

RENCANA STRATEGIS
(RENSTRA)

BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN MAHAKAM ULU
2021 – 2026



UJOH BILANG 2021

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	I
Daftar Isi.....	II
Daftar Tabel	III
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Landasan Hukum.....	2
1.3.Maksud dan Tujuan	3
1.4.Sistematika Penulisan	4
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKPP	
2.1.Tugas Fungsi dan Struktur Organisasi BKPP.....	5
2.2.Sumber Daya SKPD.....	11
2.2.1. Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.2. Anggaran.....	13
2.2.3. Sumber Daya Pendukung	14
2.3.Kinerja Pelayanan BKPP	15
2.3.1. Jenis Pelayanan Berdasarkan Tugas dan Fungsi	15
2.3.2. Kinerja Pelayanan Berdasarkan Tugas dan Fungsi.....	17
2.3.3. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan.....	18
2.4.Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPP.....	19
BAB III PERSAMALAHAN DAN ISU STRATEGIS BKPP	
3.1.Indentifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPP	21
3.2.Telaahan Visi, Misi RPJMD Kabupaten Mahakam Ulu	21
3.3.Telaahan Renstra Kementrian/ Lembaga.....	23
3.4.Penentuan Isu-isu Strategis	25
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN BKPP	
4.1.Visi dan Misi Kabupaten Mahakam Ulu.....	27
4.2.Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD	28
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BKPP	
5.1.Strategi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	30
5.2.Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pelatihan.....	30
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGITAN SERTA PENDANAAN	
6.1.Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan.....	32
BAB VII KINERJA PELAYANAN BIDANG URUSAN	
7.1.Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan	47
BAB VIII PENUTUP	
8.1.Penutup	49

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Komposisi PNS dan TKK Menurut Jenis Kepegawaian.....	13
Tabel 2.2 Komposisi PNS Menurut Golongan.....	14
Tabel 2.3 Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	15
Tabel 2.4 Alokasi Anggaran 2013-2020	16
Tabel 2.5 Daftar Gedung	17
Tabel 2.6 Daftar Kendaraan Dinas Roda 2.....	18
Tabel 2.7 Daftar Kendaraan Dinas Roda 4.....	18
Tabel 2.8 Daftar Sarana Meubeler	18
Tabel 2.9 Daftar Sarana Peralatan Kerja Kantor dan Pendukung.....	18
Tabel 2.10 Daftar Pelayanan yang Menjadi Tanggung Jawab BKPP	19
Tabel 2.11 Tabel Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPP.....	21
Tabel 2.12 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan.....	22
Tabel 3.1 Telaahan Renstra Kementrian dan Lembaga	29
Tabel 3.2 Isu-Isu Strategis Pengelolaan Kepegawaian 2021	30
Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Menengah Perangkat Daerah.....	34
Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan BKPP 2021-2024	38
Tabel 7.1 Tujuan dan Sasaran Menengah Perangkat Daerah.....	46

Kata Pengantar

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu merupakan rencana kerja yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 tahun, sesuai dengan masa tugas Bupati Kabupaten Mahakam Ulu.

Rencana Strategis adalah pendekatan, cara untuk mencapai tujuan, mengarahkan pengambilan keputusan dan tindakan di berbagai peringkat organisasi serta menghubungkan sumber daya manusia dan dana dengan tujuan yang ingin dicapai. Di dalam penyusunan Renstra, perlu melibatkan *stakeholders* untuk memastikan terdapatnya perspektif yang menyeluruh atas isu yang dihadapi, pemikiran dan analisis yang mendalam dan *comprehensive* dalam perumusan strategi, mereview mana strategi yang berhasil dan tidak, serta tidak adanya strategi yang tidak saling bertentangan, namun saling melengkapi.

Renstra ini merupakan dokumen/instrumen Manajemen Perencanaan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu periode 2021-2026 yang dipersiapkan untuk mendukung pencapaian pelaksanaan pembangunan sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu. Selanjutnya Renstra ini akan menjadi acuan utama dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah setiap tahun serta penilaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan hingga akhir periode 2026.

Segala kritik, saran dan masukan sangat diharapkan untuk penyempurnaan Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu periode 2021-2026 ini ke depan.

Ujoh Bilang, 18 Januari 2021
Kepala Badan Kepegawaian
Pendidikan dan Pelatihan



Wenchi Idakayang, S.Sos., M.Si
19650914 198811 2 001

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah, setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) harus memiliki Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (RENSTRA SKPD) yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Mahakam Ulu 2022-2026. Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan disusun untuk mewujudkan capaian visi dan misi daerah serta tujuan setiap organisasi pemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu.

Rencana Strategis yang disingkat RENSTRA pada hakekatnya merupakan dokumen Perencanaan suatu organisasi/lembaga yang menentukan strategi atau arahan yang digunakan sebagai dasar dalam mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber daya, termasuk modal dan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Rencana Strategis adalah sebuah alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini dalam melakukan proyeksi kondisi masa depan. Rencana Strategis juga merupakan sebuah petunjuk yang dapat digunakan organisasi dari kondisi saat ini untuk mereka bekerja menuju 5 (lima) sampai 10 (sepuluh) tahun kedepan.

Untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka memiliki keunggulan yang kompetitif, konsekuensi logis dari hak tersebut menuntut para pimpinan dan bawahan bekerja dalam sebuah system yang ada pada proses rencana strategis.

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, pasal 1 angka 7 menyatakan bahwa Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (RENSTRA SKPD) pada hakekatnya merupakan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Menengah Satuan Kerja Perangkat Daerah atau Dokumen Perencanaan Pembangunan untuk 5 (lima) tahun. RENSTRA SKPD merupakan langkah-langkah tahap pembangunan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi.

RENSTRA SKPD merupakan turunan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang menjadi acuan bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam menyusun program dan kegiatan pembangunan. RENSTRA SKPD, memiliki arti dan peranan strategis dalam mewujudkan visi dan misi pembangunan jangka menengah dan panjang pemerintah daerah baik secara langsung atau tidak langsung.

Penjelasan diatas memberikan gambaran bahwa setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah diwajibkan untuk menyusun dan menetapkan Rencana Strategis yang akan dipedomani dalam penyusunan Rencana Kerja Satuan Perangkat Daerah (RENJA SKPD) untuk 5 (lima) tahun kedepan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008, tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah dan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999, tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah secara tertulis mengamanatkan kepada setiap Satuan Perangkat Kerja Daerah untuk dapat menyusun Rencana Strategis. RENSTRA-SKPD, disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah serta berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan bersifat indikatif, memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan. Peraturan

Bupati Mahakam Ulu Nomor 47 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Mahakam Ulu Nomor 27 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah BAB II Bagian kedua puluh Paragraf 2 Pasal 79 bahwa Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, selanjutnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara sebagai acuan makro dalam pembinaan dan manajemen aparatur sipil Negara antara lain menyatakan bahwa :

1. Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan Negara, perlu dibangun aparatur sipil Negara yang memiliki integritas, professional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara didasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Penjelasan diatas memberikan gambaran dan arahan bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara.

Untuk itu Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu 2021-2026, sebagai bagian integral dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, mengelaborasi pola dan prinsip pembinaan dan manajemen aparatur sipil negara yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan capaian visi dan misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Dengan kata lain program dan kegiatan program dan kegiatan yang disusun dalam Rencana Strategis tentunya berupaya mewujudkan visi dan misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu dengan mempedomani norma dan ketentuan yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 serta peraturan kepegawaian secara nasional.

1.2. Landasan Hukum

Dalam penyusunan Rencana Kerja Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2021-2026, memperhatikan arah dan kebijakan yang bersumber dari beberapa regulasi peraturan perundang-Undangan sebagai berikut :

- 1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- 2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- 3) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah;
- 4) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- 5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2013 tentang Pembentukan Kabupaten Mahakam Ulu di Provinsi Kalimantan Timur;
- 6) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal;

- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
- 9) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- 10) Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3149), sebagaimana telah dua kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 141);
- 11) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- 12) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2010 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional;
- 13) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pencapaian Standar Pelayanan Minimal;
- 14) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dua kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
- 15) 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;
- 16) Peraturan Bupati Mahakam Ulu Nomor 26 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Mahakam Ulu Nomor 16 Tahun 2013 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Mahakam Ulu;
- 17) Peraturan Bupati Mahakam Ulu Nomor 27 Tahun 2016 tentang Satuan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah;

1.3. Maksud Dan Tujuan

Maksud Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu adalah sebagai gambaran umum atas setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan pada 5 (lima) tahun kedepan yang tepat sasaran dalam rangka mewujudkan aparatur yang handal dan professional yang mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Tujuan dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu untuk menjadi tolak ukur penyusunan program, kegiatan, sub kegiatan dan anggaran sehingga menghasilkan output dan outcome yang jelas dalam pelaksanaan tugas Peningkatan Sumber Daya Aparatur dalam bentuk program-program kegiatan pembangunan yang relevan dengan situasi, kondisi, permasalahan dan potensi yang ada mulai tahun 2022 sampai dengan 2026.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2021-2026 selaras dengan 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 adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN, memuat tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan yang menguraikan pokok bahasan dalam penulisan rencana strategis, serta susunan garis besar isi dokumen;

BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN MAHAKAM ULU, memuat informasi tentang tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu dalam penyelenggaraan urusan pemerintah daerah, mengulas ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki SKPD dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, kinerja pelayanan SKPD, serta Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu serta telaahan visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih;

BAB IV VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, berisi Visi dan Misi, Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah, yang akan menjadi landasan dalam permusan kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN, berisi strategi yang akan di ambil dan di gunakan dalam pelaksanaan setiap kegiatan dan pengambilan keputusan serta berisi arah dari kebijakan-kebijakan yang akan di gunakan

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN, memuat rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif Tahun 2022-2026;

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN, memuat indikator kinerja SKPD yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai SKPD dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD;

BAB VIII PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN MAHAKAM ULU

2.1. Tugas, Fungsi Dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati Mahakam Ulu Nomor 47 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Mahakam Ulu Nomor 27 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah; Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Mahakam Ulu Nomor 47 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Mahakam Ulu Nomor 27 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Susunan Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu terdiri dari :

1. Kepala Badan ;
2. Sekretaris, membawahkan :
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan; dan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
3. Bidang Pengadaan, Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karier ASN, membawahkan :
 - a. Sub Bidang Pengadaan dan Mutasi;
 - b. Sub Bidang Promosi dan Pengembangan Karir; dan
 - c. Sub Bidang Penanganan Disiplin;
4. Bidang Data, Kepangkatan, Kesejahteraan, Pensiun, Pendidikan dan Pelatihan ASN, membawahkan :
 - a. Sub Bidang Data;
 - b. Sub Bidang Kepangkatan; dan
 - c. Sub Bidang Diklat, Kesejahteraan dan Pensiun.
5. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
6. Kelompok Pelaksana Teknis Badan.

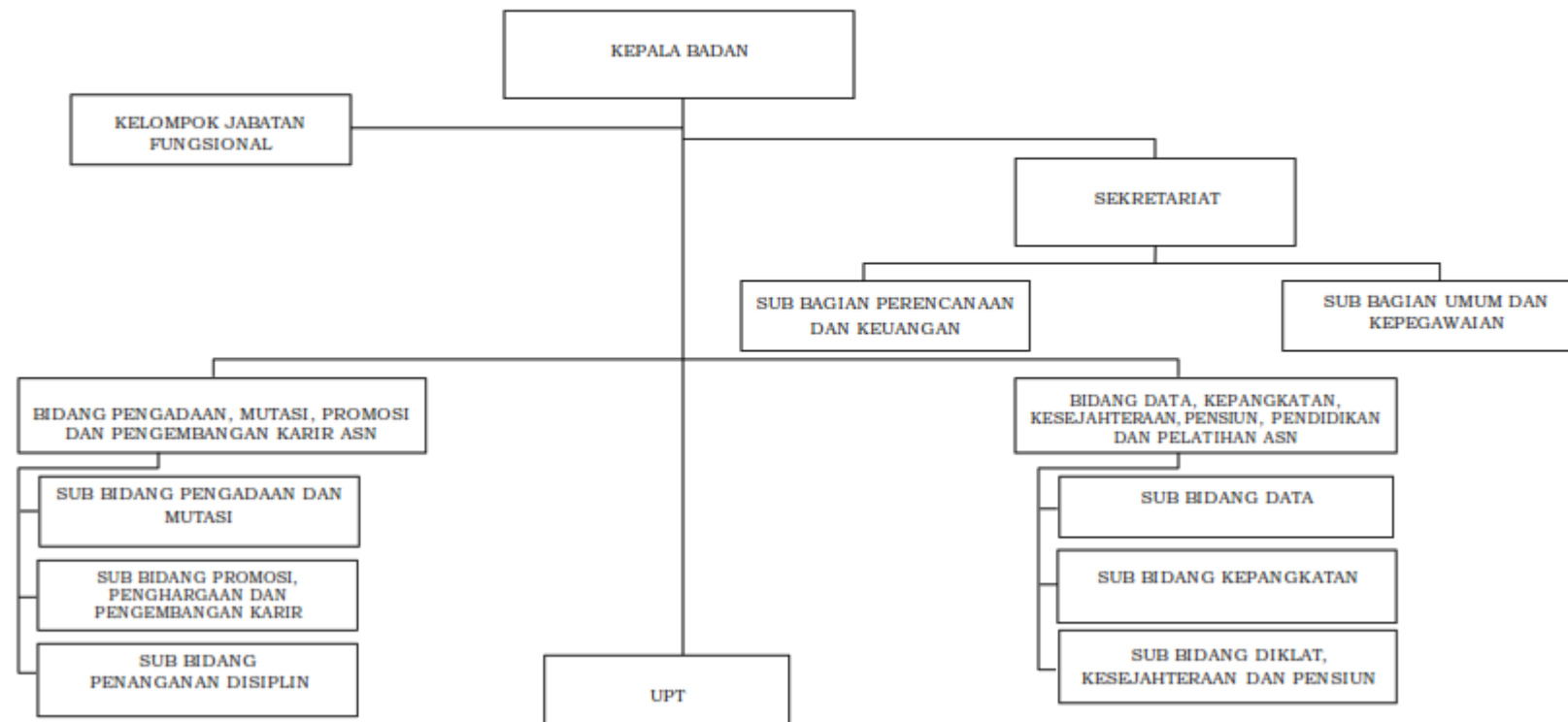
Secara lengkap bagan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu dapat dilihat dalam Gambar 2.1.

Gambar 2.1

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

LAMPIRAN XX: PERATURAN BUPATI NOMOR 47 TAHUN 2017 TENTANG PERUBAHAN
ATAS PERATURAN BUPATI NOMOR 27 TAHUN 2016 TENTANG SUSUNAN
ORGANISASI DAN TATA KERJA PERANGKAT DAERAH



Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 79, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- d. Pembinaan Teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- e. Pelatihan Administrasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan;
- f. Pelaksanaan Administrasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan;
- g. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- h. Pelaksanaan Fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu dengan rincian sebagai berikut :

A. KEPALA BADAN

Tugas pokok :

Membantu Bupati dalam melaksanakan penyusunan dan penyelenggaraan Kebijakan Daerah di Bidang Aparatur Sipil Negara yang meliputi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Mutasi dan Promosi serta Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur.

Dengan rincian tugas :

- a. Merumuskan penyelenggaraan kebijakan teknis dibidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Mutasi dan Promosi serta Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
- b. Mengkoordinasikan penyelenggara pengadaan dan pemberhentian PNS dan PPPK;
- c. Mengkoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian;
- d. Menyelenggarakan Mutasi dan Promosi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- e. Pembina ASN dilingkungan Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu ;
- f. Menyelenggarakan seleksi Jabatan dilingkungan Kabupaten Mahakam Ulu;
- g. Menyelenggarakan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangn dibidang Kepegawaian;
- h. Menyelenggarakan layanan administrasi kepegawaian ASN sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan;

- i. Menyelenggarakan Monitoring, Evaluasi dan Pengendalian Kepegawaian dan Pengembangan Aparatur;
- j. Memimpin, membina, mengawasi dan mengendalikan kegiatan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang meliputi pelaksanaan ketatausahaan, pengadaan, pemberhentian dan informasi ASN, Mutasi Promosi serta pengembangan kompetensi penilaian aparatur;
- k. Memberikan rekomendasi dan pertimbangan teknis kepada Bupati dibidang Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sesuai kewenangan; dan
- l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Fungsi :

- a. Penyusunan dan penyelenggaraan kebijakan teknis dibidang pengadaan, pemberhentian dan informasi mutasi dan promosi serta pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja aparatur;
- b. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan kebijakan teknis dibidang pengadaan, pemberhentian dan informasi mutasi dan promosi serta pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja aparatur;
- c. Pembinaan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan kebijakan teknis dibidang pengadaan, pemberhentian dan informasi;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. SEKRETARIAT

1) Sekretaris

Tugas Pokok :

Membantu Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan kesekretariatan yang meliputi administrasi umum, kepegawaian, penyusunan program dan penatausahaan keuangan;

Fungsi :

- a. Pengelolaan dan pelayanan administrasi umum, kepegawaian, penyusunan program dan keuangan;
- b. Pengkoordinasian penyelenggaraan tugas bidang-bidang;
- c. Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas kesekretarisan;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

2) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Tugas Pokok :

Membantu Sekretaris dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan melaksanakan pelayanan administrasi umum, rumah tangga dan perlengkapan serta pembinaan kepegawaian.

Fungsi :

- a. Penyelenggaraan ketatausahaan, rumah tangga dan perlengkapan serta keprotokolan dan hubungan masyarakat;
- b. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian;
- c. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai bidang tugasnya.

3) Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Tugas Pokok:

Membantu Sekretaris dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan melaksanakan penyusunan program kerja, kegiatan dan anggaran serta penata usahaan dan pelaporan keuangan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.

Fungsi :

- a. Penyelenggaraan Penyusunan kegiatan dan anggaran serta penatausahaan keuangan;
- b. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran serta pengelola keuangan;
- c. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

C. BIDANG DATA, KEPANGKATAN, KESEJAHTERAAN PENSIUN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ASN

1) Kepala Bidang Data, Kepangkatan, Kesejahteraan Pensiun, Pendidikan dan Pelatihan ASN

Tugas Pokok :

Membantu Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan dibidang kepangkatan.

Fungsi :

- a. Menyusun rencana Program, kegiatan dan anggaran bidang pendidikan dan pelatihan sesuai dengan rencana kerja Badan;
- b. Merencanakan dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan perjenjangan dan teknis fungsional struktural ASN;
- c. Mengumpulkan dan pengolahan data untuk penyusunan program pelatihan perjenjangan teknis fungsional struktural ASN;
- d. Menganalisa kegiatan diklat perjenjangan teknis fungsional dan struktural ASN;
- e. Membuat Database ASN sesuai dengan standarisasi BKN Regional dan BKN Pusat;
- f. Melaksanakan dan memproses kenaikan pangkat ASN;
- g. Memproses dan mendata pelaksanaan pensiun ANS;
- h. Menerbitkan surat kenaikan gaji berkala;

- i. Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil pendidikan dan pelatihan ASN;
- j. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan, serta penilaian kinerja dan perilaku kepada bawahan sesuai ketentuan untuk peningkatan disiplin, motivasi dan prestasi kerja serta pengembangan karir;
- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
- l. Melaksanakan hasil pelaksanaan tugas/kegiatan kepada atasan.

2) Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Kesejahteraan dan Pensiun

Tugas Pokok :

Membantu Kepala Bidang Data, Kepegawaian, Pendidikan, Kesejahteraan dan Pensiun ASN dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan melaksanakan kebijakan dibidang kepegawaian.

Fungsi :

- a. Menyusun rencana program, kegiatan dan anggaran Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Kesejahteraan dan Pensiun sesuai dengan rencana kerja Badan;
- b. Menyusun rencana kebutuhan diklat perjenjangan karir ASN;
- c. Menyusun konsep keputusan pengangkatan calon ASN, ASN, Pengurusan Kartu ASN dan Kartu Peserta Tabungan Asuransi Pensiun (Taspen);
- d. Menyusun rencana dan menyiapkan pelaksanaan diklat perjenjangan karir bagi ASN;
- e. Mengumpulkan bahan penyusunan program diklat perjenjangan karir bagi ASN;
- f. Menganalisa program kegiatan diklat perjenjangan karir bagi ASN;
- g. Memfasilitasi pengiriman ASN untuk mengikuti Diklat prajabatan;
- h. Melaksanakan kegiatan diklat perjenjangan karir bagi ASN;
- i. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan dan hasil diklat perjenjangan karir bagi ASN;
- j. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan, serta penilaian kinerja dan perilaku kepada bawahan sesuai ketentuan untuk peningkatan disiplin, motivasi dan prestasi kerja serta pengembangan karir;
- k. Mendata dan mengevaluasi penetapan Pensiun ASN;
- l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
- m. Melaksanakan hasil pelaksanaan tugas/kegiatan kepada atasan.

3) Kepala Sub Bidang Kepangkatan

Tugas Pokok :

Membantu Kepala Bidang Data, Kepangkatan, Pendidikan, Kesejahteraan dan Pensiun ASN dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan melaksanakan kebijakan dibidang kepangkatan.

Fungsi :

- a. Penyusunan Kebijakan teknis dibidang kepangkatan;
- b. Pengkoordinasian pelaksanaan administrasi kepangkatan;
- c. Pelaksanaan analisis, evaluasi dan pelaporan dibidang kepangkatan;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

4) Kepala Sub Bidang Data

Tugas Pokok :

Membantu Kepala Bidang Data, Kepangkatan, Pendidikan, Kesejahteraan dan Pensiun ASN dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan melaksanakan kebijakan dibidang Data.

Fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis dibidang data kepegawaian;
- b. Pengkoordinasian penyusunan data kepegawaian;
- c. Pelaksanaan analisis, evaluasi dan pelaporan dibidang data;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

D. BIDANG PENGADAAN, MUTASI, PROMOSI DAN PENGEMBANGAN KARIR ASN**1) Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir ASN**

Tugas Pokok :

Membantu Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam merumuskan dan menyelenggarakan kebijakan daerah dibidang mutasi dan promosi.

Fungsi :

- a. Penyusunan Kebijakan di Bidang Pengadaan, Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir;
- b. Pengkoordinasian Pelaksanaan Pengadaan, Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir;
- c. Pelaksanaan analisis, evaluasi dan pelaporan dibidang Pengadaan, Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

2) Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Mutasi

Tugas Pokok :

- a. Menyusun rencana bidang pengadaan dan mutasi sesuai rencana kerja Badan;
- b. Menyusun Formasi Pegawai;
- c. Menyiapkan proses administrasi pemindahan pengangkatan/pemberhentian dalam jabatan dan mutasi antar daerah;
- d. Melaksanakan pengadaan pegawai negeri sipil daerah;
- e. Melaksanakan administrasi tenaga honorer;
- f. Menyusun konsep keputusan pengangkatan CPNS dan PNS;
- g. Menyiapkan pelaksanaan sumpah/janji PNSD;
- h. Mengkoordinasikan bawahan agar terjalin kerjasama yang baik dan saling mendukung;
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
- j. Melaksanakan hasil pelaksanaan tugas/kegiatan kepada atasan.

3) Kepala Sub Bidang Promosi dan Pengembangan Karir

Tugas Pokok :

- a. Menyiapkan bahan penyusunan program Sub Bidang Promosi dan Pengembangan Karir;
- b. Menyiapkan bahan koordinasi dan pelaksanaan Sub Bidang Promosi dan Pengembangan Karir;
- c. Menyiapkan bahan pedoman penyusunan pola karir dan daftar urutan kepangkatan;
- d. Menyiapkan bahan penyiapan, pelaksanaan, pengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan karir, promosi dan penyusunan pola karir;
- e. Penghimpunan dan penelaahan peraturan perundang-undangan pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lain yang berhubungan dengan pengembangan karir dan penyusunan pola karir;
- f. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
- g. Melaksanakan hasil pelaksanaan tugas/kegiatan kepada atasan.

4) Kepala Sub Bidang Penanganan Disiplin

Tugas Pokok :

Membantu Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan melaksanakan kebijakan dibidang Penanganan Disiplin.

Fungsi :

- a. Penyusunan Kebijakan Teknis dibidang Penanganan Disiplin;
- b. Pengordinasian pembinaan aparatur;
- c. Pelaksanaan analisis, evaluasi dan pelaporan dibidang penanganan disiplin;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

2.2. Sumber Daya SKPD

2.2.1. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia yang disingkat SDM merupakan faktor sentral dan strategis dalam suatu organisasi. SDM dalam sebuah organisasi adalah penggerak organisasi tersebut. Demikian pula dengan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi perlu didukung oleh Sumber Daya Manusia yang memadai, profesional dan handal.

Komposisi Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kondisi Per 1 Januari 2021 sebagai berikut :

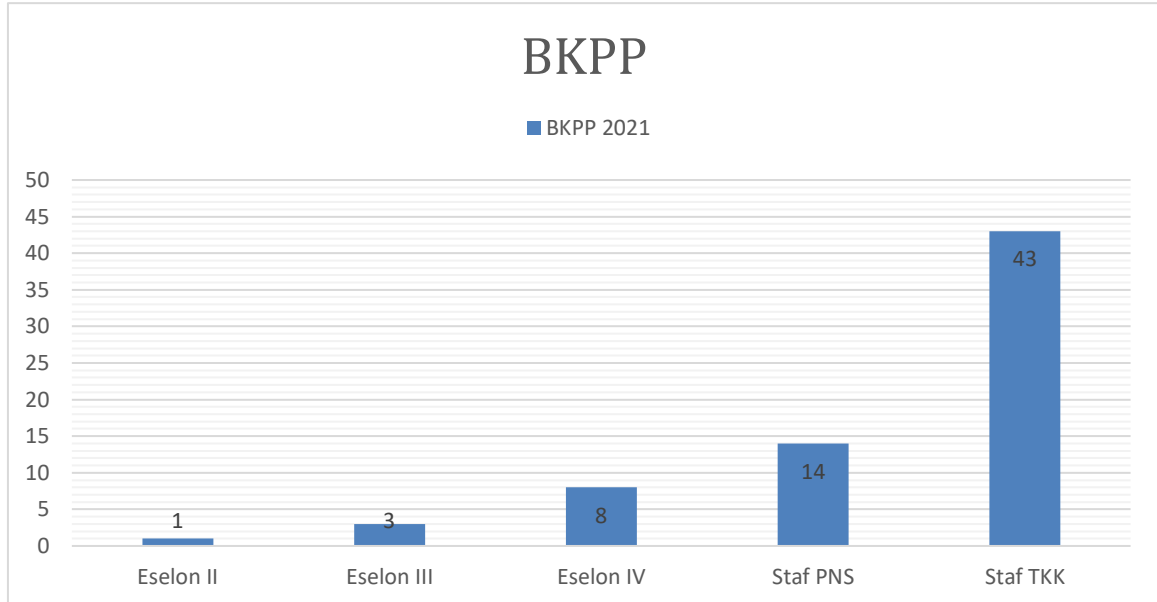
a. Komposisi PNS dan TKK menurut Jenis Kepegawaian

Tabel 2.1

Komposisi PNS dan TKK Menurut Jenis Kepegawaian

No	Jabatan/Eselon	Jumlah	%
1	Eselon II	1	2
2	Eselon III	3	4
3	Eselon IV	8	12
4	Staf PNS	14	20
5	Staf TKK	43	62
Jumlah		69	100

Dilihat dari Tabel 2.1 diketahui bahwa secara sederhana gambaran Pegawai PNS dan TKK Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu menurut Jenis Kepegawaian dapat dilihat gambar berikut :



Gambar 2.1 Keadaan PNS dan TTK Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu menurut Jenis Kepegawaian

b. Komposisi Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan Ruang

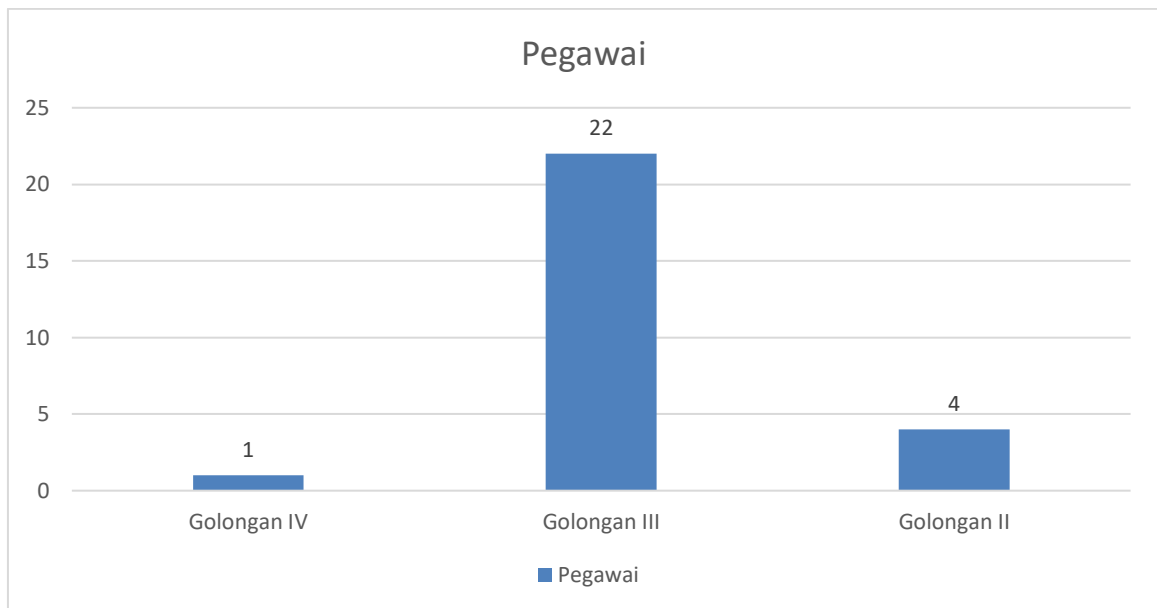
Tabel 2.2

Komposisi Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan Ruang

NO	Golongan Ruang	Jumlah	%
1	Golongan IV	1	3,70
2	Golongan III	22	81,48
3	Golongan II	4	14,82
J U M L A H		27	100

Dilihat dari Tabel 2.2 diketahui bahwa Komposisi PNS Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu didominasi Golongan III yang berjumlah sebanyak 22 Orang atau 81,48% dan Golongan Ruang terkecil adalah Golongan IV yang berjumlah sebanyak 1 Orang atau 3,70%.

Secara sederhana gambaran komposisi pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu menurut Golongan Ruang dapat dilihat gambar berikut :



Gambar 2.2 Komposisi PNS Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu menurut Golongan Ruang

c. Komposisi PNS dan TKK Berdasarkan Pendidikan

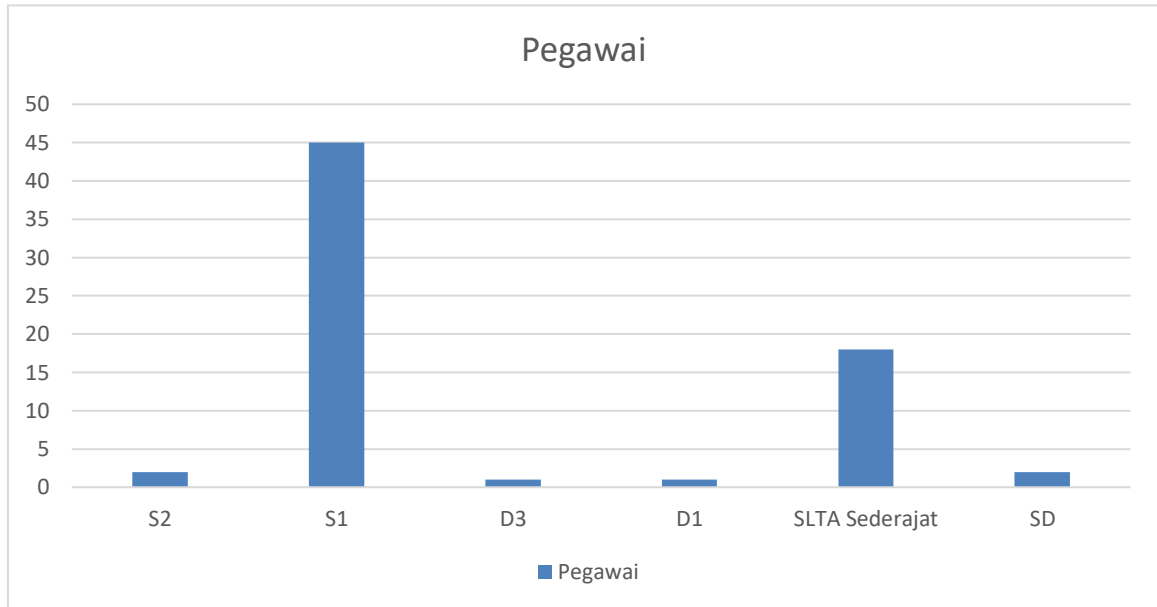
Tabel 2.3

Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1	Sarjana Strata II	2	2,89
2	Sarjana Strata I	45	65,21
3	Diploma III	1	1,44
4	Diploma I	1	1,44
5	SLTA Sederajat	18	26,13
6	SD	2	2,89
J U M L A H		69	100

Dilihat dari Tabel 2.3 diketahui bahwa Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan secara umum tingkat pendidikannya yaitu Sarjana Strata I dan SLTA Sederajat.

Secara sederhana gambaran komposisi PNS dan TKK Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu berdasarkan pendidikan dapat dilihat gambar berikut :



Gambar 2.3 Komposisi PNS dan TKK Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu menurut Pendidikannya.

2.2.2. Anggaran

Dari sisi anggaran, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu mendapatkan alokasi anggaran yang meningkat dari tahun ke tahun, tabel dibawah ini memperlihatkan jumlah alokasi anggaran dari 2013-2018 beserta serapannya sebagai berikut :

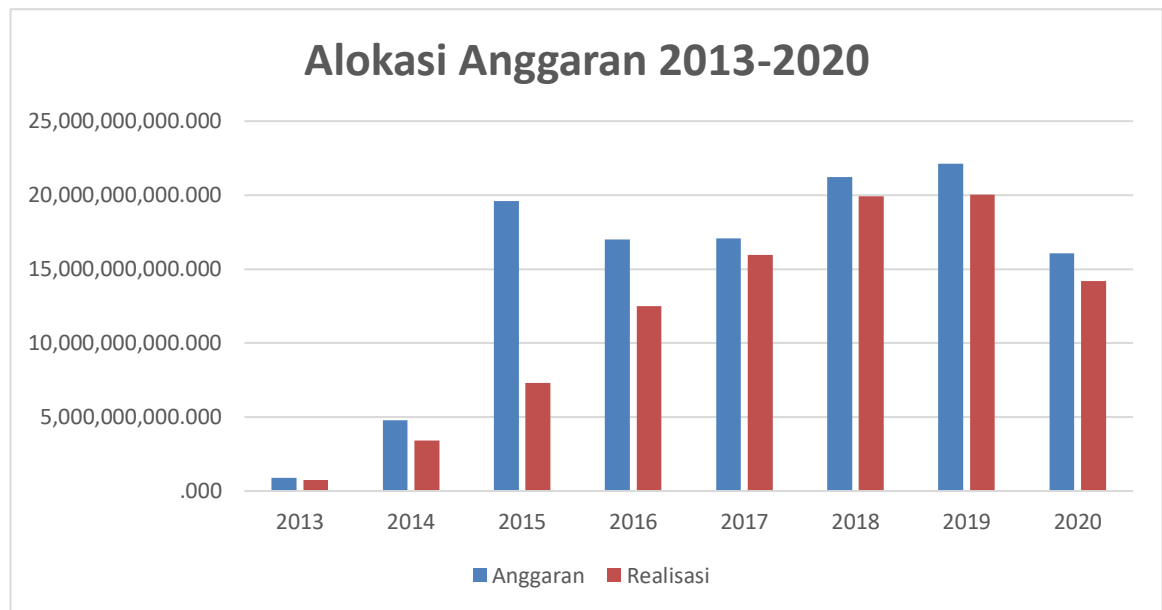
Tabel 2.4
Alokasi Anggaran 2013-2020

No	Tahun Anggaran	Jumlah Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Persentase (%)
1	2013	900.000.000,00	728.660.400,00	80,96
2	2014	4.774.484.500,00	3.426.396.550,00	71,76
3	2015	19.591.948.504,00	7.301.358.050,00	37,27
4	2016	17.017.732.484,00	12.491.465.166,00	66,23
5	2017	17.090.969.200,00	15.944.186.599,00	93,29
6	2018	21.236.234.479,20	19.922.990.369,00	93,81
7	2019	22.107.456.062,00	20.047.477.402,00	90,68
8	2020	16.065.004.572,00	14.186.347.858,00	88,30

Sumber Data : Laporan Bagian Keuangan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan TA 2020

Secara umum, serapan anggaran setiap tahunnya relative baik, permasalahan penyerapan anggaran seringkali disebabkan karena beberapa kegiatan dilaksanakan pada APBD perubahan di Bulan Oktober sehingga ada keterbatasan waktu dalam melaksanakan kegiatan dan penyerapan anggarannya. Dan secara khusus, merujuk pada realisasi anggaran pada tabel 2.4 diatas bahwa terjadi penurunan persentase penyerapan anggaran tahun 2015 dibandingkan tahun 2014 yakni sebesar 34,49%.

Secara sederhana gambaran Alokasi Anggaran 2013-2020 dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.4 Alokasi Anggaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan 2013-2020

2.2.3. Sumber Daya Pendukung

Kondisi Aset atau sarana dan prasarana yang dimiliki dan dipergunakan dalam mendukung pelaksanaan kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 2.5
Gedung

No	Nama Bangunan	Keterangan Bangunan				
		Status	Dibangun/digunakan	Bentuk	Kondisi	Luas
1	Utama	Pinjaman Kecamatan Long Bagun	2014 s.d Sekarang	Semi Permanen	Baik	± 20 m ²

Tabel 2.6
Kendaraan Dinas Roda 2 (Dua)

No	Kendaraan	Keterangan Kendaraan				
		Status	Merk	Tahun	Kondisi	Jumlah
1	Sepeda Motor Suzuki Axelo	Milik Pemda	Suzuki	2014	Baik	4 Unit
2	Sepeda Motor Jupiter MX	Milik Pemda	Yamaha	2015	Baik	2 Unit

Tabel 2.7
Kendaraan Dinas Roda 4 (Empat)

No	Kendaraan	Keterangan Kendaraan				
		Status	Merk	Tahun	Kondisi	Jumlah
1	Mobil	Milik Pemda	Toyota Hilux	2014	Baik	1 Unit

Tabel 2.8
Sarana Meubeler

No	Nama	Keterangan Sarana		
		Tahun Perolehan	Kondisi	Jumlah
1	Meja Biro ½ Biro	2016	Baik	4
2	Kursi Lipat Chitose	2016	Baik	2
3	Kipas Angin SEKAI	2016	Baik	2

Tabel 2.9
Sarana Peralatan Kerja Kantor dan Pendukung Lainnya

No	Nama	Keterangan Sarana		
		Tahun Perolehan	Kondisi	Jumlah
1	Laptop Tosiba	2014	Baik	3
2	Personal Computer (PC)	2014	Baik	3
3	Printer Canon	2014	Baik	3
4	Printer Laser Jet HP	2014	Baik	3
5	Laptop ASUS	2016	Baik	3
6	Printer Canon MX397	2016	Baik	2
7	Mesin Tik Olympia	2016	Baik	1

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sarana pendukung seperti Peralatan Penunjang Pekerjaan dan Sarana Meubeler belum cukup memadai untuk pendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan serta berkaitan dengan kapasitas gedung yang tidak berimbang dengan jumlah personil dan status gedung yang masih milik Kecamatan Long Bagun.

2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu

Informasi Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu yang disajikan pada bagian ini adalah informasi kinerja Tahun 2016-2021 berdasarkan Tugas dan Fungsi bidang kepegawaian secara umum. Indikator kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan mengacu pada indikator kinerja lainnya yang ditetapkan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan kewenangannya, hal ini disebabkan Kabupaten Mahakam Ulu baru terbentuk pada Tahun 2013 melalui Undang-Undang Nomor 2 tahun 2013.

2.3.1. Jenis Pelayanan Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu dalam rangka menyikapi era globalisasi informasi dan reformasi demokrasi, akan berpengaruh terhadap sikap kritis dan keterbukaan dari berbagai elemen masyarakat dalam keterlibatannya pada proses manajemen Kepegawaian.

Dengan demikian Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu harus mampu memberikan pelayanan informasi hasil-hasil perencanaan manajemen kepegawaian baik dalam bentuk publikasi maupun visual dan sebagai wujud nyata dari keberpihakan pemerintah terhadap masyarakat Kalimantan Timur.

Jenis Pelayanan yang menjadi tanggung jawab badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu berserta jajaran aparaturnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.10
Jenis Pelayanan yang Menjadi Tanggung Jawab BKPP

No	Indikator Pelayanan
1	Penetapan dan Pelaksanaan Peserta Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Mahakam Ulu
2	Pembuatan SK Pengangkatan CPNS Menjadi PNS Golongan II dan III
3	Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah
4	Permohonan Pindah Antar Unit Kerja dilingkungan Kabupaten Mahakam Ulu
5	Permohonan Pindah Instansi Antar Kabupaten/Kota di lingkungan Provinsi Kalimantan Timur
6	Permohonan Pindah Instansi dari Pemerintah Kabupaten/Kota ke Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur

7	Kenaikan Pangkat PNS di Lingkungan Kabupaten Mahakam Ulu
8	Perbaikan lain-lain pada SK Kenaikan Pangkat
9	Peninjauan Masa Kerja PNS Kabupaten Mahakam Ulu
10	Pelaksanaan Lelang Jabatan JPT Pratama
11	Penetapan Pengangkatan Jabatan Fungsional Tertentu
12	Penetapan Pengangkatan Jabatan Struktural di Lingkungan Kabupaten Mahakam Ulu
13	Penetapan PLT/PLH Struktural
14	Penetapan Calon Peserta Diklat Teknis Fungsional bagi PNS dilingkungan Kabupaten Mahakam Ulu
15	Penetapan Calon Peserta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II, III dan IV
16	Assessmen Center/Fit And Proper Test/Tes Psikologi Bagi PNS Dilingkungan Kabupaten Mahakam Ulu
17	Pelaksanaan Latihan Dasar bagi CPNS dilingkungan Kabupaten Mahakam Ulu
18	Proses Pemberian Cuti PNS di Lingkungan Kabupaten Mahakam Ulu
19	Fasilitasi pengajuan SK Pensiun bagi PNS di Lingkungan Kabupaten Mahakam Ulu
20	Penetapan Hukuman Pelanggaran Disiplin PNS
21	Penetapan Keputusan Perceraian PNS
22	Pengambilan Sumpah Janji PNS
23	Pemberian Penghargaan Satyalancana Karya Satya Bagi PNS di Lingkungan Kabupaten Mahakam Ulu
24	Pemrosesan Kenaikan Gaji Berkala
25	Penyusunan Buku profil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu
26	Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)
27	Pemberhentian Sementara dan Tetap karena Tindak Pidana
28	Pemrosesan Konseling

2.3.2. Kinerja Pelayanan Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Kinerja Pelayanan berdasarkan tugas dan fungsi Kinerja pelayanan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu, diuraikan berdasarkan tugas fungsi :

- a. Perumusan Kebijakan Bidang Kepegawaian Daerah sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah;
- b. Pemberian dukungan atas Perencanaan, Pembinaan, dan Pengendalian Kebijakan Bidang Kepegawaian Daerah;
- c. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Mutasi Pegawai;
- d. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Pengembangan;
- e. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Pembinaan;
- f. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian;
- g. Penyelenggaraan Urusan Kesekretariatan;
- h. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Berdasarkan fungsi yang telah dilakukan, maka pencapaian kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu Provinsi Kalimantan Timur dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.11
Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPP Kabupaten Mahakam Ulu

No	Indikator Kinerja	Pencapaian					Ket
		2016	2017	2018	2019	2020	
1	Rasio Jumlah Aparatur yang sesuai dengan kebutuhan SOTK	50%	60%	70%	75%	80%	
2	Persentase Diklat yang diselenggarakan sesuai kebutuhan	58%	65%	70%	75%	80%	
3	Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN	85%	75%	70%	60%	50%	
4	Persentase Penempatan ASN yang sesuai Kompetensi	40%	50%	60%	70%	80%	
5	Tersedianya Sistem Kepegawaian daerah berbasis kompetensi pegawai	45%	55%	60%	70%	80%	
6	Berjalanannya Seleksi CPNS	50%	60%	70%	75%	80%	

2.3.3. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan

Untuk mengidentifikasi potensi dan permasalahan khususnya pada aspek pendanaan pelayanan pada level program selanjutnya akan di analisis pengelolaan pendanaan pelayanan BKPP Kabupaten Mahakam Ulu sebagai berikut :

Tabel 2.12
Pengelolaan Pendanaan BKPP Tahun 2016-2020

Uraian	Anggaran Pada Tahun Ke-				
	2016	2017	2018	2019	2020
Total BL+BTL	17.017.732.484	17.090.969.200	21.236.234.479.20	16.065.959.572	16.065.959.572

Uraian	Realisasi Anggaran pada Tahun Ke-				
	2016	2017	2018	2019	2020
Total BL+BTL	12.491.465.166	15.944.186.599	19.414.866.336	14.186.347.858	14.186.347.858

Uraian	Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-					Rata-Rata Pertumbuhan	
						Anggaran	Realisasi
	2016	2017	2018	2019	2020		
Total BL+BTL	66,23%	93,29%	93,81%	88,30%	88,30%	34.514.217.626	85,98

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Tantangan dan Peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan merupakan potensi yang mungkin timbul dari ekstern organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan baik pengaruh positif ataupun negative sehingga sangat mempengaruhi implementasi Rencana Strategis kedepannya, ketika berbicara mengenai Tantangan dan Peluang tentu tidak akan terlepas dengan adanya Potensi Kekuatan dan Kelemahan yang bersumber dari intern organisasi, berikut potensi kekuatan, kelemahan, tantangan dan peluang yang mungkin timbul di dalam pelaksanaan pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan :

a. Potensi Kekuatan :

1. Tersedianya Pedoman, Prosedur dan tata laksana kerja yang jelas dalam bentuk Peraturan;
2. Adanya koordinasi yang baik antar unit kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan;
3. Adanya Iklim kerja yang kondusif di dalam lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan;
4. Adanya komitmen dari seluruh Sumber Daya Aparatur.

b. Potensi Kelemahan :

1. Kurangnya Sarana dan Prasarana Kerja yang memadai (meliputi Gedung, Ruang Arsip dan Sarana Pendukung Lainnya);
2. Kurangnya data kepegawaian yang akurat sebagai bahan perumusan kebijakan;
3. Sistem informasi kepegawaian yang belum memadai;
4. Pemahaman dan implementasi tugas pokok dan fungsi yang belum sesuai;
5. Posisi jabatan struktural dan fungsional PNS yang masih belum terisi.

c. Potensi Peluang :

1. Adanya kebijakan pemerintah dalam upaya menciptakan system penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik dan akuntabel (good government) dan Pemerintahan yang bersih (clean governance);
2. Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
3. Kerjasama dengan pihak ketiga dalam pengembangan kapasitas aparatur sipil Negara;
4. Adanya koordinasi yang baik dan harmonis antar Organisasi Perangkat Daerah (OPD);
5. Adanya pelimpahan kewenangan dari Pemerintah Daerah dalam pengelolaan manajemen kepegawaian;
6. Adanya Kebijakan Pemerintah dalam rangka rekrutmen Pegawai guna pengisian formasi sesuai dengan kebutuhan Organisasi;
7. Adanya kesempatan pengembangan Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan yang diselenggarakan Pemerintah dan Non Pemerintah;
8. Tersedianya Jaringan Internet Online disemua OPD dilingkup Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu.

d. Potensi Tantangan

1. Tuntutan masyarakat terhadap pemerintahan yang bersih dan baik (good government dan clean governance);
2. Inkonsistensi Kebijakan dalam penyelenggaraan Manajemen Pegawai;
3. Penyajian data kepegawaian yang masih sangat tergantung laporan masing-masing OPD.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN MAHAKAM ULU

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu

Berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Khusus Golongan IV/a masih banyak yang belum memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan;
2. Posisi Jabatan Struktural dan Fungsional PNS yang masih belum terisi;
3. Fasilitas dan sarana prasarana pelayanan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang kurang memadai;
4. Kurangnya pemahaman semua aparatur terhadap peraturan perundang-undangan kepegawaian;
5. Masih ada beberapa aparatur pemerintah yang penempatannya belum sesuai dengan disiplin ilmunya;
6. Masih banyak PNS yang perlu ditingkatkan Kapasitas Kompetensinya guna untuk tercapainya kinerja Aparatur yang Profesional dan Berkompeten;
7. Belum terciptanya sinkronisasi data yang baik antara pengelolaan data mutasi dan jumlah actual PNS diwilayah Pemerintahan Kabupaten Mahakam Ulu, dengan system SAPK sehingga kendala dalam proses pelayanan kepegawaian;
8. Belum memiliki data-data PNS Kabupaten Mahakam Ulu yang memenuhi syarat untuk klasifikasi promosi jabatan;
9. Belum memiliki system atau Aplikasi kepegawaian untuk mempermudah pelayanan kepegawaian;
10. Adanya Kasus Indisipliner PNS.

1.2 Telaahan Visi, Misi RPJMD Kabupaten Mahakam Ulu 2021-2026

Visi merupakan pandangan jauh ke depan, kemana dan bagaimana Kabupaten Mahakam Ulu harus dibawa dan berkarya agar konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Dengan bertitik tolak dari fakta sejarah, potensi dan kondisi factual yang digali dari nilai-nilai luhur yang dianut oleh seluruh komponen stakeholder yang ada di Kabupaten Mahakam Ulu maka pernyataan Visi untuk membangun Kabupaten Mahakam Ulu.

“MEMBANGUN MAHULU UNTUK SEMUA SEJAHTERA BERKEDALIAN”

Rumusan visi diatas merupakan rumusan prioritas pembangunan di Kabupaten Mahakam Ulu yang menjadi fokus dan arahan pembangunan serta program kerja selama lima tahun kedepan. Adapun penjelasan dari masing-masing elemen visi Kabupaten Mahakam Ulu, yang dapat dimaknai sebagai prioritas pembangunan masing-masing diuraikan sebagai berikut :

MAHULU : Mahulu adalah kabupaten Mahakam Ulu, sebuah wilayah administratif dan geografis setingkat kabupaten yang berada di wilayah Provinsi Kalimantan Timur.

UNTUK SEMUA : Untuk Semua" mengandung arti bahwa seluruh atau segenap masyarakat Mahakam Ulu diberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk berpartisipasi dan menikmati

hasil-hasil pembangunan tanpa diskriminasi, baik wilayah, agama, ras, etnis, kondisi fisik dan gender.

SEJAHTERA : Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, sejahtera artinya tenteram, selamat sentosa, dan senang. Artinya kondisi manusia di mana masyarakatnya dalam keadaan sehat, damai, dan senang. Dalam buku Indonesia Macroeconomic Outlook (2009) oleh Universitas Indonesia, masyarakat sejahtera adalah masyarakat yang dapat menikmati kemakmuran secara utuh, tidak miskin, tidak menderita kelaparan, menikmati pendidikan, mampu mengimplementasikan kesetaraan gender, dan merasakan fasilitas kesehatan secara merata.

Sejahtera dalam makna terdalamnya adalah bahwa masyarakat Mahakam Ulu melalui proses pembangunan dapat menikmati kehidupan yang layak, aman dan manusiawi. Kehidupan yang layak, aman dan manusiawi berarti bahwa setiap warga dapat terpenuhi hak untuk sehat dan berpendidikan yang layak, memperoleh pekerjaan yang layak serta mampu mendapatkan akses di dunia usaha, tidak tersisihkan dalam kehidupan sosial, mendapatkan jaminan rasa aman dan menjadi bagian dari komunitas yang sehat dan berpartisipasi dalam kehidupan sosial sebagai warga Mahakam Ulu.

Untuk merealisasikan visi ini, maka tata kelola pemerintahan di Mahakam Ulu akan diabdikan tidak saja untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang tinggi namun juga diarahkan untuk peningkatan kualitas hidup sosial warga, sehingga warga Mahakam Ulu memiliki etos hidup yang optimis dan memiliki harapan yang baik bagi masa depan diri, keluarga, komunitas maupun Kabupaten Mahakam Ulu.

BERKEADILAN : Pembangunan Mahakam Ulu 2021-2026 mengedepankan pada konsep pembangunan berkeadilan. Pembangunan akan lebih fokus pada program-program dalam rangka memperkecil ketidakmerataan / ketimpangan kesejahteraan. Pembangunan tidak hanya difokuskan pada daerah ibu kota pemerintahan saja, akan tetapi pemerataan pembangunan juga akan dilakukan pada seluruh wilayah penyangga Kabupaten Mahakam Ulu serta daerah terluar (perbatasan) sesuai dengan konsep pembangunan pada RTRW. Mahakam Ulu memandang paradigma pertumbuhan ekonomi di masa depan tidak hanya difokuskan pada pertumbuhan ekonomi saja, tetapi harus memperhatikan pembangunan yang inklusif. Hal ini didasari atas kesadaran bahwa pendekatan pembangunan yang terlalu berorientasi kepada pertumbuhan, telah menghasilkan eksklusi sosial dan tiga krisis besar, berupa: ketimpangan sosial, kemiskinan dan kerusakan lingkungan, sehingga perlu paradigma pembangunan baru yang lebih bersifat inklusif. World Economic Forum (WEF) mendefinisikan ekonomi inklusif sebagai suatu strategi untuk meningkatkan kinerja perekonomian dengan perluasan kesempatan dan kemakmuran ekonomi, serta memberi akses yang luas pada seluruh lapisan masyarakat. Dalam konteks pembangunan di Indonesia, selanjutnya Bappenas

mendefinisikan pembangunan ekonomi inklusif sebagai pertumbuhan ekonomi yang menciptakan akses dan kesempatan yang luas bagi seluruh lapisan masyarakat secara berkeadilan, meningkatkan kesejahteraan, dan mengurangi kesenjangan antar kelompok dan wilayah.

Pembangunan yang merata diyakini merupakan solusi yang paling tepat dalam mengatasi kemiskinan, pengangguran dan kesenjangan ekonomi antar wilayah di Kabupaten Mahakam Ulu. Diharapkan dengan konsep pembangunan yang berkeadilan, seluruh lapisan masyarakat dan seluruh wilayah Kabupaten Mahakam Ulu dapat ikut berpartisipasi dalam memajukan perekonomian Mahakam Ulu

Sedangkan Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai visi yang telah diuraikan diatas, Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu menetapkan misi pembangunan adalah sebagai berikut :

1. Membangun dan meningkatkan sarana dan prasarana publik yang berkualitas, adil, berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

Misi ini diarahkan untuk mewujudkan tersedianya infrastruktur strategis yang mantap sehingga mampu menopang kebutuhan masyarakat dalam melakukan berbagai aktifitas, utamanya aktifitas ekonomi. Terhubungnya jalan darat antar kecamatan dan antar kampung, tersedianya jaringan listrik dan air bersih yang memadai serta jaringan telekomunikasi yang menjangkau sebagian besar kampung merupakan fokus utama dalam misi ini. Tersedianya infrastruktur jalan yang mantap akan meningkatkan keterhubungan antara satu kawasan dengan kawasan yang lain, memudahkan mobilisasi orang, barang dan jasa. Tersedianya jaringan listrik yang mantap akan memudahkan berbagai aktifitas masyarakat, utamanya untuk proses produksi barang dan jasa, dan tersedianya fasilitas air bersih akan meningkatkan taraf kesehatan masyarakat. Terhubungnya antar elemen masyarakat melalui pengembangan jaringan telekomunikasi akan meningkatkan arus informasi yang akan memacu pertumbuhan ekonomi masyarakat. Secara umum, tersedianya infrastruktur dasar strategis tersebut diatas akan mampu mendorong percepatan kemajuan kawasan dan kesejahteraan masyarakat.

2. Meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan memanfaatkan potensi sumber daya alam, memberdayakan usaha ekonomi kecil menengah yang berbasis kerakyatan, dan perluasan lapangan kerja termasuk pengembangan ekonomi kreatif berbasis pariwisata dan kearifan lokal.

Misi ini memprioritaskan peningkatan taraf hidup masyarakat dengan mengoptimalkan pemanfaatan potensi sumber daya alam daerah melalui peningkatan nilai tambah (*value added*) dengan tetap mempertahankan keseimbangan ekosistem guna mendukung pengembangan ekonomi yang berkelanjutan. Melalui misi ini akan ada upaya untuk mengidentifikasi, memetakan, memberdayakan dan mengembangkan berbagai potensi sumber daya daerah yang ada di berbagai sektor mulai dari sektor pertanian, perkebunan, perikanan, peternakan, kehutanan, industri, perdagangan, jasa, pariwisata, dan lain sebagainya. Identifikasi ini diharapkan akan menghasilkan mesin pertumbuhan (*engine of growth*) yang akan memberikan dampak pada upaya menggerakkan sektor-sektor lain untuk tumbuh dan berkembang.

Pembangunan ekonomi yang ingin diwujudkan dalam misi ini adalah pembangunan ekonomi yang memberikan sebesar-besarnya dampak langsung pada upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat lokal.

Selain itu, melalui misi ini akan dilakukan berbagai upaya pengentasan kemiskinan dan pengangguran melalui pemberdayaan masyarakat dan perluasan kesempatan kerja, pengembangan ekonomi kreatif berbasis pariwisata dan kearifan lokal. Berbagai upaya ini dilakukan berseiring dengan upaya pemerintah kabupaten Mahakam Ulu untuk memberikan kesempatan dan perlindungan kepada tenaga kerja lokal dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja bagi dunia usaha yang berinvestasi. Melalui misi ini pemerintah daerah akan mengupayakan memberdayakan masyarakat khususnya masyarakat miskin melalui berbagai program pengentasan kemiskinan yang melibatkan berbagai pihak termasuk dunia usaha antara lain melalui program “*public private partnership*” dan kerjasama pemenuhan tenaga kerja.

3. Mewujudkan masyarakat yang cerdas, sehat, sejahtera, bermartabat dan berdaya saing tinggi.

Misi ini memprioritaskan pada peningkatan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana pendidikan dan kesehatan serta pelayanan publik lainnya bagi warga masyarakat. Peningkatan kuantitas dan kualitas pendidikan dan kesehatan mengarah pada upaya pemerintah untuk meningkatkan akses masyarakat terhadap layanan pendidikan dan kesehatan. Sementara peningkatan kualitas pendidikan dan kesehatan mengarah pada upaya pemerintah untuk memenuhi dan mencapai standar pelayan yang maksimal. Misi ini juga mengarahkan pada upaya mewujudkan masyarakat yang bermartabat dan berdaya saing tinggi melalui peningkatan peran pemuda dan olahraga dalam pembangunan daerah, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan keluarga dan anak.

4. Menciptakan tata pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan, dan akuntabel.

Misi ini memprioritaskan pada penciptaan tata pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan, dan akuntabel, yang berimplikasi pada peningkatan kualitas pelayanan pemerintah daerah kepada masyarakat melalui reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan dalam setiap level pemerintahan. Dengan terciptanya tata pemerintahan yang baik (*good governance*) diharapkan akan meningkatkan efektifitas kinerja birokrasi pemerintahan dalam mengemban amanah rakyat. Tidak hanya itu, melalui misi ini juga diharapkan mampu mewujudkan pelayanan publik yang prima yang dilandaskan pada prinsip transparansi dan akuntabilitas.

Terkait dengan Visi dan Misi Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2021-2026, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu dalam penyusunan Rencana Strategis berdasarkan Misi ke 4 yakni :

“Menciptakan tata pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan dan akuntabel”.

Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) harus didukung oleh Sumber Daya Aparatur (SDM apartur) yang profesional, disiplin dan berakuntabilitas kepada mitra kerja (*stakeholder*) sampai kepada adanya pengawasan yang proposional serta menghasilkan pelayanan prima.

3.3 Telaahan Staff Renstra Kementerian/Lembaga

Visi dan Misi Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi adalah sebagai berikut. **“Aparatur Negara yang profesional, efektif, efisien dan akuntabel dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi menuju pemerintahan yang baik.”** Misi:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan publik;
2. Meningkatkan akuntabilitas kinerja aparatur;
3. Meningkatkan koordinasi pengawasan;
4. Terwujudnya kelembagaan yang efektif dan efisien;
5. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi ketatalaksanaan;
6. Meningkatkan profesionalitas SDM aparatur.

Visi dan Misi Badan Kepegawaian Negara adalah sebagai berikut. **“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”** Misi :

1. Mengembangkan sistem manajemen kepegawaian negara;
2. Mengembangkan sistem pelayanan kepegawaian;
3. Mengembangkan manajemen internal BKN.

Visi dan Misi Kementerian Dalam Negeri adalah sebagai berikut. **“Terwujudnya sistem politik yang demokratis, pemerintahan yang desentralistik, pembangunan daerah yang berkelanjutan, serta keberdayaan masyarakat yang partisipatif, dengan didukung sumber daya aparatur yang profesional dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia”.** Misi :

1. Memperkuat Keutuhan NKRI, serta memantapkan sistem politik dalam negeri yang demokratis;
2. Memantapkan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum;
3. Memantapkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan yang desentralistik;
4. Mengembangkan keserasian hubungan pusat-daerah, antar daerah dan antar kawasan, serta kemandirian daerah dalam pengelolaan pembangunan secara berkelanjutan;
5. Memperkuat otonomi desa dan meningkatkan keberdayaan masyarakat dalam aspek ekonomi, sosial, dan budaya; serta
6. Mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa.

Apabila dikaitkan dengan visi misi Kementerian/Lembaga, maka faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong yang mempengaruhi permasalahan pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah sebagaimana pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1
Telahaan Resntra Kementerian dan Lembaga

No.	Visi dan Misi Kementerian/ Lembaga Terkait	Permasalahan	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Visi dan Misi Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi “Aparatur Negara yang profesional, efektif, efisien dan akuntabel dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi menuju pemerintahan yang baik.”				
1	Meningkatkan akuntabilitas kinerja aparatur;	1. Ukuran kinerja belum terlalu konkret	1. Kurangnya Sumber Aparatur Daerah terampil, handal profesional; 2. Kuntitas Pegawai masih kurang;	1. Adanya komitmen yang kuat dari pimpinan untuk menegakkan akuntabilitas
2	Meningkatkan profesionalitas SDM aparatur.	1. Belum Tertanamnya budaya kinerja dan budaya pelayanan. 2. Sulitnya menegakkan integritas.	1. Kurangnya pemahaman sdm aparatur terhadap peraturan kepegawaian	1. Tercukupinya kebutuhan hidup PNSD secara layak; 2. Adanya motivasi kerja aparatur yang cukup tinggi;
Visi dan Misi Badan Kepegawaian Negara “Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”				
1	Mengembangkan sistem manajemen kepegawaian negara;	1. Penerapan sistem manajemen kepegawaian yang belum sempurna.	Terbatasnya pegawai yang memahami sistem manajemen kepegawaian	-Tersedianya perangkat lunak (Simpeg)
2	Mengembangkan sistem pelayanan kepegawaian;	2. Pelayanan kepegawaian belum semuanya .	Kurangnya pemahaman sdm aparatur terhadap layanan kepegawaian yang ada	

<p>Visi dan Misi Kementerian Dalam Negeri adalah sebagai berikut.</p> <p>“Terwujudnya sistem politik yang demokratis, pemerintahan yang desentralistik, pembangunan daerah yang berkelanjutan, serta keberdayaan masyarakat yang partisipatif, dengan didukung sumber daya aparatur yang profesional dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia”.</p>				
1	Mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa	Merebaknya gejala kolusi dan nepotisme,	Lemahnya penegakkan hukum dan disiplin	Peraturan tentang disiplin PNS

3.4 Penentuan Isu-Issu Strategis

Analisis isu-isu strategis merupakan bagian penting dan sangat menentukan dalam proses penyusunan rencana pembangunan daerah untuk melengkapi tahapan-tahapan yang telah dilakukan sebelumnya. Identifikasi isu yang tepat dan bersifat strategis meningkatkan akseptabilitas prioritas pembangunan, dapat dioperasionalkan dan secara moral serta etika birokratis dapat dipertanggungjawabkan dan menjawab persoalan nyata yang dihadapi dalam pembangunan.

Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi SKPD adalah kondisi yang menjadi perhatian dalam perencanaan pembangunan karenadampaknya yang signifikan bagi SKPD di masa depan. Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

Isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan, berkenaan dengan peran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan dibidang kepegawaian , pendidikan dan pelatihan dan setelah dikaitkan dengan Visi dan Misi Kabupaten Mahakam Ulu, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

Tabel 3.2
Isu-isu Strategis Pengelolaan Kepegawaian Tahun 2022

Isu Strategis yang dihadapi BKPP		
Kalimat (-) “Masih...”	Kalimat (0)	Kalimat (+) “Perlunya
1. Belum Tersedianya Sarana dan Prasarana Kerja yang memadai	1. Sarana dan Prasarana Kerja yang memadai	1. Peningkatan Sarana dan Prasarana Kerja yang memadai
2. Kurang tersedianya Aparatur di Lingkungan BKPP dan Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu	2. Jumlah Aparatur di Lingkungan BKPP dan Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu	2. Peningkatan Jumlah Aparatur di Lingkungan BKPP dan Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu
3. Belum tersedianya Data Kepegawaian yang memadai	3. Kualitas Data Kepegawaian	3. Peningkatan Kualitas Data Kepegawaian

4. Lemahnya Manajemen Pengelolaan ASN di Lingkungan Pemkab Mahakam Ulu	4. Kualitas Manajemen Pengelolaan ASN di Lingkungan Pemkab Mahakam Ulu	4. Peningkatan Kualitas Manajemen Pengelolaan ASN di Lingkungan Pemkab Mahakam Ulu
5. Belum tetapnya standar pelayanan Kepegawaian	5. Kualitas Standar Pelayanan Kepegawaian	5. Peningkatan Kualitas Standar Pelayanan Kepegawaian
6. Kurangnya Pengelolaan Kepegawaian yang baik, bersih dan berwibawa	6. Sistem Pengelolaan Kepegawaian yang baik, bersih dan berwibawa	6. Peningkatan Sistem Pengelolaan Kepegawaian yang baik, bersih dan berwibawa
7. Lemahnya Kapasitas Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu	7. Kapasitas Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu	7. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu
8. Lemahnya Pengawasan terhadap Pengelolaan Kepegawaian	8. Kapasitas Pengawasan terhadap pengelolaan Kepegawaian	8. Peningkatan Pengawasan terhadap pengelolaan Kepegawaian
9. Lemahnya Manajemen Penempatan Pegawai	9. Kapasitas Manajemen Penempatan Pegawai	9. Peningkatan Kapasitas Penempatan Pegawai
10. Jumlah Aparatur Sipil negara yang kurang	11. Jumlah ASN yang tercukupi	10. Penyeimbangan Jumlah ASN dengan kebutuhan kabupaten

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Visi dan Misi Kabupaten Mahakam Ulu

Visi Kabupaten Mahakam Ulu dalam rangka mewujudkan pembangunan untuk semua dan sejahtera berkeadilan sebagaimana dirumuskan dalam pernyataan visi pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Mahakam Ulu.

Visi Kabupaten Mahakam Ulu tahun 2021-2026 yaitu:

“MEMBANGUN MAHULU UNTUK SEMUA, SEJAHTERA BERKEADILAN”.

Visi tersebut di atas memiliki substansi nilai (value) atau pokok pokok visi yang penting sebagai pijakan untuk menjabarkan dalam misi pembangunan.

Untuk dapat mewujudkan Visi di atas, telah ditetapkan beberapa misi untuk mengimplementasikan visi daerah yang terurai melalui program dan kegiatan satuan kerja perangkat daerah, yang terdiri atas :

- 1. Membangun dan meningkatkan sarana dan prasarana publik yang berkualitas, adil, berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.;**
- 2. Meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan memanfaatkan potensi sumber daya alam, memberdayakan usaha ekonomi kecil menengah yang berbasis kerakyatan, dan perluasan lapangan kerja termasuk pengembangan ekonomi kreatif berbasis pariwisata dan kearifan lokal;**
- 3. Mewujudkan masyarakat yang cerdas, sehat, sejahtera, bermartabat dan berdaya saing tinggi;**
- 4. Menciptakan tata pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan, dan akuntabel.**

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu dalam melaksanakan tujuan dan sasarannya harus mengacu pada Visi Misi Kabupaten Mahakam Ulu dengan tetap memperhatikan tugas pokok dan fungsinya.

Memperhatikan Visi Kabupaten Mahakam Ulu serta dengan memperhatikan perubahan paradigma dan peranan manajemen kepegawaian pada masa yang akan datang, sangatlah rasional diperlukan langkah dan tindakan pemantapan lembaga Pengawasan sebagai lembaga mandiri, profesional, berkualitas, akuntabel dan transparan.

Sehubungan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu, menurunkan Visi dan Misi dimaksud sesuai dengan misi ke-4 Kabupaten Mahakam Ulu yaitu:

“Menciptakan tata pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan, dan akuntabel.”

Yang diturunkan ke dalam program-program sebagai berikut :

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

4.2 Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

Tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Sedangkan sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Daerah / Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (outcome) program Perangkat Daerah. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta berdasarkan pada analisis isu-isu strategis.

Visi dan misi pembangunan jangka menengah Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2021-2026 yang telah dirumuskan terdiri dari 6 (enam) tujuan dan 16 (enam belas) sasaran serta terdapat 18 (delapan belas) indikator dan target pembangunan per tahun yang diletakkan beriringan pada setiap tujuan dan sasaran pembangunan.

Adapun 6 (enam) tujuan Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Pelayanan Infrastruktur Dasar;
2. Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup;
3. Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi yang Berkualitas;
4. Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat;
5. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia;
6. Mewujudkan Birokrasi Pemerintahan yang bersih, profesional dan berorientasi pelayanan publik.

Sesuai dengan Tujuan ke-5 Kabupaten Mahakam Ulu serta Program Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan tersebut di atas, maka tujuan dan sasaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam jangka menengah yang akan dicapai tergambar melalui indikator-indikator sebagai berikut :

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Menengah Pelayanan Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Mahakam Ulu

No	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	KONDISI KINERJA AWAL	TARGET KINERJA SASARAN TAHUN KE				
					2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1	Tersedianya ASN Kabupaten Mahakam Ulu yang Profesional	Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang Berkualitas dan Tertib Administrasi serta Meningkatnya Kesejahteraan Pegawai	Jumlah Penerimaan Formasi ASN	85%	86,0%	87,0%	88,0%	89,0%	90,0%
			Jumlah Aparatur sesuai dengan kebutuhan SOTK	85%	86,0%	87,0%	88,0%	89,0%	90,0%
			Diklat yang diselenggarakan sesuai kebutuhan	75%	77,0%	79,0%	81,0%	83,0%	85,0%
			Penanganan Pelanggaran Disiplin ASN	85%	86,0%	87,0%	88,0%	89,0%	90,0%
			Rata-Rata	82,5%	83,75%	85%	86,25%	87,5%	88,75%

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Strategi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Untuk merumuskan strategi dan kebijakan SKPD, yang perlu diperhatikan adalah kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dalam mengembangkan kelembagaan secara menyeluruh, untuk itulah perlu dilakukan analisis terhadap faktor-faktor kunci keberhasilan yang ditinjau dari factor internal dan eksternal.

Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan 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 strategi yang tepat menjadi sangat penting.

Pengembangan dan peningkatan kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan 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 Mahakam ulu 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 analisis SWOT maka, strategi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu 2021–2026 adalah:

1. Mengoptimalkan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur;
2. Meningkatkan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara untuk pengembangan karir Aparatur Sipil Negara;
3. Peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara yang bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme melalui penegakan peraturan disiplin;
4. Penyelenggaraan sosialisasi tentang peraturan terkait dengan Kebijakan Aparatur Sipil Negara;
5. Memberikan kemudahan bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan meningkatkan pengetahuan dan keahliannya melalui tugas belajar mandiri, ijin belajar, beasiswa;
6. Memberikan jaminan pensiun dan jaminan hari tua bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku;
7. Menerapkan merit system dalam pelayanan manajemen Aparatur Sipil Negara melalui sistem informasi Aparatur Sipil Negara berbasis teknologi.

5.2. Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pelatihan

Kebijakan merupakan arah tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan, dari penentuan strategi maka dapat diambil kebijakan sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan diklat aparatur pemerintahan secara selektif sesuai prioritas daerah;
2. Penegakan peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara;
3. Pemberian penghargaan terhadap Aparatur Sipil Negara yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya;
4. Peningkatan wawasan Aparatur Sipil Negara melalui sosialisasi tentang penyelenggaraan kebijakan Aparatur Sipil Negara dalam sistem pemerintahan;
5. Peningkatan tingkat pendidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui tugas belajar, ijin belajar dan beasiswa;
6. Penerapan proses pengadaan aparatur sipil negara secara terbuka, transparan, dan objektifitas melalui kompetensi, kualifikasi untuk mendapatkan aparatur sipil negara yang berkualitas;
7. Penerapan merit system untuk mutasi dan promosi PNS;
8. Penerapan pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem Informasi ASN berbasis E-Kepegawaian melalui E-Government.

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

6.1. Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan

Berdasarkan strategi dan kebijakan, selanjutnya ditetapkan sejumlah program prioritas yang akan dilaksanakan sesuai dengan peran dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam ulu sebagai upaya untuk mewujudkan Misi Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu.

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya program tersebut dimaksudkan pula sebagai program kerja dan rencana kerja yang akan datang sebagai pedoman operasional. Beberapa program prioritas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Kab. Mahakam Ulu 2022-2026

Tujuan	Sasaran (Indikator atau Sasaran)	Kode	Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Akhir		Unit Pelaksana	Lokasi	
						2022		2023		2024		2025		2026		Target	Rp.			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	
Unsur Penunjang Urusan Pemerintah																				
Mewujudkan Tata Pemerintahan yang bersih, transparan, profesional dan akuntabel																				
Terwujudnya sumber daya Aparatur yang Berkualitas dan Tertib Administrasi serta Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai																				
	5.03 . 01		Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota																	
	5.03 . 01 . 2.01		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah																	
	5.03 . 01 . 2.01 . 02		Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Penyusunan RKA SKPD		1 Dokumen	6.086.200	1 Dokumen	6.086.200	1 Dokumen	6.086.200	1 Dokumen	6.086.200	1 Dokumen	6.086.200			BKPP	Mahulu	
	5.03 . 01 . 2.01 . 03		Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Penyusunan Perubahan RKA SKPD		1 Dokumen	10.391.600	1 Dokumen	10.391.600	1 Dokumen	10.391.600	1 Dokumen	10.391.600	1 Dokumen	10.391.600			BKPP	Mahulu	
	5.03 . 01 . 2.01 . 06		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Ikhtisar		1 Dokumen	9.780.800	1 Dokumen	9.780.800	1 Dokumen	9.780.800	1 Dokumen	9.780.800	1 Dokumen	9.780.800			BKPP	Mahulu	
			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen gaji dan tunjangan ASN yang tersusun																
			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Pembayaran Gaji dan Tunjangan PNS		33 ASN	6.678.006.132	34 ASN	7.411.780.852	35 ASN	7.527.942.728	36 ASN	7.644.111.604	37 ASN	7.760.274.880					
			Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah administrasi Pelaksanaan Tugas ASN		12 ASN	371.422.800	12 ASN	371.422.800	12 ASN	371.422.800	12 ASN	371.422.800	12 ASN	371.422.800					
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun		1 Laporan	7.128.200	1 Laporan	7.128.200	1 Laporan	7.128.200	1 Laporan	7.128.200	1 Laporan	7.128.200					

Tujuan	Sasaran (Indikator atau Sasaran)	Kode	Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Akhir		Unit Pelaksana	Lokasi
						2022		2023		2024		2025		2026		Target	Rp.		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
			SKPD			an		n		an		an		an					
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Semester		2 Laporan	9.784.100	2 Laporan	9.784.100	2 Laporan	9.784.100	2 Laporan	9.784.100	2 Laporan	9.784.100				
			Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan		12 Laporan	7.587.200	12 Laporan	7.587.200	12 Laporan	7.587.200	12 Laporan	7.587.200	12 Laporan	7.587.200				
	5.03 . 01 . 2.05		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah																
	5.03 . 01 . 2.05 . 03		Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	SK Kenaikan Gaji Berkala (KGB) SK Penambahan Masa Kerja (PMK)		200 SK	150.000.000	220 SK	175.000.000	230 SK	200.000.000	240 SK	225.000.000	250 SK	250.000.000			BKPP	Mahulu
	5.03 . 01 . 2.05 . 04		Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Kecamatan		5 Kecamatan	75.027.800	5 Kecamatan	75.027.800	5 Kecamatan	75.027.800	5 Kecamatan	75.027.800	5 Kecamatan	75.027.800			BKPP	Mahulu
	5.03 . 01 . 2.05 . 10		Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Sosialisasi Peraturan Kepegawaian Sertifikat kegiatan Sosialisasi		5 Laporan	150.000.000	5 Laporan	160.000.000	5 Laporan	170.000.000	5 Laporan	180.000.000	5 Laporan	190.000.000			BKPP	Mahulu
	5.03 . 01 . 2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah																
	5.03 . 01 . 2.06 . 01		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Perawatan Instalasi Listrik dan AC		12 Perawatan	25.000.000	12 Perawatan	25.000.000	12 Perawatan	25.000.000	12 Perawatan	25.000.000	12 Perawatan	25.000.000			BKPP	Mahulu
	5.03 . 01 . 2.06 . 02		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Pembelian Peralatan dan Perlengkapan Kantor		15 Buah	107.806.500	15 Buah	107.806.500	15 Buah	107.806.500	15 Buah	107.806.500	15 Buah	107.806.500			BKPP	Mahulu
	5.03 . 01 . 2.06 . 04		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Pembelian ATK		50 Buah	85.518.300	50 Buah	85.518.300	50 Buah	85.518.300	50 Buah	85.518.300	50 Buah	85.518.300			BKPP	Mahulu
	5.03 . 01 . 2.06 . 05		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Persediaan barang Cetak dan Penggandaan		1000 Map	100.000.000	1000 Map	100.000.000	1000 Map	100.000.000	1000 Map	100.000.000	1000 Map	100.000.000			BKPP	Mahulu
	5.03 . 01 . 2.06 . 08		Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Persediaan Minuman Untuk Tamu		55 Dus	50.000.000	55 Dus	50.000.000	55 Dus	50.000.000	55 Dus	50.000.000	55 Dus	50.000.000			BKPP	Mahulu

Tujuan	Sasaran (Indikator atau Sasaran)	Kode	Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Akhir		Unit Pelaksana	Lokasi	
						2022		2023		2024		2025		2026		Target	Rp.			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	
	5.03 . 01 . 2.06 . 09		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Pelaksanaan Rapat SKPD Jumlah Pelaksanaan Dinas Dalam Daerah Jumlah Pelaksanaan Dinas Luar Daerah Jumlah Pelaksanaan Rapat Korpri Jumlah Koordinasi ke Korpri Provinsi dan Pusat		4 Kali 8 Kali 4 Kali 4 Rapat 4 Rapat	350.000.000	4 Kali 8 Kali 4 Kali 4 Rapat 4 Rapat	350.000.000	4 Kali 8 Kali 4 Kali 4 Rapat 4 Rapat	350.000.000	4 Kali 8 Kali 4 Kali 4 Rapat 4 Rapat	350.000.000	4 Kali 8 Kali 4 Kali 4 Rapat 4 Rapat	350.000.000				BKPP	Mahulu
	5.03 . 01 . 2.07		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah																	
	5.03 . 01 . 2.07 . 05		Pengadaan Mebel	Jumlah Pembelian Mebel				15 Buah	99.589.500			15 Buah	99.589.500							
	5.03 . 01 . 2.07 . 11		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Pembelian Bahan dan Peralatan Kebersihan kantor		25 Buah	25.000.000	25 Buah	30.000.000	25 Buah	30.000.000	25 Buah	30.000.000	25 Buah	30.000.000					
	5.03 . 01 . 2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah																	
	5.03 . 01 . 2.08 . 01		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Materai		650 Lembar	6.495.000	650 Lembar	6.495.000	650 Lembar	6.495.000	650 Lembar	6.495.000	650 Lembar	6.495.000					
	5.03 . 01 . 2.08 . 02		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Pembayaran Lintas Maya Jumlah Pembelian Air Minum Galon Jumlah Pembelian Token Listrik		12 Bulan 1000 Liter 12 Bulan	390.000.000	12 Bulan 1000 Liter 12 Bulan	390.000.000	12 Bulan 1000 Liter 12 Bulan	390.000.000	12 Bulan 1000 Liter 12 Bulan	390.000.000	12 Bulan 1000 Liter 12 Bulan	390.000.000					
	5.03 . 01 . 2.08 . 04		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Pembayaran Gaji TKK		45 Orang	2.004.720.000	45 Orang	2.004.720.000	45 Orang	2.004.720.000	45 Orang	2.004.720.000	45 Orang	2.004.720.000					
	5.03 . 01 . 2.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah																	
	5.03 . 01 . 2.09 . 01		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah pembelian BBM Kendaraan Dinas Jumlah Perawatan Kendaraan Dinas Jumlah Pembayaran Pajak Tahunan Kendaraan Dinas		4 Buah 10000 Liter	200.000.000	4 Buah 10000 Liter 6 Kali	225.000.000	4 Buah 10000 Liter	250.000.000	4 Buah 10000 Liter	300.000.000	4 Buah 10000 Liter	325.000.000					

Tujuan	Sasaran (Indikator Sasaran)	Kode	Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Akhir		Unit Pelaksana	Lokasi	
						2022		2023		2024		2025		2026		Target	Rp.			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	
						6 Kali				6 Kali		6 Kali		6 Kali						
	5.03 . 01 . 2.09 . 10		Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Perawatan dan Perbaikan Peralatan		6 Kali	40.000.000	6 Kali	40.000.000	6 Kali	40.000.000	6 Kali	40.000.000	6 Kali	40.000.000					
	5.03 . 01 . 2.13		Penataan Organisasi																	
	5.03 . 01 . 2.13 . 05		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Kinerja	Jumlah Laporan LAKIP		1 Laporan	7.587.200	1 Laporan	7.587.200	1 Laporan	7.587.200	1 Laporan	7.587.200	1 Laporan	7.587.200					
	5.03 . 02		Program Kepegawaian Daerah																	
	5.03 . 02 . 2.01		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN																	
	5.03 . 02 . 2.01 . 02		Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Dokumen kebutuhan Pegawai ASN Kab. Mahakam Ulu		200 Formasi	1.000.000.000	200 Formasi	1.000.000.000	200 Formasi	1.000.000.000	200 Formasi	1.000.000.000	200 Formasi	1.000.000.000					
	5.03 . 02 . 2.01 . 03		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Formasi ASN		180 Berkas 200 Berkas 45 SK	236.000.000	180 Berkas 200 Berkas 45 SK	243.000.000	180 Berkas 200 Berkas 45 SK	291.000.000	180 Berkas 200 Berkas 45 SK	325.000.000	180 Berkas 200 Berkas 45 SK	350.000.000					
	5.03 . 02 . 2.01 . 06		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah SK Pensiun Jumlah Karpeg Jumlah Karsi/Karsu		1 Kegiatan	100.000.000	1 Kegiatan	105.000.000	1 Kegiatan	110.000.000	1 Kegiatan	115.000.000	1 Kegiatan	120.000.000					
			Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Pembinaan Kelembagaan KORPRI		1 Kegiatan	150.000.000	1 Kegiatan	160.000.000	1 Kegiatan	170.000.000	1 Kegiatan	180.000.000	1 Kegiatan	190.000.000					
	5.03 . 02 . 2.01 . 10		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kwalitas System		2050 ASN	150.000.000	2100 ASN	160.000.000	2150 ASN	170.000.000	2200 ASN	180.000.000	2250 ASN	190.000.000					
	5.03 . 02 . 2.01 . 11		Pengelolaan Data Kepegawaian	Kwalitas Arsip Data Elektronik		1 Kegiatan	150.000.000	1 Kegiatan	160.000.000	1 Kegiatan	170.000.000	1 Kegiatan	180.000.000	1 Kegiatan	190.000.000					
	5.03 . 02 . 2.01 . 12		Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Kwalitas Data		200 Formasi	1.000.000.000	200 Formasi	1.000.000.000	200 Formasi	1.000.000.000	200 Formasi	1.000.000.000	200 Formasi	1.000.000.000					

Tujuan	Sasaran (Indikator or Sasaran)	Kode	Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Akhir		Unit Pelaksana	Lokasi
						2022		2023		2024		2025		2026		Target	Rp.		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
						si		si		asi		si		asi					
	5.03.02.2.02		Mutasi dan Promosi ASN																
	5.03.02.2.02.01		Pengelolaan Mutasi ASN	Pelayanan Mutasi ASN		20 ASN	65.000.000	20 ASN	70.000.000	25 ASN	80.000.000	25ASN	90.000.000	25 ASN	100.000.000				
	5.03.02.2.02.02		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah SK Kenaikan Pangkat Diterbitkan		150 SK	100.000.000	160 SK	120.000.000	170 SK	140.000.000	180 SK	160.000.000	190 SK	180.000.000				
	5.03.02.2.02.03		Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah PNS Promosi		60 PNS	800.000.000	65 PNS	825.000.000	70 PNS	850.000.000	75 PNS	900.000.000	80 PNS	925.000.000				
	5.03.02.2.03		Pengembangan Kompetensi ASN																
	5.03.02.2.03.01		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah Calon Praja		10 Orang	-	10 Orang	-	10 Orang	-	10 Orang	-	10 Orang	-				
	5.03.02.2.03.04		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Pembuatan Ijin Belajar, Tugas Belajar, Ijin Pencantuman Gelar dan Cuti PNS Jumlah Penerima Beasiswa		50 PNS 25 PNS	400.000.000	50 PNS 25 PNS	425.000.000	50 PNS 25 PNS	450.000.000	50 PNS 25 PNS	475.000.000	50 PNS 25 PNS	500.000.000				
	5.03.02.2.03.05		Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Peserta Diklat PIM Jumlah Peserta Pelatihan Dasar Jumlah Peserta Diklat PBJ		175 Orang	1.820.000.000	180 Orang	1.835.000.000	185 Orang	1.850.000.000	190 Orang	1.900.000.000	195 Orang	1.950.000.000				
	5.03.02.2.03.09		Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Jumlah Peserta Diklat															
	5.03.02.2.03.14		Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	SK Kenaikan Pangkat Gol. IV		20 SK	100.000.000	22 SK	150.000.000	25 SK	175.000.000	27 SK	180.000.000	30 SK	200.000.000				
	5.03.02.2.03.15		Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Pengurusan Jabatan Fungsional		50 SK	140.000.000	50 SK	150.000.000	50 SK	175.000.000	50 SK	180.000.000	50 SK	200.000.000				
	5.03.02.2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur																
	5.03.02.2.04.02		Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	SKP Pegawai ASN Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Rapat Evaluasi Kinerja ASN Peningkatan Aplikasi E-		300 Doku men 150 Doku	200.000.000	300 Doku men 150 Doku	210.000.000	300 Doku men 150 Doku	220.000.000	300 Doku men 150 Doku	230.000.000	300 Doku men 150 Doku	240.000.000				

Tujuan	Sasaran (Indikator atau Sasaran)	Kode	Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Akhir		Unit Pelaksana	Lokasi		
						2022		2023		2024		2025		2026		Target	Rp.				
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)		
				Kinerja		men 3 Laporan 300 Dokumen 41 OPD		en 3 Laporan 300 Dokumen 41 OPD		men 3 Laporan 300 Dokumen 41 OPD		men 3 Laporan 300 Dokumen 41 OPD		men 3 Laporan 300 Dokumen 41 OPD							
	5.03 . 02 . 2.04 . 03		Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rekapitulasi Absensi Pegawai ASN Monitoring Absensi Pegawai ASN Perbaikan Mesin Fingerprint																	
	5.03 . 02 . 2.04 . 04		Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Piagam Penghargaan PNS Berprestasi Plakat Penghargaan PNS Berprestasi																	
	5.03 . 02 . 2.04 . 05		Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah PNS Penerima Penghargaan		5 ANS	125.000.000	5 ANS	130.000.000	5 ANS	140.000.000	5 ANS	150.000.000	5 ANS	160.000.000						
	5.03 . 02 . 2.04 . 07		Pembinaan Disiplin ASN	Penertiban Atribut Sidak Kehadiran Pegawai ASN ke Seluruh OPD Pembinaan Kerohanian dan Gotong Royong		1 Laporan, 45 Buah, 30 Dokumen	250.000.000	1 Laporan, 5 Buah, 30 Dokumen	70.000.000	1 Laporan, 4 Buah, 30 Dokumen	80.000.000	1 Laporan, 3 Buah, 30 Dokumen	85.000.000	1 Laporan, 3 Buah, 30 Dokumen	90.000.000						
	5.03 . 02 . 2.04 . 08		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Rapat Koordinasi Tim Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN SK Hukuman Disiplin ASN Koordinasi ke Kejaksaan dan Pengadilan Tinggi		5 Laporan 3 SK	120.000.000	5 Laporan 2 SK	150.000.000	5 Laporan 2 SK	170.000.000	5 Laporan 2 SK	190.000.000	5 Laporan 2 SK	210.000.000						
	5.04		Pendidikan dan Pelatihan																		
	5.04 . 01		Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota																		
	5.04 . 01 . 2.05		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah																		
	5.04 . 01 . 2.05 . 09		Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Barang dan Jasa		30 Orang															

Tujuan	Sasaran (Indikator Sasaran)	Kode	Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Akhir		Unit Pelaksana	Lokasi	
						2022		2023		2024		2025		2026		Target	Rp.			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	
						30 Orang 2 Orang 80 Orang	1.292.775.800													
	5.03 . 02		Program pengembangan Sumber Daya Manusia																	
	5.03 . 02 . 2.01		Pengembangan Kompetensi Teknis																	
	5.03 . 02 . 2.01 . 01		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	Jumlah Penyusunan Dokumen Pengembangan Pola Karir PNS		1 Dokumen	131.251.000	1 Dokumen	179.000.000	1 Dokumen	202.850.000	1 Dokumen	226.200.000	1 Dokumen	235.000.000					
	5.03 . 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 Penyusunan Analisis Pengembangan Karir		1 Dokumen	157.532.000	1 Dokumen	230.000.000	1 Dokumen	235.000.000	1 Dokumen	252.000.000	1 Dokumen	297.000.000					
			Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah CPNS/PNS yang Mengikuti Pengembangan dan peningkatan Kompetensi Manajerial dan Fungsional																
			Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	Assesment TNP Kabupaten Mahakam Ulu		3500 Orang	2.250.000.000													
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi manajerial Jabatan Fungsional dan Kepemimpinan Pengawas				150 Orang	1.220.005.400	160 Orang	1.240.025.000	170 Orang	1.250.000.000	180 Orang	1.265.300.000					

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

7.1. Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Misi Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2022-2026 merupakan penjabaran dari Misi Tahap II dalam RPJPD Kabupaten Mahakam Ulu 2015-2025 dan integrasi dari sasaran yang akan dicapai pada Misi Tahap I tersebut. Adapun Misi tersebut terdiri dari :

Misi RPJPD :

1. Mewujudkan sarana dan prasarana daerah yang berkualitas dalam kerangka meningkatkan Pelayanan Publik dan membuka akses antar wilayah;
2. Terselenggaranya pelayanan public yang murah, mudah dan cepat diakses masyarakat;
3. Mewujudkan masyarakat Mahakam Ulu yang Berbudaya tinggi sebagai penggerak pembangunan dengan mempertahankan kearifan atau Budaya Lokal dan menjunjung tinggi kepastian Hukum;
4. Menggali dan mengembangkan sumber-sumber potensi ekonomi kerakyatan untuk dikembangkan menjadi produk Unggulan Daerah yang berdaya saing tinggi;
5. Menjaga Kelestarian Lingkungan Hidup dan Ekosistem Sungai dalam pelaksanaan pembangunan yang berkelanjutan;
6. Menerapkan ketatapemerintahan yang baik (good governance) dan Pemerintahan yang bersih (clean government) dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan public.

Misi RPJMD :

1. Membangun dan meningkatkan sarana dan prasarana publik yang berkualitas, adil, berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.
2. Meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan memanfaatkan potensi sumber daya alam, memberdayakan usaha ekonomi kecil menengah yang berbasis kerakyatan, dan perluasan lapangan kerja termasuk pengembangan ekonomi kreatif berbasis pariwisata dan kearifan lokal.
3. Mewujudkan masyarakat yang cerdas, sehat, sejahtera, bermartabat dan berdayasaing tinggi.
4. Menciptakan tata pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan, dan akuntabel.

Mengingat eratnya kaitan antara Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu dengan Dokumen RPJMD Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2021-2026, maka dalam penyusunannya harus menjadikan Dokumen Perencanaan Jangka Menengah tersebut sebagai acuan, artinya indikator kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan harus diarahkan untuk pencapaian target kinerja sesuai dengan kewenangan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang telah dicantumkan dalam target Kinerja RPJMD.

Berdasarkan urusan dan kewenangan yang dimiliki, dalam rangka pencapaian Misi Pemerintah Kabupaten Mahakam ulu, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan berkontribusi untuk mewujudkan salah satu Misi dalam RPJMD sesuai dengan kewenangan yang dimiliki sebagai berikut:

Tabel 7.1
Tujuan dan Sasaran Menengah Pelayanan Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Mahakam Ulu

No	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	KONDISI KINERJA AWAL	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE					
					2021	2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1	Tersedianya ASN Kabupaten Mahakam Ulu yang Profesional	Peningkatan Profesionalisme Aparatur Pemerintah Daerah	Rasio Jumlah Aparatur yang sesuai dengan kebutuhan SOTK		50%	60%	70%	75%	80%	85%
			Persentase Diklat yang diselenggarakan sesuai kebutuhan		55%	65%	70%	75%	80%	90%
			Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN		85%	75%	70%	60%	50%	40%
		Pemantapan Pengelolaan Manajemen Kepegawaian yang Mengacu pada Kebutuhan Pelayanan Prima	Persentase Penempatan ASN yang sesuai Kompetensi		72,5%	75%	77,5%	80%	82,5%	85%
			Tersedianya Sistem Kepegawaian daerah berbasis kompetensi pegawai		45%	55%	60%	70%	80%	85%
			Berjalanannya Seleksi CPNS		50%	60%	70%	75%	80%	85%

BAB VIII PENUTUP

8.1. Penutup

RENSTRA Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu 2021-2026 diharapkan dapat memberikan masukan (feedback) bagi penyusunan RPJMD Kabupaten Mahakam Ulu 2021-2026 dan arah pelaksanaan Good Governance dan Clean Government melalui rencana Program dan Kegiatan Kepegawaian yang transparan, cepat, tepat dan akuntabel melalui tekad “***Terwujudnya Manajemen Aparatur Berbasis Kompetensi menuju terciptanya aparatur yang bersih, professional dan sejahtera***”.

Dengan dirumuskannya Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan 2021-2026 ini, semua kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam periode 2021-2026 diharapkan akan mengacu pada Renstra yang telah disepakati bersama. Setiap awal tahun, Renstra ini dijabarkan lebih lanjut dalam suatu Rencana Kinerja (Performance Plan) dan Rencana Kerja dan Anggaran serta diperjanjikan dalam dokumen Penetapan Kinerja Tahunan. Kemudian selambat-lambatnya 3 bulan setelah akhir tahun, pencapaian kinerja dilaporkan melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.

Ujoh Bilang, 18 Januari 2021

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan
Pelatihan



Wenefrida Kayang, S.Sos, M.Si

NIP. 19650914 198811 2 001