Harian Lepas (TKHL). PNS yang ada di lingkungan BKPP Kabupaten Pulang Pisau terbagi menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu:

1. **Jabatan Pimpinan Tinggi** (JPT) Pratama
2. **Jabatan Administrasi**, yang terdiri dari:
  - a. Jabatan Administrator
  - b. Jabatan Pengawas
  - c. Jabatan Pelaksana
3. **Jabatan fungsional**, yaitu Pranata komputer, Analis Sumber Daya Manusia Aparatur, dan Analis Kebijakan.

Sedangkan TKHL yang ada di lingkungan BKPP Kabupaten Pulang Pisau terdiri dari Petugas Jaga Malam, Petugas Kebersihan, dan Tenaga

Administrasi. Adapun data dan informasi mengenai sumber daya manusia digambarkan pada tabel berikut:

**Tabel 2.1 Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	PNS	Tenaga Kontrak
Laki-laki	11	6
Perempuan	11	6
<b>Jumlah</b>	<b>22</b>	<b>12</b>
	<b>34 Orang</b>	

Sumber: BKPP Kab. Pulpis, 2023.

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, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau terlihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 2.2 Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan Ruang**

Golongan Ruang	Laki-laki	Perempuan
Golongan I	0	0
Golongan II	1	0
Golongan III	8	10
Golongan IV	2	1
Tenaga Kontrak	6	6
<b>Jumlah</b>	<b>17</b>	<b>17</b>
	<b>34 Orang</b>	

Sumber: BKPP Kab. Pulpis, 2023.

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, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pulang Pisau dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2.3 Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Formal**

Tingkat Pendidikan	PNS	Tenaga Kontrak
S-3	0	0
S-2	6	0
S-1/D-IV	14	0
D-III	1	0
SLTA	1	11
SLTP	0	1
SD	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>22</b>	<b>12</b>
	<b>34 Orang</b>	

Sumber: BKPP Kab. Pulpis, 2023.

Didalam melaksanakan tugas dan fungsi suatu unit organisasi dibedakan antara pemegang jabatan struktural dan pemegang jabatan non struktural, kedua pemegang jabatan tersebut mempunyai peranan yang sangat penting didalam mendukung tugas dan fungsi organisasi. Untuk melihat jumlah pemegang jabatan baik struktural maupun pemegang jabatan non struktural pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau ditunjukkan dengan tabel berikut ini:

**Tabel 2.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Jumlah
Struktural	7 Orang
Non Struktural	15 Orang
Tenaga Kontrak	12 Orang
<b>Jumlah</b>	<b>34 Orang</b>

Sumber: BKPP Kab. Pulpis, 2023.

### 2.2.2. Aset (Sarana dan Prasarana)

Kondisi sarana dan prasarana kerja untuk mendukung pelaksanaan tugas fungsi BKPP telah dapat difungsikan secara optimal sesuai dengan harapan yang diinginkan demikian pula upaya pemeliharaan terhadap sarana dan prasarana kerja dapat dilaksanakan dengan baik. Adapun sarana dan prasarana lain yang dimiliki BKPP Kabupaten

Pulang Pisau yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi secara ringkas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sarana yang dimiliki oleh BKPP Kabupaten Pulang Pisau
  - a) Alat-alat angkutan darat bermotor terdiri dari kendaraan roda 4 (empat) dan kendaraan roda 2 (dua) yang masih diperkenankan untuk menjadi aset operasional OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau;
  - b) Peralatan kantor terdiri dari mesin absensi elektronik, mesin fotocopy, mesin penghancur kertas, dan pemadam api (tabung pemadam kebakaran);
  - c) Perlengkapan kantor terdiri dari lemari, filling cabinet, brankas, gorden, karpet, bendera (merah putih dan umbul-umbul), gambar presiden/wakil Presiden, papan pengumuman dan TV.
  - d) Komputer terdiri dari jaringan internet dan sistem informasi, komputer (PC dan Notebook), printer dan *scanner*, *stabilizer*, dan UPS.
  - e) Meubelair terdiri dari kursi (kursi kerja dan kursi tamu), meja (meja kerja, meja rapat dan meja tamu) dan rak besi .
  - f) Peralatan dapur terdiri dari kulkas dan dispenser.
  - g) Alat rumah tangga terdiri dari pendingin ruangan (AC dan kipas angin ), lemari besi, dan lemari arsip.
  - h) Alat-alat studio terdiri dari *amplifier*, kamera digital, OHP + layar, LCD (Infokus), *speaker box*, *speaker TOA 20 Watt*, *player*, *equalizer*, mikropon, *megaphone* dan *sound system*.
  - i) Alat-alat komunikasi terdiri dari telepon/faximile.
  - j) Instalasi listrik terdiri dari instalasi kabel power AC, dan instalasi jaringan kabel listrik.
  
2. Prasarana yang dimiliki oleh BKPP Kabupaten Pulang Pisau
  - a) Gedung kantor

Gedung kantor BKPP Kabupaten Pulang Pisau terletak di Jalan W.A.D Duha Nomor 019 Komplek Perkantoran Kabupaten

Pulang Pisau. BKPP Kabupaten Pulang Pisau memiliki 1 (satu) lantai yang terdiri atas beberapa ruangan, yaitu:

1. Ruang kerja Kepala Badan
  2. Ruang Kerja Bidang Pengembangan Kompetensi ASN
  3. Ruang kerja Bidang Data, Mutasi dan Kepangkatan
  4. Ruang kerja Bidang Pembinaan, Karier dan Status Kepegawaian
  5. Ruang kerja Sekretariat
  6. Ruang tamu (*Lobby*)
  7. Ruang Rapat BKPP Kabupaten Pulang Pisau
- b) Gudang Tempat penyimpanan segala barang inventaris kantor yang rusak.

Diakui bahwa ketersediaan sarana dan prasarana penunjang memberikan pengaruh yang cukup besar didalam keberhasilan penyelenggaraan berbagai kegiatan yang terkait dengan upaya pelayanan kepegawaian.

### **2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau 2018-2023**

Selama periode 2018-2023, BKPP Kabupaten Pulang Pisau telah menyelenggarakan beberapa program kegiatan guna menunjang pencapaian visi misi Kabupaten Pulang Pisau di Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Capaian kinerja pelayanan BKPP berdasarkan realisasi capaian indikator sasaran selama kurun waktu 2018-2023 dapat dilihat selengkapnya pada Tabel 2.5.

**Tabel 2.5 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018-2023**

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Satuan	Target Renstra Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-					Rasio Capaian Tahun Ke-				
						1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
<b>Indikator kinerja 2019-2020</b>																				
1	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara			78	Indeks	70	72	74	76	78	0	47,02	0	0	0	0,00	65,31	0,00	0,00	0,00
2	Persentase ASN yang menerima sertifikat mengikuti pendidikan dan pelatihan			78	Persen	70	72	73	75	78	63,64	60,04	0	0	0	90,91	83,39	0,00	0,00	0,00
3	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu			100	Persen	100	100	100	100	100	111,02	91,78	0	0	0	111,02	91,78	0,00	0,00	0,00
4	Indeks Kepuasan Pelayanan			80	Indeks	60	65	70	75	80	77,93	81,62	0	0	0	129,88	125,57	0,00	0,00	0,00
<b>Indikator kinerja 2021-2023 (Revisi)</b>																				
1	Cakupan layanan urusan penunjang kegiatan pemerintahan		12	95	Persen	0	0	90	92	95	0	0	92,92	93,61	0	0	0	103,24	101,75	0,00
2	Indeks Profesionalitas ASN		3	40	Indeks	70	72	30	35	40	0	47,02	53,48	54,30	0	0,00	65,31	178,27	155,14	0,00
3	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat pendidikan dan pelatihan		27	55	Persen	0	0	45	50	55	0	0	69,45	82,12	0	0	0	154,33	164,24	0,00

**Tabel 2.6 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2018-2023**

Uraian	Anggaran pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun Ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
BELANJA																	
Belanja Tidak Langsung/ Belanja Pegawai	Rp2.423.141.683,1	Rp2.546.065.848,5	Rp2.725.454.392,0	Rp2.825.454.392,0	Rp2.925.454.392,0	Rp2.423.141.683,1	Rp2.546.065.848,5	Rp3.239.544.384,9	Rp2.350.047.120,0	Rp2.276.992.501,0	100%	100%	119%	83%	78%	4,83%	0,44%
Belanja Langsung/ Belanja Barang dan Jasa	Rp4.584.084.778,1	Rp4.750.406.000,0	Rp4.197.887.625,0	Rp4.201.919.820,0	Rp4.207.753.243,0	Rp5.294.244.778,1	Rp3.162.135.778,1	Rp4.196.527.625,0	Rp3.600.000.000,0	Rp3.115.000.000,0	115%	67%	100%	86%	74%	-1,94%	-8,81%
Total	Rp7.007.226.461,26	Rp7.296.471.848,54	Rp6.923.342.017,00	Rp7.027.374.212,00	Rp7.133.207.635,00	Rp7.717.386.461,26	Rp5.708.201.626,67	Rp7.436.072.009,97	Rp5.950.047.120,00	Rp5.391.992.501,00	110%	78%	107%	85%	76%	0,51	-8,23

## 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Beberapa hal yang menjadi tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian diantaranya:

### TANTANGAN

1. Perubahan organisasi perangkat daerah akan berdampak pada penataan dan pengelolaan jabatan dan sumber daya manusia yang ada;
2. Adanya kebijakan minus growth dimana penerimaan PNS baru harus lebih kecil dibandingkan dengan yang purna tugas (pensiun)
3. Adanya lelang terbuka jabatan bagi pejabat eselon
4. Belum sepenuhnya diterapkan pengembangan evaluasi kinerja berdasarkan kinerja sehingga berakibat belum terlaksananya sistem tunjangan pegawai berbasis kinerja dan disertai penerapan sistem *reward and punishment* yang lebih tegas;
5. Hingga saat ini belum dimilikinya fasilitas gedung diklat sehingga setiap melaksanakan kediklatan harus berkoordinasi dan melakukan kerjasama dengan lembaga diklat yang sudah terakreditasi.

### PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BKPP

1. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan prinsip *the right man on the right job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center*;
2. Penerapan pengembangan evaluasi kinerja berbasis *online* yang akan terintegrasi dengan sistem tunjangan pegawai berbasis kinerja dan disertai penerapan sistem *reward and punishment* yang lebih tegas;
3. Peningkatan koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah pusat terkait dengan penerimaan dan penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan;
4. Berupaya memenuhi kepemilikan gedung diklat.

# Bab III Permasalahan dan Isu-isu Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

## 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Bila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun, masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan akan segera dicari solusinya, yaitu:

1. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan prinsip *the right man on the right job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai berdasarkan standar kompetensi;
2. Penerapan secara konsisten pengevaluasian kinerja sesuai standar dan berbasis *online* yang terintegrasi dengan sistem tunjangan pegawai serta pengembangan sistem *reward and punishment* secara konsisten.
3. Belum terpenuhinya kebutuhan aparatur dari segi jumlah dan komposisi karena bergantung dengan kebijakan pemerintah pusat;
4. Perlunya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas serta aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat, mampu merespon isu-isu terkait globalisasi dan *civil society* melalui pemberian kesempatan yang luas bagi sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau untuk meningkatkan kemampuannya melalui Pendidikan dan Pelatihan.
5. Belum maksimalnya pengawasan/pembinaan pimpinan pada satuan unit kerja terkecil pada pegawai yang kurang/tidak disiplin.

### **3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih**

Sehubungan dengan berakhirnya masa jabatan Kepala Daerah Kabupaten



Pulang Pisau pada tahun 2023, maka Kabupaten Pulang Pisau menyusun Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026 yang tidak memuat visi misi dan program kampanye Kepala Daerah terpilih. Dokumen RPD ini memuat **Tujuan dan Sasaran**, di mana **tujuan** harus menunjukkan suatu

kondisi yang ingin dicapai di masa datang dan juga diselaraskan dengan amanat pembangunan. Rumusan pernyataan tujuan beserta indikatornya menjadi Indikator Kinerja Utama Kabupaten Pulang Pisau. Sedangkan **Sasaran** adalah penjabaran dari tujuan atau hasil yang akan dicapai Kabupaten Pulang Pisau dari masing-masing tujuan dalam rumusan yang lebih spesifik dan terukur dalam suatu indikator beserta targetnya. Oleh karena itu, sasaran dinyatakan sesuai indikator secara spesifik, fokus, terukur, dan dapat dicapai dengan indikator kinerja atau tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran yang akan diwujudkan selama 3 (tiga) tahun sampai tahun 2026. Penentuan tujuan dan sasaran pada penyusunan Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Pulang Pisau tahun 2024-2026 didasarkan pada visi misi RPJPD Kabupaten Pulang Pisau tahun 2006-2026, analisa sasaran pokok dan arah kebijakan RPJPD tahun keempat serta isu strategis yang aktual.

Ada 4 tujuan yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan daerah periode tahun 2024-2026, yaitu:

1. Meningkatkan pembangunan kualitas dan daya saing masyarakat;
2. Meningkatkan kualitas perekonomian yang maju, terintegrasi dan berkelanjutan;
3. Meningkatkan kualitas kesejahteraan masyarakat;
4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Tujuan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKPP sebagai penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang

menjadi kewenangan daerah adalah tujuan ke-4 yaitu “Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik”, dengan sasaran “Meningkatnya akuntabilitas kinerja Pemerintahan Daerah”.

### **3.3 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan**

#### **3.3.1 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau dengan Renstra Badan Kepegawaian Negara**

Dalam perencanaan jangka menengah, BKN berkomitmen untuk membangun sistem manajemen PNS yang dituangkan dalam visi BKN 2020–2024 yaitu : **”Mewujudkan pengelola ASN yang profesional dan berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”**.

Penjelasan dari visi Badan Kepegawaian Negara tersebut adalah:

Profesional artinya, (a) pengelola ASN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memaksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, (b) pengelola ASN memiliki kapabilitas dan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku serta selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.

Berintegritas itu ada dua dimensi arti, yaitu 1) berintegritas yang berarti dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya, pengelola ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme; 2) pengelola ASN itu terpercaya yang berarti pengelola ASN dalam

melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.

Sasaran strategis yang ingin dicapai oleh BKN adalah: **“Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN”** dengan indikator kinerja yaitu:

- a. Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK
- b. Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

Dan Tujuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau adalah **“Meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara yang profesional”**. Dalam tujuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2024-2026 memuat harapan aparaturnya Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau harus mempunyai sifat dan sikap yang disiplin, bertanggung jawab, kreatif, inovatif dan sejahtera yang didukung pengetahuan dan keterampilan serta keahlian dengan dilandasi keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

**Tabel 3.1 Permasalahan Pelayanan BKPP berdasarkan Sasaran Renstra BKN beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya**

No.	Sasaran Strategis Renstra BKN	Permasalahan Pelayanan BKPP	Sebagai	
			Penghambat	Pendorong
1.	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	BKPP mengikuti penerapan manajemen ASN	Belum maksimalnya komitmen pimpinan dalam penerapan manajemen ASN	Adanya tuntutan pemerintah pusat dalam penerapan manajemen ASN
2.	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang berkualitas prima	BKPP telah melaksanakan pembinaan dan pelayanan kepegawaian	Sarana dan prasarana yang belum mendukung	

No.	Sasaran Strategis Renstra BKN	Permasalahan Pelayanan BKPP	Sebagai	
			Penghambat	Pendorong
3.	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	BKPP mengikuti kebijakan BKN		Telah tersedia beberapa kebijakan teknis manajemen ASN
4.	Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	BKPP terus meningkatkan kualitas data kepegawaian	Belum adanya aplikasi yang terintegrasi secara menyeluruh	Adanya SIASN
5.	Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN	BKPP meningkatkan penyelenggaraan digitalisasi layanan manajemen ASN	Masih banyak ASN yang tidak melek teknologi, sehingga masih menyerahkan berkas fisik ke BKPP	Adanya SIASN
6.	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN	BKPP bersedia untuk dilakukan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN		Adanya peningkatan kualitas pelayanan publik
7.	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien dan akuntabel	BKPP mendukung pelaksanaan manajemen internal BKN		Adanya peningkatan kualitas pelayanan publik

### 3.3.2. Telaahan Renstra BKPP Kabupaten Pulang Pisau dengan Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Dalam perencanaan jangka menengah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memiliki komitmen yang dituangkan dalam Visi 2020-2024 yaitu **“Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk Mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi presiden dan wakil presiden: “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan Gotong Royong”**”.

Dalam rangka mencapai visinya tersebut, Kementerian PAN dan RB telah merumuskan dan menetapkan beberapa misi yang harus diembannya, yaitu:

1. Menciptakan kelembagaan dan tata kelola birokrasi yang ramping, lincah, terintegrasi dan berbasis elektronik – *digital bureaucracy*.
2. Membangun SDM Aparatur yang adaptif, profesional, kompetitif dan berwawasan global.
3. Mengembangkan sistem manajemen kinerja instansi pemerintah yang transparan dan akuntabel.
4. Menciptakan sistem pengawasan yang profesional, independen dan berintegritas.
5. Mewujudkan pelayanan publik yang bersih, akuntabel dan melayani.
6. Meningkatkan kualitas pengelolaan reformasi birokrasi.

Dari hasil telaahan Visi Misi Kemenpan dan Reformasi Birokrasi tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa Tujuan BKPP Kabupaten Pulang Pisau telah sejalan dengan visi misi institusi pusat tersebut.

### **3.3.3. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dengan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah**

Dalam perencanaan jangka menengah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah memiliki komitmen yang dituangkan dalam Visi 2021-2026 yaitu ***“Terwujudnya peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah yang kompeten, kompetitif, dan profesional”***.

Dari hasil telaahan Visi BKD Provinsi Kalimantan Tengah tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa Tujuan BKPP Kabupaten Pulang Pisau telah sejalan dengan Visi BKD Provinsi Kalimantan Tengah.

## **3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Kabupaten Pulang Pisau**

Sesuai Peraturan Bupati Pulang Pisau Nomor 57 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau, BKPP mempunyai tugas pokok membantu Kepala daerah untuk penyelenggaraan pemerintahan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Sehubungan

dengan tugas pokok dan fungsi tersebut, BKPP Kabupaten Pulang Pisau 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 hasil identifikasi permasalahan sebelumnya, inventarisasi dan penetapan skala prioritas permasalahan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau dapat dirumuskan menjadi isu-isu strategis yang



berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta berpengaruh dalam pengembangan kinerja pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau di masa yang akan datang, diantaranya:

1. Belum adanya sistem penilaian kinerja pegawai sesuai standar dan berbasis *online* yang terintegrasi dengan sistem *remunari* pegawai serta pengembangan sistem *reward and punishment*;
2. Masih belum jelasnya *reward system*;
3. Masih terdapat penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi;
4. Pemetaan pegawai belum sepenuhnya sesuai antara jenis jabatan dan kualifikasi pendidikan yang diharapkan;
5. Adanya kesenjangan antara usulan formasi pegawai dengan penetapan kebutuhannya;
6. Kurangnya dukungan teknologi informasi;
7. Masih belum optimalnya distribusi penempatan pegawai;
8. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan (belum tersedianya gedung diklat, gedung CAT dan sarana penunjangnya);
9. Belum terpusatnya pelaksanaan pengembangan kompetensi;

10. Terbatasnya anggaran pengembangan pegawai (diklat, tugas belajar dan *assessment*).

Langkah-langkah yang ditetapkan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam menghadapi isu-isu strategis tersebut adalah:

1. Memberikan pendidikan dan pelatihan serta uji kompetensi bagi ASN dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau;
2. Merencanakan pendidikan dan pelatihan yang terpusat sebagai bahan pemetaan kompetensi jabatan;
3. Meningkatkan kinerja ASN dan membangun sistem penilaian kinerja yang terintegrasi;
4. Melaksanakan penilaian kinerja dan penerapan *reward and punishment*;
5. Pengembangan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi;
6. Penggunaan aplikasi pendukung pelayanan kepegawaian yang berbasis internet;
7. Membangun fasilitas gedung pertemuan.

Selain itu ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu apa saja yang menyebabkan tujuan ataupun target pada periode 2018-2023 belum tercapai secara optimal. Selanjutnya untuk ditindak lanjuti pada periode 2024-2026.

## Bab IV Tujuan dan Sasaran

### 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna:



1. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai terakhir renstra
2. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas pokok dan fungsi organisasi
3. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi selama kurun waktu renstra.

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat terukur dan dapat dicapai.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumberdaya organisasi ke dalam strategi organisasi. Oleh karenanya penetapan sasaran harus memenuhi *criteria specific, measurable, aggressive but attainable, result oriented dan time bond serta continuously improve*. Guna memenuhi kriteria tersebut maka penetapan sasaran harus disertai dengan penetapan indikator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran atau dengan kata lain disebut sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran.

**Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau**

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Rumus Perhitungan	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun		
				2024	2025	2026
1	Meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara yang profesional	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Nilai Indeks Profesionalitas Instansi	54,40	54,75	55
	1 Meningkatnya Kualitas Kinerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	Nilai SAKIP	B	B	B
	2 Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin	Indeks Profesionalitas ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin	Nilai kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin	54,40	54,75	55

## **Bab V Strategis dan Arah Kebijakan**

Strategi merupakan suatu langkah dalam rangka memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun serta berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan dan sasaran.

Kebijakan adalah pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama 3 (tiga) tahun selama periode Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2024-2026 serta kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan RPD Kabupaten Pulang Pisau serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau mencapai tujuan dan sasaran Renstra dengan efektif dan efisien. Selain melakukan perencanaan komprehensif, perencanaan strategis juga dapat digunakan untuk melakukan transformasi, reformasi dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategis tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi.

Untuk merumuskan strategi dan kebijakan BKPP, yang perlu diperhatikan adalah kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dalam mengembangkan kelembagaan secara menyeluruh. Untuk itulah diperlukan analisa terhadap faktor-faktor tersebut dengan melakukan pengelompokan sebagai berikut:

## **FAKTOR INTERNAL**

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pembahasan internal adalah aspek kelembagaan yang terkait dengan kewenangan, fungsi dan peran sumberdaya aparatur, sarana dan prasarana.

### 1. Aspek Kekuatan

Aspek kekuatan adalah segala sesuatu yang terdapat di dalam kewenangan dan berada di bawah langsung kendali tugas dan fungsi BKPP yang dapat dimanfaatkan dalam meningkatkan kinerja BKPP.

### 2. Aspek Kelemahan

Aspek kelemahan adalah segala sesuatu yang berasal dari dalam dan terkait langsung dengan fungsi dan peranan BKPP yang dapat menjadi kendala dalam peningkatan kinerja BKPP.

## **FAKTOR EKSTERNAL**

Faktor-faktor lingkungan strategis yang berpengaruh langsung terhadap kinerja BKPP yaitu :

### 1. Aspek Peluang

Pengertian peluang adalah kondisi eksternal yang mendukung dan dapat dimanfaatkan dalam peningkatan kinerja BKPP.

### 2. Aspek Ancaman

Ancaman adalah kondisi eksternal yang dapat mengganggu dan menghambat pengembangan dan peningkatan kinerja BKPP di Kabupaten Pulang Pisau.

## **PENYUSUNAN STRATEGI**

Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja BKPP. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, BKPP harus memiliki acuan langkah agar pelaksanaan tugas tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh aparatur maupun masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategis yang tepat menjadi sangat penting.

Pengembangan dan peningkatan kinerja BKPP yang dilaksanakan memiliki harapan-harapan masa depan yang ingin dicapai, yang bertitik tolak

pada kondisi internal dan eksternal dengan keanekaragamannya. Strategi merupakan suatu respon terhadap visi, misi dan tujuan yang akan menjadi rujukan dari seluruh kebijakan dan program kegiatan yang dikeluarkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu strategi yang disusun harus sesuai pula dengan kebijakan dan tujuan pembangunan Kabupaten Pulang Pisau secara keseluruhan.

Strategi-strategi tersebut dilakukan dengan tabulasi silang terhadap faktor-faktor internal dan eksternal untuk mendapatkan:

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

Berdasarkan Penjabaran faktor internal, faktor eksternal dan penjabaran strategi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.1 Penentuan Alternatif Strategi**

<p><b>KAFI :</b> Kesimpulan Analisis Faktor Internal</p> <p><b>KAFE :</b> Kesimpulan Analisis Faktor Eksternal</p>	<p><b>STRENGTHS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah SDM yang memadai</li> <li>2. Tingkat kedisiplinan aparatur yang cukup tinggi</li> </ol>	<p><b>WEAKNESS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterbatasan SDM yang kompeten dibidangnya</li> <li>2. Keterbatasan sarana dan prasarana</li> </ol>
<p><b>OPPORTUNITIES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perkembangan teknologi informasi yang pesat</li> <li>2. Tuntutan pelayanan prima dibidang kepegawaian</li> </ol>	<p><b>ASUMSI STRATEGI S-O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelaksanaan <i>capacity building</i> SDM</li> <li>2. Penyusunan database kepegawaian yang lengkap, akurat, dan <i>up to date</i></li> <li>3. Penyempurnaan sistem dan prosedur pelayanan</li> <li>4. Penyusunan pola karier pegawai</li> <li>5. Peningkatan kesejahteraan pegawai</li> </ol>	<p><b>ASUMSI STRATEGI W-O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kompetensi SDM sesuai dengan bidangnya</li> <li>2. Penataan pegawai sesuai bidang kompetensinya</li> <li>3. Pengiriman tugas/izin belajar pegawai</li> </ol>
<p><b>THREATS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peraturan perundang-undangan yang belum terintegrasi dan sering berubah-ubah</li> <li>2. Tata kehidupan demokrasi masyarakat</li> </ol>	<p><b>ASUMSI STRATEGI S-T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan koordinasi internal dan antar OPD, yang berkesinambungan</li> <li>2. Pembinaan disiplin pegawai</li> <li>3. Pelaksanaan evaluasi dan monitoring program secara intensif</li> </ol>	<p><b>ASUMSI STRATEGI W-T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Optimalisasi pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian (Simpeg) sebagai media komunikasi</li> <li>2. Efisiensi pemanfaatan sarana dan prasarana</li> </ol>

Dengan berpedoman pada tujuan dan sasaran yang telah diuraikan di atas maka untuk mencapainya telah dipilih beberapa strategi dan arah kebijakan.

Berikut disajikan tabel tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan BKPP Tahun 2024-2026:

**Tabel 5.2 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau**

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
1 Meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara yang profesional	a Meningkatkan Kualitas Kinerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	- Melengkapi sarana dan prasarana kantor	- Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi
		- Melaksanakan survei kepuasan masyarakat sebagai bahan evaluasi layanan	- Melakukan survei kepuasan kepada penerima layanan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan layanan
	b Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin	- Melakukan kerjasama dengan Perguruan Tinggi untuk mempermudah PNS dalam melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi	- Mempermudah PNS dalam pengurusan izin belajar ataupun tugas belajar
		- Membangun sistem penilaian kinerja yang terintegrasi dengan penerapan tunjangan kinerja	- Memberikan tunjangan kinerja sesuai dengan beban kerja ASN
		- Melakukan pengawasan dan pembinaan disiplin ASN	- Menerapkan absensi terintegrasi
		- Menyediakan anggaran untuk mengirim ASN mengikuti pendidikan dan pelatihan	- Merekomendasikan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan anggaran

## **Bab VI Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan**



Dalam mewujudkan pencapaian visi dan misi Kabupaten Pulang Pisau, perlu dilakukan kebijakan operasional dalam bentuk program dan kegiatan yang dapat memberikan arah dan kesatuan konsep manajemen kepegawaian Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam periode 2024-2026.

Adapun rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau 2024-2026**

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Perangkat Daerah Penanggung-jawab
						2024		2025		2026		K	Rp	
						K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara yang profesional														
Meningkatnya Kualitas Kinerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan														
		5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Indeks Kepuasan Masyarakat BKPP (Dengan Satuan:Indeks)	77,20	77,50	4.986.559.859	77,75	5.061.559.860	78,00	5.005.122.572	78,00	15.053.242.291	BKPP
		5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Persen)	100	100	70.000.000	100	125.000.000	100	125.000.000	100	320.000.000	
		5.03.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Dokumen)	2	2	20.000.000	2	35.000.000	2	30.000.000	6	85.000.000	
		5.03.01.2.01.02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan	2	2	20.000.000	2	25.000.000	2	25.000.000	6	70.000.000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Perangkat Daerah Penanggung-jawab
						2024		2025		2026		K	Rp	
						K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
				Dokumen RKA-SKPD (Dengan Satuan:Dokumen)										
		5.03.01.2.01.06	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 (Dengan Satuan:Laporan)	1	1	30.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000	3	90.000.000	
		5.03.01.2.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Laporan)	0	0	0	1	35.000.000	1	40.000.000	2	75.000.000	
		5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Persen)	100	100	2.110.559.859	100	2.111.559.859	100	2.113.434.532	100	6.335.554.250	
		5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Dengan Satuan:Orang/bulan)	22	22	2.106.559.859	22	2.106.559.859	22	2.106.559.859	66	6.319.679.577	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Perangkat Daerah Penanggung-jawab
						2024		2025		2026		K	Rp	
						K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
		5.03.01.2.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Dengan Satuan:Laporan)	1	1	4.000.000	1	5.000.000	1	6.874.673	3	15.874.673	
		5.03.01.2.03	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Persen)	100	100	10.000.000	100	10.000.000	100	10.000.000	100	30.000.000	
		5.03.01.2.03.01	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD (Dengan Satuan:Dokumen)	1	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	3	15.000.000	
		5.03.01.2.03.05	Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD (Dengan Satuan:Laporan)	2	2	5.000.000	2	5.000.000	2	5.000.000	6	15.000.000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Perangkat Daerah Penanggung-jawab
						2024		2025		2026		K	Rp	
						K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
		5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Person)	100	100	195.000.000	100	462.311.960	100	500.000.000	100	1.157.311.960	
		5.03.01.2.05.02	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Dengan Satuan:Paket)	1	0	0	1	107.311.960	1	100.000.000	2	207.311.960	
		5.03.01.2.05.03	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian (Dengan Satuan:Dokumen)	0	1	15.000.000	1	35.000.000	1	35.000.000	3	85.000.000	
		5.03.01.2.05.06	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Jumlah Pegawai Pensiun yang Dipulangkan (Dengan Satuan:Orang)	1	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	3	15.000.000	
		5.03.01.2.05.09	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Dengan Satuan:Orang)	0	8	75.000.000	12	155.000.000	15	200.000.000	35	430.000.000	
		5.03.01.2.05.10	Sosialisasi Peraturan Perundang-	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi	0	35	50.000.000	50	100.000.000	50	100.000.000	135	250.000.000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Perangkat Daerah Penanggung-jawab
						2024		2025		2026		K	Rp	
						K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
			Undangan	Peraturan Perundang-Undangan (Dengan Satuan:Orang)										
		5.03.01.2.05.11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan (Dengan Satuan:Orang)	0	5	50.000.000	5	60.000.000	5	60.000.000	15	170.000.000	
		5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Persen)	100	100	771.311.960	100	900.000.000	100	965.000.000	100	2.636.311.960	
		5.03.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	1	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	3	30.000.000	
		5.03.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	1	1	195.311.960	1	150.000.000	1	210.000.000	3	555.311.960	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Perangkat Daerah Penanggung-jawab		
						2024		2025		2026		K	Rp		K	Rp
						K	Rp	K	Rp	K	Rp					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)		
		5.03.01.2.06.03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	1	1	15.000.000	1	25.000.000	1	25.000.000	3	65.000.000			
		5.03.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	1	1	40.000.000	1	65.000.000	1	65.000.000	3	170.000.000			
		5.03.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	1	1	20.000.000	1	25.000.000	1	25.000.000	3	70.000.000			
		5.03.01.2.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dengan Satuan:Dokumen)	48	24	5.000.000	24	10.000.000	24	10.000.000	72	25.000.000			
		5.03.01.2.06.07	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	2	2	135.000.000	2	155.000.000	2	155.000.000	6	445.000.000			
		5.03.01.2.06.08	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu (Dengan Satuan:Laporan)	1	1	10.000.000	1	15.000.000	1	15.000.000	3	40.000.000			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Perangkat Daerah Penanggung-jawab
						2024		2025		2026		K	Rp	
						K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
		5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Dengan Satuan:Laporan)	1	1	325.000.000	1	400.000.000	1	400.000.000	3	1.125.000.000	
		5.03.01.2.06.10	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dengan Satuan:Dokumen)	1	1	9.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	3	49.000.000	
		5.03.01.2.06.11	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD (Dengan Satuan:Dokumen)	1	1	7.000.000	1	25.000.000	1	30.000.000	3	62.000.000	
		5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Capaian Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah (Dengan Satuan:Persen)	100	100	1.240.000.000	100	750.000.000	100	500.000.000	100	2.490.000.000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Perangkat Daerah Penanggung-jawab		
						2024		2025		2026		K	Rp		K	Rp
						K	Rp	K	Rp	K	Rp					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)		
		5.03.01.2.07.01	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	0	6	240.000.000	0	0	7	350.000.000	13	590.000.000			
		5.03.01.2.07.02	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	0	0	0	1	500.000.000	0	0	1	500.000.000			
		5.03.01.2.07.05	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	0	0	0	150	150.000.000	10	50.000.000	160	200.000.000			
		5.03.01.2.07.09	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	2	1	1.000.000.000	0	0	0	0	1	1.000.000.000			
		5.03.01.2.07.11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	0	0	0	2	100.000.000	5	100.000.000	7	200.000.000			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Perangkat Daerah Penanggung-jawab		
						2024		2025		2026		K	Rp		K	Rp
						K	Rp	K	Rp	K	Rp					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)		
		5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Capaian Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (Dengan Satuan:Persen)	100	100	404.688.040	100	427.688.041	100	466.688.040	100	1.299.064.121			
		5.03.01.2.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Dengan Satuan:Laporan)	0	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	3	3.000.000			
		5.03.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Dengan Satuan:Laporan)	0	1	120.000.000	1	140.000.000	1	150.000.000	3	410.000.000			
		5.03.01.2.08.03	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Laporan)	0	1	7.020.000	1	10.020.000	1	15.020.000	3	32.060.000			
		5.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Laporan)	0	1	276.668.040	1	276.668.041	1	300.668.040	3	854.004.121			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Perangkat Daerah Penanggung-jawab
						2024		2025		2026		K	Rp	
						K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
		5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Capaian Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (Dengan Satuan:Persen)	100	100	185.000.000	100	275.000.000	100	325.000.000	100	785.000.000	
		5.03.01.2.09.01	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 (Dengan Satuan:Unit)	7	7	155.000.000	7	165.000.000	7	175.000.000	7	495.000.000	
		5.03.01.2.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Dengan Satuan:Unit)	0	0	0	0	0	1	50.000.000	1	50.000.000	
		5.03.01.2.09.05	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara (Dengan Satuan:Unit)	0	25	10.000.000	30	15.000.000	30	20.000.000	85	45.000.000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Perangkat Daerah Penanggung-jawab		
						2024		2025		2026		K	Rp		K	Rp
						K	Rp	K	Rp	K	Rp					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)		
		5.03.01.2.09.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Dengan Satuan:Unit)	1	1	15.000.000	1	85.000.000	1	65.000.000	1	165.000.000			
		5.03.01.2.09.11	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Dengan Satuan:Unit)	0	5	5.000.000	5	10.000.000	5	15.000.000	15	30.000.000			
		5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks kinerja ASN (Dengan Satuan:Indeks)	23,17	23,65	1.285.000.000	24,00	1.669.999.999	24,35	1.725.000.000	24,35	4.679.999.999	BKPP		
				Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah (Dengan Satuan:Formasi)	2038	2038		2038		2038		2038		BKPP		
				Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural (Dengan Satuan:Persen)	34,04	34,14		34,24		34,34		34,34		BKPP		
				Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	35	35		35		35		35		BKPP		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Perangkat Daerah Penanggung-jawab
						2024		2025		2026		K	Rp	
						K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
				(Dengan Satuan:Formasi)										
				Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah (Dengan Satuan:Orang)	2445	2445		2445		2445		2445		BKPP
				Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal (Dengan Satuan:Person)	1,38	1,40		1,40		1,40		1,40		BKPP
		5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Capaian Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN (Dengan Satuan:Person)	100	100	400.000.000	100	535.000.000	100	570.000.000	100	1.505.000.000	
		5.03.02.2.01.02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dengan Satuan:Dokumen)	1	1	35.000.000	1	45.000.000	1	50.000.000	3	130.000.000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Perangkat Daerah Penanggung-jawab
						2024		2025		2026		K	Rp	
						K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
		5.03.02.2.01.03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Dengan Satuan:Dokumen)	2	2	250.000.000	2	350.000.000	2	360.000.000	6	960.000.000	
		5.03.02.2.01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dengan Satuan:Dokumen)	1	1	35.000.000	1	45.000.000	1	50.000.000	3	130.000.000	
		5.03.02.2.01.10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dengan Satuan:Dokumen)	1	1	35.000.000	1	45.000.000	1	50.000.000	3	130.000.000	
		5.03.02.2.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian (Dengan Satuan:Dokumen)	1	1	35.000.000	1	35.000.000	1	40.000.000	3	110.000.000	
		5.03.02.2.01.12	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi	1	1	10.000.000	1	15.000.000	1	20.000.000	3	45.000.000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Perangkat Daerah Penanggung-jawab
						2024		2025		2026		K	Rp	
						K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
				Kepegawaian (Dengan Satuan:Laporan)										
		5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Capaian Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN (Dengan Satuan:Person)	100	100	565.000.000	100	740.000.000	100	740.000.000	100	2.045.000.000	
		5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah (Dengan Satuan:Dokumen)	0	5	145.000.000	5	165.000.000	5	165.000.000	15	475.000.000	
		5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dengan Satuan:Dokumen)	0	1	70.000.000	1	75.000.000	1	75.000.000	3	220.000.000	
		5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dengan Satuan:Dokumen)	1	1	350.000.000	1	500.000.000	1	500.000.000	3	1.350.000.000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Perangkat Daerah Penanggung-jawab		
						2024		2025		2026		K	Rp		K	Rp
						K	Rp	K	Rp	K	Rp					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)		
		5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Capaian Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN (Dengan Satuan:Person)	100	100	145.000.000	100	180.000.000	100	190.000.000	100	515.000.000			
		5.03.02.2.03.01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Dengan Satuan:Orang)	0	10	40.000.000	10	40.000.000	10	40.000.000	30	120.000.000			
		5.03.02.2.03.03	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN (Dengan Satuan:Dokumen)	0	1	20.000.000	1	20.000.000	1	25.000.000	3	65.000.000			
		5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Dengan Satuan:Orang)	5	5	15.000.000	5	20.000.000	5	20.000.000	15	55.000.000			
		5.03.02.2.03.05	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat (Dengan Satuan:Dokumen)	0	3	30.000.000	3	60.000.000	3	60.000.000	9	150.000.000			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Perangkat Daerah Penanggung-jawab
						2024		2025		2026		K	Rp	
						K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
		5.03.02.2.03.14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Dengan Satuan:Orang)	0	10	40.000.000	10	40.000.000	10	45.000.000	30	125.000.000	
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Capaian Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dengan Satuan:Persen)	100	100	175.000.000	100	214.999.999	100	225.000.000	100	614.999.999	
		5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dengan Satuan:Dokumen)	0	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	3	150.000.000	
		5.03.02.2.04.04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Dengan Satuan:Orang)	0	30	55.000.000	30	69.999.999	30	75.000.000	90	199.999.999	
		5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Dengan Satuan:Orang)	0	3	25.000.000	3	50.000.000	3	55.000.000	9	130.000.000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Perangkat Daerah Penanggung-jawab
						2024		2025		2026		K	Rp	
						K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
		5.03.02.2.04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN (Dengan Satuan:Laporan)	0	1	35.000.000	1	35.000.000	1	35.000.000	3	105.000.000	
		5.03.02.2.04.09	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani (Dengan Satuan:Dokumen)	0	3	10.000.000	3	10.000.000	3	10.000.000	9	30.000.000	
		5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Indeks kompetensi ASN (Dengan Satuan:Indeks)	12,76	13,00	185.000.000	13,50	475.000.000	14,00	530.000.000	14,00	1.190.000.000	BKPP
		5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase Capaian Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis (Dengan Satuan:Person)	100	100	65.000.000	100	115.000.000	100	115.000.000	100	295.000.000	
		5.04.02.2.01.01	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan	1	1	15.000.000	1	15.000.000	1	15.000.000	3	45.000.000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Perangkat Daerah Penanggung-jawab
						2024		2025		2026		K	Rp	
						K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
			Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun (Dengan Satuan:Dokumen)										
		5.04.02.2.01.03	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 (Dengan Satuan:Orang)	0	10	50.000.000	10	100.000.000	10	100.000.000	30	250.000.000	
		5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Capaian Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional (Dengan Satuan:Person)	100	100	120.000.000	100	360.000.000	100	415.000.000	100	895.000.000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Perangkat Daerah Penanggung-jawab
						2024		2025		2026		K	Rp	
						K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
		5.04.02.2.02.01	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional yang Disusun (Dengan Satuan:Dokumen)	0	1	15.000.000	1	15.000.000	1	15.000.000	3	45.000.000	
		5.04.02.2.02.03	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota (Dengan Satuan:Orang)	0	5	25.000.000	40	225.000.000	20	250.000.000	65	500.000.000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Perangkat Daerah Penanggung-jawab
						2024		2025		2026		K	Rp	
						K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
		5.04.02.2.02.07	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 (Dengan Satuan:Laporan)	0	1	80.000.000	1	120.000.000	1	150.000.000	3	350.000.000	
TOTAL:							6.456.559.859		7.206.559.859		7.260.122.572		20.923.242.290	

## **Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD**

Sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya bahwa Perubahan Renstra BKPP Kabupaten Pulang Pisau tahun 2024-2026 merupakan salah satu pendukung RPD Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2024-2026, karena BKPP merupakan salah satu OPD yang mengelola aparatur sehingga ada keterkaitan dengan tujuan ke-4 yaitu “Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik”, dengan sasaran “Meningkatnya akuntabilitas kinerja Pemerintahan Daerah”.

Keterkaitan terdapat pada:

➤ **Tujuan:**

- ✓ Meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara yang profesional

➤ **Sasaran:**

- ✓ Meningkatnya Kualitas Kinerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
- ✓ Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin

➤ **Indikator kinerja:**

- ✓ Nilai Indeks Profesionalitas Instansi
- ✓ Nilai SAKIP
- ✓ Nilai kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin

Untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD, BKPP telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh BKPP Kabupaten Pulang Pisau dalam tiga tahun (2024-2026) mendatang dengan mengoptimalkan semua sumber daya yang ada, seperti tertuang dalam tabel 7.1 tentang Indikator Kinerja BKPP Kabupaten Pulang Pisau yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD.

**Tabel 7.1 Indikator Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPD**

No	Indikator RPJMD	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD (2022)	Target			Kondisi Kinerja Akhir Tahun 2026	Indikator Renstra
			2024	2025	2026		
1	Indeks Kepuasan Masyarakat BKPP	77,20	77,50	77,75	78,00	78,00	Nilai SAKIP
2	Indeks kinerja ASN	23,17	23,65	24,00	24,35	24,35	Nilai kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin
3	Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	2038	2038	2038	2038	2038	
4	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	34,04%	34,14%	34,24%	34,34%	34,34%	
5	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	35	35	35	35	35	
6	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	2445	2445	2445	2445	2445	
7	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	1,38%	1,40%	1,40%	1,40%	1,40%	
8	Indeks kompetensi ASN	12,76	13,00	13,50	14,00	14,00	

Indikator di atas tidak lepas dari kebijakan pembangunan daerah yang ada di Kabupaten Pulang Pisau yang telah tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2024-2026 sehingga dapat diketahui kebijakan tersebut selaras dengan RPD dan dapat dilihat kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan terbagi atas beberapa bidang beserta persebaran kinerjanya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7.2 Indikator Kinerja Utama BKPP Kabupaten Pulang Pisau Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPD Tahun 2024-2026**

Sasaran Strategis		Indikator Kinerja Utama	Rumus Perhitungan	Target Kinerja		
				2024	2025	2026
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	Nilai SAKIP	Penilaian AKIP dari Inspektorat	B	B	B
		Indeks kepuasan masyarakat	Penilaian Indeks Kepuasan Masyarakat dari perhitungan hasil survei	77,50	77,75	78
2	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin	Indeks profesionalitas ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin	Penilaian Indeks Profesionalitas Instansi dari BKN dalam SIASN	54,40	54,75	55
		Indeks Sistem Merit	Penilaian Indeks Sistem Merit dari KASN dalam aplikasi SIPINTER	170	172	180
		Indeks Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Penilaian Indeks Normas, Standar, Prosedur dan Kriteria dari BKN dalam aplikasi Indeks NSPK	48	50	52

Pada tabel 7.3 dan tabel 7.4 dapat diketahui pengintegrasian perencanaan kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dengan program dan kegiatan yang ada di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan selama 3 tahun perencanaan. Sedangkan pengintegrasian perencanaan kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau dengan penganggaran telah dibahas pada bab sebelumnya.

**Tabel 7.3 Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan**

RPD KABUPATEN PULANG PISAU			RENCANA STRATEGIS																				
MISI	TUJUAN	SASARAN	TUJUAN					SASARAN					CARA MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN		PROGRAM								
			URAIAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET			SASARAN	INDIKATOR SASARAN	FORMULA PERHITUNGAN	TARGET			STRATEGI	KEBIJAKAN	URAIAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	RUMUS PERHITUNGAN	TARGET				
					2024	2025	2026				2024	2025	2026						2024	2025	2026		
Mewujudkan tata pemerintahan daerah yang baik dan bersih	Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik	Meningkatnya akuntabilitas kinerja Pemerintahan Daerah	Meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara yang profesional	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	54,4	54,8	55	Meningkatnya Kualitas Kinerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	Indeks akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Penilaian AKIP dari Inspektorat	B	B	B	Meningkatkan kapasitas pelayanan publik	Melaksanakan survei kepuasan masyarakat sebagai bahan evaluasi layanan	Melengkapi sarana dan prasarana kantor	Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Indeks kepuasan masyarakat	Indeks Hasil Survei Kepuasan Masyarakat	77,50	77,75	78









**Tabel 7.4 Pengintegrasian Perencanaan Kinerja Dengan Kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2024 - 2026**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PENGUKURAN KINERJA	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN
Meningkatnya Kualitas Kinerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	Penilaian AKIP dari Inspektorat	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>
				Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
				Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
				Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
				<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>
				Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD
				<b>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b>
				Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD
				Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD
				<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>
				Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya
				Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian
Pemulangan Pegawai yang Pensiun				
Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi				
Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan				

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PENGUKURAN KINERJA	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN
				Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan
				<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>
				Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
				Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
				Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
				Penyediaan Bahan Logistik Kantor
				Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
				Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
				Penyediaan Bahan/Material
				Fasilitasi Kunjungan Tamu
				Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
				Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
				Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD
				<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>
				Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
				Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
				Pengadaan Mebel
				Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
				Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PENGUKURAN KINERJA	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN
				<p><b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b></p> <p>Penyediaan Jasa Surat Menyurat</p> <p>Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik</p> <p>Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor</p> <p>Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor</p> <p><b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b></p> <p>Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan</p> <p>Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan</p> <p>Pemeliharaan Mebel</p> <p>Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya</p> <p>Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya</p>
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin	Indeks Profesionalitas ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin	Penilaian Indeks Profesionalitas Instansi dari BKN dalam SIASN	Program Kepegawaian Daerah	<p><b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b></p> <p>Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN</p> <p>Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK</p> <p>Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian</p>

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PENGUKURAN KINERJA	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN
				Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
				Pengelolaan Data Kepegawaian
				Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
				<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>
				Pengelolaan Mutasi ASN
				Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
				Pengelolaan Promosi ASN
				<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>
				Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
				Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN
				Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
				Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat
				Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
				<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>
				Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
				Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai
				Pembinaan Disiplin ASN
				Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
				Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
			Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>
				Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PENGUKURAN KINERJA	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN
				<p>Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum</p> <p><b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b></p> <p>Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional</p>
				<p>Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota</p> <p>Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan</p>

## Bab VIII Penutup



Sejalan dengan Misi-6 Kabupaten Pulang Pisau yang tertuang didalam RPD Kabupaten Pulang Pisau 2024-2026 yaitu: **“Mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa dan profesional (Good and Clean Governance)”**. BKPP telah menetapkan isu-isu strategis yang diangkat dari hasil evaluasi kinerja pelayanan

BKPP selama periode Renstra sebelumnya yang kemudian menjadi prioritas dalam pengembangan kinerja pelayanan BKPP di masa yang akan datang.

Namun demikian, kesuksesan dari pelaksanaan program dan kegiatan untuk mewujudkan misi Kabupaten Pulang Pisau tersebut tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, baik itu pemerintah pusat, daerah serta OPD lain di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau yang turut andil besar dalam memberikan saran dan masukan demi perbaikan kinerja. Keberhasilan pencapaian Renstra ini akan dilakukan secara bertahap melalui upaya yang sungguh-sungguh dengan prinsip kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas, dan kerja ikhlas untuk mewujudkan peningkatan kinerja BKPP di saat ini dan di masa yang akan datang.

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2024-2026 disusun sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja pada tahun tersebut, sehingga rencana kerja yang dibuat harus sesuai dengan rencanan yang tertuang dalam rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau 2024-2026 tersebut.

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2024-2026 disusun mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah, sehingga Struktur Organisasi dan Tata Kelola di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau yang dituangkan dalam Rencana Strategis ini berpedoman dengan kebijakan tersebut sesuai dengan Peraturan Bupati yang menyatakan mengenai Struktur Organisasi dan Tata Kelola Pemerintah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Pulang Pisau, Juni 2023

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan  
Kabupaten Pulang Pisau,



**ALFONSO ROYAS, S.P., M.A.P.**

Pembina Tingkat I

NIP. 19621122 199803 1 006