



PEMERINTAH
KABUPATEN MAHAKAM ULU

RENSTRA BKPSDM 2021 - 2026

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KABUPATEN MAHAKAM ULU

**RENSTRA
PERUBAHAN**

UJOH BILANG 2023

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 BKPSDM	
2.1.Tugas Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM	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 BKPSDM	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 BKPSDM	19
BAB III PERSAMALAHAN DAN ISU STRATEGIS BKPSDM	
3.1.Indentifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM	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 BKPSDM	
4.1.Visi dan Misi	27
4.2.Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD	28
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BKPSDM	
5.1.Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	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	11
Tabel 2.2 Komposisi PNS Menurut Golongan	12
Tabel 2.3 Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan	13
Tabel 2.4 Alokasi Anggaran 2013-2020.....	13
Tabel 2.5 Daftar Gedung	14
Tabel 2.6 Daftar Kendaraan Dinas Roda 2	14
Tabel 2.7 Daftar Kendaraan Dinas Roda 4	14
Tabel 2.8 Daftar Sarana Meubeler	15
Tabel 2.9 Daftar Sarana Peralatan Kerja Kantor dan Pendukung	15
Tabel 2.10 Daftar Pelayanan yang Menjadi Tanggung Jawab BKPSDM ...	16
Tabel 2.11 Tabel Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM.....	17
Tabel 2.12 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan	18
Tabel 3.1 Telaahan Renstra Kementrian dan Lembaga	24
Tabel 3.2 Isu-Isu Strategis Pengelolaan Kepegawaian 2021	26
Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Menengah Perangkat Daerah	29
Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan BKPSDM 2021-2026.....	29
Tabel 7.1 Tujuan dan Sasaran Menengah Perangkat Daerah	47

Kata Pengantar

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 3 Januari 2023

Kepala BKPSDM
Kabupaten Mahakam Ulu,

The image shows a blue circular official stamp of the Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu. Overlaid on the stamp is a blue ink signature. Below the signature, the name and NIP of the official are printed in bold black text.

Wenefrida Kayang, S.Sos, M.Si
NIP. 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 2021-2026. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disusun untuk mewujudkan capaian visi dan misi daerah serta tujuan setiap organisasi pemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 apartur sipil Negara antara lain menyatakan bahwa :

1. Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan Negara, perlu dibangun apartur 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 Apartur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib bertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen apartur sipil Negara.

Untuk itu Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA 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 42 Tahun 2021 tentang Satuan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah;

1.3. Maksud Dan Tujuan

Maksud Penyusunan Rencana Strategis BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA 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 DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA 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 2021 sampai dengan 2026.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MAHAKAM ULU, memuat informasi tentang tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Kabupaten Mahakam Ulu serta telaahan visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih;

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN, berisi Visi dan Misi, Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah, yang akan menjadi landasan dalam permusan kegiatan BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

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 2021-2026;

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 DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MAHAKAM ULU

2.1. Tugas, Fungsi Dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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 :
4. Bidang Data, Kepangkatan, Kesejahteraan, Pensiun, Pendidikan dan Pelatihan ASN, membawahkan :
5. Kelompok Jabatan Fungsional;

Secara lengkap bagan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu dapat dilihat dalam Gambar 2.1

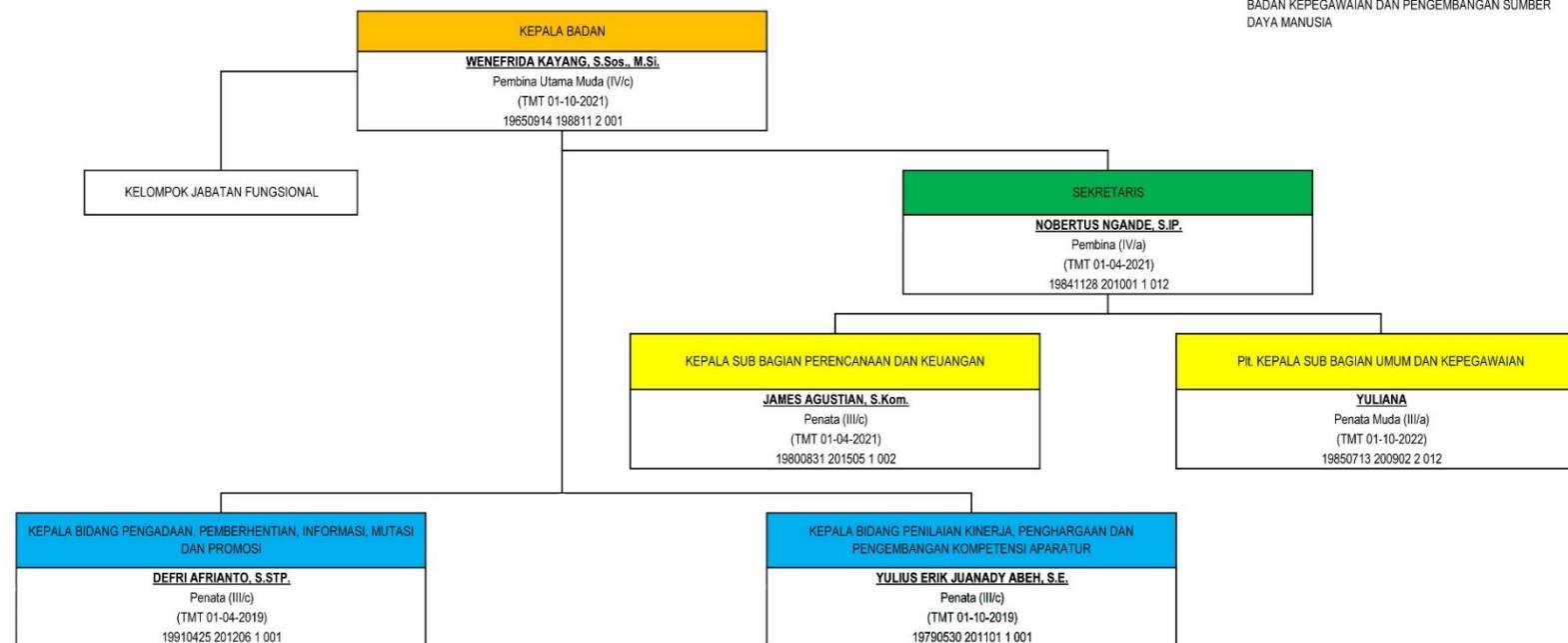
Gambar 2.1

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam U

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI KABUPATEN MAHAKAM ULU NOMOR 42 TAHUN 2021 TENTANG KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI SERTA TATA KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- f. Pelaksanaan Administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu dengan rincian sebagai berikut :

A. KEPALA BADAN

Tugas pokok :

Membantu Bupati melaksanakan fungsi administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Dengan rincian tugas dan fungsi:

- 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-Undangan 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 BKPSDM dalam memberikan pelayanan administratif dan teknis kepada semua unsur di lingkungan BKPSDM.

Fungsi :

- a. Penyusunan perencanaan, pemantauan, evaluasi, data pelaporan program, dan anggaran pengembangan sumber daya manusia aparatur.
- b. Pengelolaan verifikasi keuangan, pelaksanaan perbendaharaan, serta urusan akuntansi dan pelaporan keuangan.
- c. Pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, keamanan, perlengkapan, pengelolaan asset dan dokumentasi.
- d. Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan jabatan fungsional, serta evaluasi kinerja aparatur Sipil Negara, dan
- e. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Badan

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:

- a. Subbagian Perencanaan dan Keuangan Berkedudukan dibawah dan Bertanggung Jawab Kepada Sekretaris
- b. Melakukan Penyusunan rencana Program, kegiatan dan Anggaran ,pemantauan, evaluasi, pengelolaan data, penyusun laporan kinerja, pengelolaan dan penyiapan bahan pelaksanaan verifikasi, penatausahaan , perbendaharaan, pembukuan keuangan, urusan akuntansi dan pelaporan keuangan, serta menyiapkan bahan tanggapan pemeriksaan.

Fungsi :

- a. merencanakan kegiatan subbagian perencanaan dan keuangan sesuai dengan program kerja sekretariat sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. membagi tugas kepada bawahan di subbagian perencanaan dan keuangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- c. membimbing pelaksanaan tugas bawahan di subbagian perencanaan dan keuangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar;
- d. mengawasi dan memeriksa hasil kerja bawahan di subbagian perencanaan dan keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan agar terhindar dari kesalahan;
- e. membina dan memberikan teguran kepada bawahan di subbagian perencanaan dan keuangan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan untuk penegakkan disiplin pegawai;
- f. mengelola bahan penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja BKPSDM berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman pelaksanaan tugas organisasi;
- g. menyusun konsep Rencana Kegiatan dan Anggaran BKPSDM

- berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan dan anggaran;
- h. menyusun rencana anggaran kas berdasarkan kegiatan dalam rangka tertib penggunaan anggaran;
 - i. menyusun realisasi anggaran kegiatan berdasarkan pada dokumen. pelaksanaan anggaran sebagai bahan laporan penggunaan anggaran kegiatan di lingkungan BKPSDM;
 - j. mengoordinir penyusunan rencana umum pengadaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran proses pengadaan barang/jasa di lingkungan BKPSDM;
 - k. mengoordinir penyusunan cascading sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai acuan dalam penyusunan Indikator Kinerja Individu, Perjanjian Kinerja dan Rencana Aksi di lingkungan BKPSDM;
 - l. melaksanakan proses verifikasi pertanggungjawaban keuangan sesuai prosedur sebagai dasar pembayaran;
 - m. melaksanakan kegiatan perbendaharaan sesuai prosedur untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas;
 - n. melaksanakan penatausahaan keuangan sesuai prosedur dalam rangka tertib administrasi keuangan;
 - o. mengoordinasikan pelaksanaan belanja kepada Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan dan Bendahara dalam rangka pertanggungjawaban keuangan;
 - p. menyusun konsep laporan keuangan semester, prognosis dan akhir tahun sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pertanggungjawaban keuangan;
 - q. menyusun konsep laporan pengelolaan keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pertanggungjawaban pengelolaan keuangan;
 - r. menyusun konsep laporan kinerja instansi pemerintah BKPSDM sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam rangka penguatan akuntabilitas kinerja;
 - s. menyiapkan bahan tanggapan pemeriksaan sesuai dengan prosedur sebagai bahan tindak lanjut hasil pemeriksaan;

- t. melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan subbagian perencanaan dan keuangan berdasarkan target dan realisasi kegiatan sebagai bahan laporan dan rencana kerja yang akan datang;
- u. menyusun laporan pelaksanaan kegiatan subbagian perencanaan dan keuangan berdasarkan hasil evaluasi dalam rangka penguatan akuntabilitas kinerja; dan
- v. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan perintah atasan baik lisan maupun tertulis dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.

C. Bidang Penilaian Kinerja, Penghargaan dan Pengembangan Kompetensi

Aparatur

a. Tugas Pokok

- i. menyelenggarakan urusan penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan kompetensi aparatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Fungsi

- i. pengoordinasian penyusunan program kerja bidang penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan kompetensi aparatur sebagai pedoman pelaksanaan tugas,
- ii. merumuskan kebijakan penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan kompetensi,
- iii. merencanakan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja dan penghargaan,
- iv. mengoordinir kegiatan penilaian kinerja,
- v. mengevaluasi hasil penilaian kinerja,
- vi. memverifikasi usulan pemberian penghargaan,
- vii. mengoordinasikan usulan pemberian penghargaan,
- viii. menyelenggarakan pengembangan kompetensi aparatur,
- ix. mengoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan,
- x. merencanakan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi,
- xi. memfasilitasi pelaksanaan diklat teknis fungsional,
- xii. mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan kompetensi aparatur, dan melaksanakan tugas

kedinasan lain sesuai dengan perintah atasan baik lisan maupun tertulis dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.

D. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi, Mutasi dan Promosi

a. Tugas Pokok

menyelenggarakan urusan pengadaan, pemberhentian, informasi, mutasi dan promosi.

b. Fungsi

- i. merumuskan bahan kebijakan pengadaan, pemberhentian, informasi, mutasi dan promosi,
- ii. menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan,
- iii. menyelenggarakan proses mutasi dan promosi,
- iv. menyelenggarakan pengadaan PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja (PPPK), mengoordinasikan pelaksanaan mutasi dan promosi,
- v. mengoordinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian, mutasi dan promosi,
- vi. memverifikasi dokumen administrasi pemberhentian, mutasi dan promosi,
- vii. memverifikasi database informasi kepegawaian,
- viii. mengoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian,
- ix. memfasilitasi lembaga profesi ASN, dan mengevaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian, pengelolaan informasi, pelaksanaan mutasi dan promosi.

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kondisi Per 1 Januari 2021 sebagai berikut :

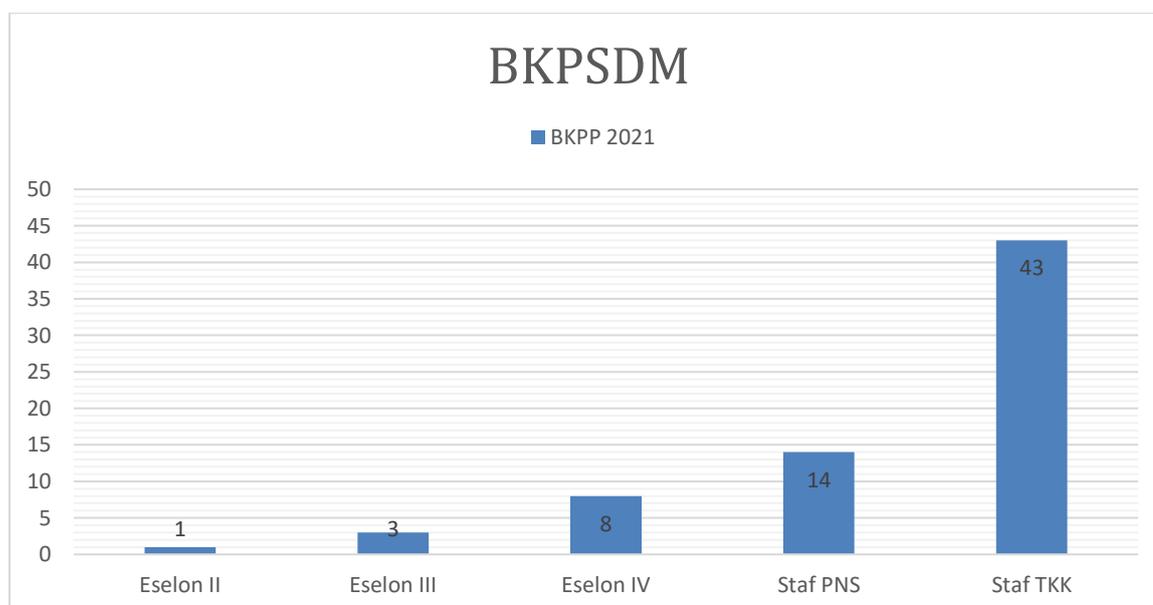
a. Komposisi PNS dan TKK menurut Jenis Kepegawaian

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu menurut Jenis Kepegawaian dapat dilihat gambar berikut :



Gambar 2.1 Keadaan PNS dan TKK Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu menurut Jenis Kepegawaian

b. Komposisi Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan Ruang

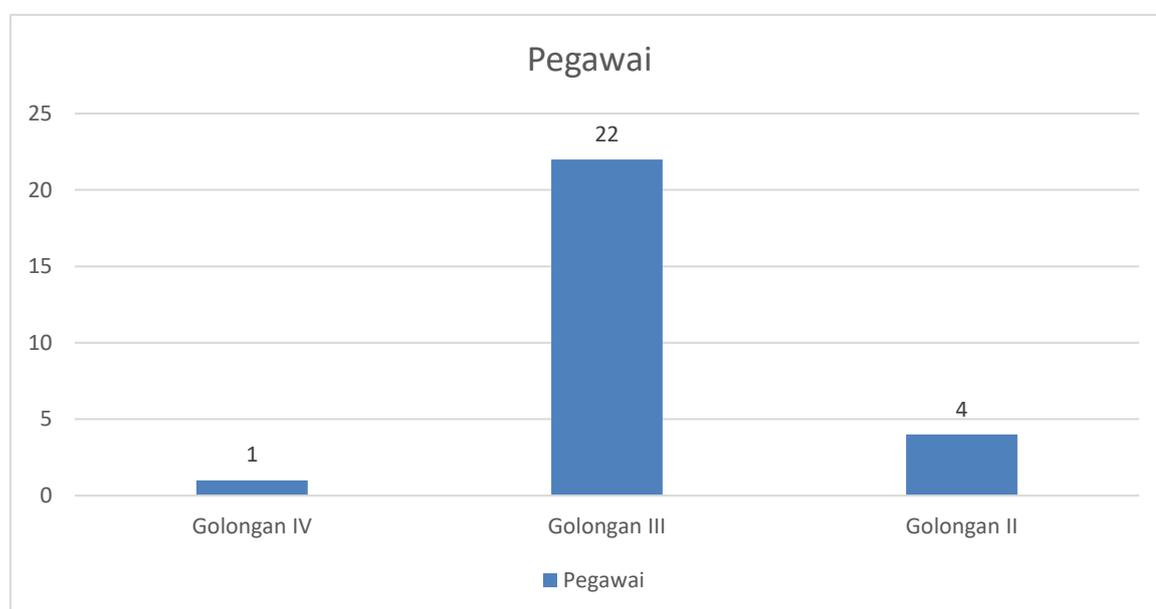
Tabel 2.2

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu menurut Golongan Ruang dapat dilihat gambar berikut :

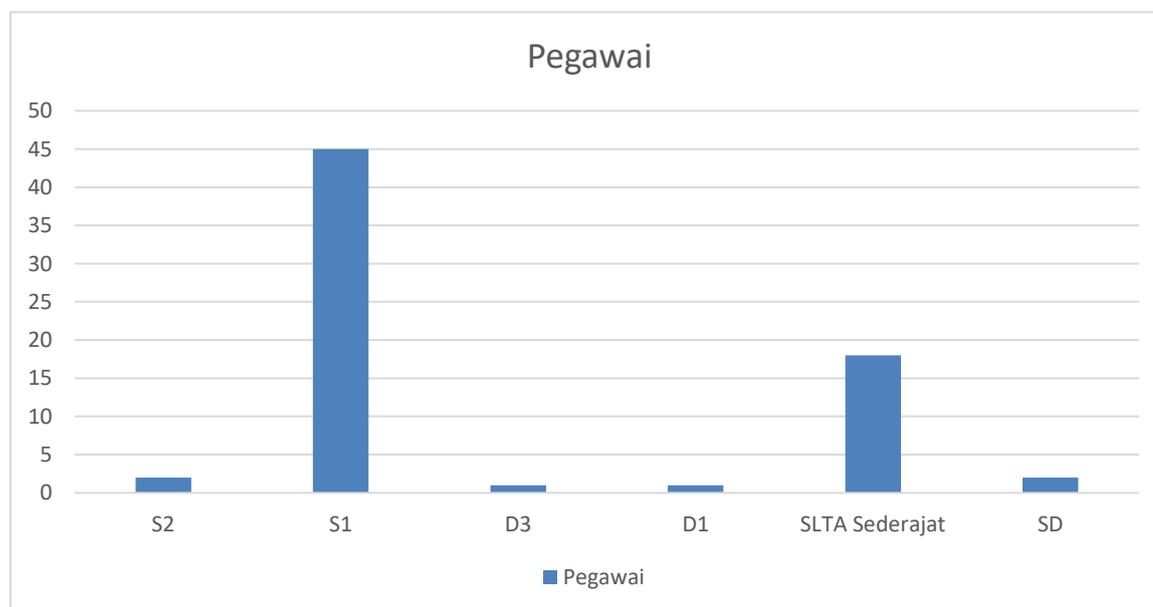


Gambar 2.2 Komposisi PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu menurut Golongan Ruang

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara umum tingkat pendidikannya yaitu Sarjana Strata I dan SLTA Sederajat. Secara sederhana gambaran komposisi PNS dan TKK Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 :

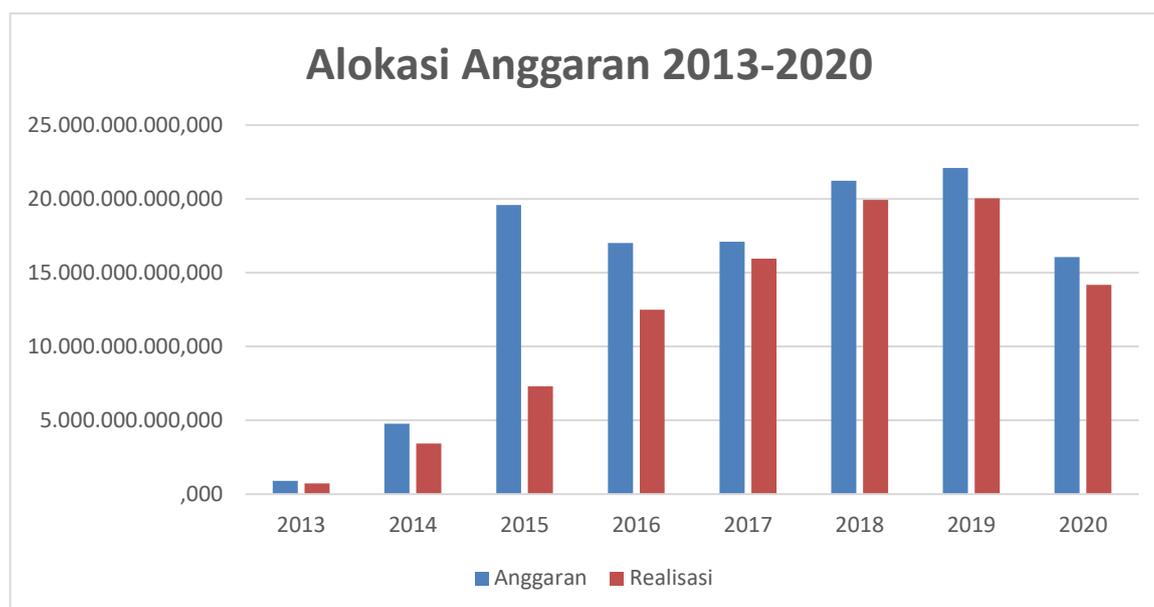
Tabel 2.4
Alokasi Anggaran 2013-2020

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2013-2020

2.2.3. Sumber Daya Pendukung

Kondisi Aset atau sarana dan prasarana yang dimiliki dan dipergunakan dalam mendukung pelaksanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengacu pada indikator kinerja lainnya yang ditetapkan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 di lingkungan 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu, diuraikan berdasarkan tugas fungsi :

- Perumusan Kebijakan Bidang Kepegawaian Daerah sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah;
- Pemberian dukungan atas Perencanaan, Pembinaan, dan Pengendalian Kebijakan Bidang Kepegawaian Daerah;
- Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Mutasi Pegawai;
- Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Pengembangan;
- Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Pembinaan;
- Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian;
- Penyelenggaraan Urusan Kesekretariatan;
- Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia :

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
3. Adanya Iklim kerja yang kondusif di dalam lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
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 DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MAHAKAM ULU

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu

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

1. Rendahnya kapasitas pengelola keuangan di lingkungan pemerintah daerah Posisi Jabatan Struktural dan Fungsional PNS yang masih belum terisi;
2. Rendahnya koordinasi dan prosedur perencanaan dan penganggaran Rendahnya koordinasi dan prosedur perencanaan dan penganggaran
3. Belum adanya sistem informasi terpadu untuk proses perencanaan penganggaran
4. Minimnya penggunaan IT dalam pengelolaan aset daerah
5. Belum optimalnya pengamanan aset daerah
6. Rendahnya kualitas pengelola keuangan dan aset daerah
7. Belum maksimalnya kinerja pelayanan kelembagaan internal BPKAD
8. Kurangnya pemahaman semua aparatur terhadap peraturan perundang-undangan kepegawaian;
9. Masih rendahnya kapasitas sarana dan prasarana kinerja lembaga
10. Belum optimalnya penggunaan sistem pelaporan dan pengelolaan keuangan dan aset daerah

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 pelayanan 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 Telahaan 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
Telaahan 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;
<p>Visi dan Misi Badan Kepegawaian Negara</p> <p>“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”</p>				
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-Isu 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 2021

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 yaitu: **“Membangun Mahakam Ulu untuk semua, Sejahtera Berkeadilan”**.

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 menetapkan visinya harus mengacu pada visi Kabupaten Mahakam Ulu dengan tetap memperhatikan tugas pokok dan fungsinya. Visi Kabupaten Mahakam Ulu tahun 2021-2026 **yaitu “MEMBANGUN MAHULU UNTUK SEMUA : SEJAHTERA BERKEDALIAN”**.

4.2 Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

Sesuai dengan misi ke-4 Kabupaten Mahakam Ulu serta Program Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Mahakam Ulu**

No	Tujuan/ Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	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	Tujuan: Terwujudnya ASN Kabupaten Mahakam Ulu yang Profesional	Meningkatkan kualifikasi ASN Pemerintah Daerah	Persentase dimensi kualifikasi ASN	-	-	-	-	88,00%	90,00%	95,00%
		Meningkatkan kompetensi ASN Pemerintah Daerah	Persentase dimensi kompetensi ASN	-	-	-	-	81,00%	85,00%	90,00%
		Meningkatkan kinerja ASN Pemerintah Daerah	Persentase dimensi kinerja ASN	-	-	-	-	75,00%	80,00%	85,00%
		Meningkatkan disiplin ASN Pemerintah Daerah	Persentase dimensi disiplin ASN	-	-	-	-	87,00%	90,00%	95,00%
	Indikator Tujuan: Indeks Profesionalitas ASN	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP	-	-	-	-	60,00%	65,00%	68,00%
		Meningkatnya Pelayanan Dan Administrasi Operasional Perkantoran	Persentase Pemenuhan Pelayanan Administrasi Dan Operasional Perkantoran	-	-	-	-	90,00%	95,00%	98,00%

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia

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.

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

TUJUAN	SASARAN	SRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Misi 4: Meningkatkan tata pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan dan akuntabel			
Tujuan: Terwujudnya ASN Kabupaten Mahakam Ulu yang Profesional Indikator Tujuan: Indeks Profesionalitas ASN	Meningkatkan kualifikasi ASN Pemerintah Daerah	1. Mengoptimalkan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur; 2. Meningkatkan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara untuk pengembangan karir Aparatur Sipil Negara; 3. Memberikan kemudahan bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan meningkatkan pengetahuan dan keahliannya melalui tugas belajar mandiri, ijin belajar, beasiswa;	1. Menyelenggarakan diklat aparatur pemerintahan secara selektif sesuai prioritas daerah; 2. Penerapan proses pengadaan aparatur sipil negara secara terbuka, transparan, dan objektifitas melalui kompetensi, kualifikasi untuk mendapatkan aparatur sipil negara yang berkualitas; 3. Peningkatan tingkat pendidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui tugas belajar, ijin belajar dan beasiswa;
	Meningkatkan kompetensi ASN Pemerintah Daerah		
	Meningkatkan kinerja ASN Pemerintah Daerah		
	Meningkatkan disiplin ASN Pemerintah Daerah		
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	1. Peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara yang bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme melalui penegakan peraturan disiplin; 2. Penyelenggaraan sosialisasi tentang peraturan terkait dengan Kebijakan Aparatur Sipil Negara; 3. Memberikan jaminan pensiun dan jaminan hari tua bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku; 4. Menerapkan merit system dalam pelayanan manajemen Aparatur Sipil Negara melalui sistem informasi Aparatur Sipil Negara berbasis teknologi.	1. Penegakan peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara; 2. Peningkatan wawasan Aparatur Sipil Negara melalui sosialisasi tentang penyelenggaraan kebijakan Aparatur Sipil Negara dalam sistem pemerintahan; 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. Penerapan merit system untuk mutasi dan promosi PNS; 5. Penerapan pelayanan manajemen aparatur sipil negara melalui sistem Informasi ASN berbasis E-Kepegawaian melalui E-Government.
	Meningkatnya Pelayanan Dan Administrasi Operasional Perkantoran		

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 sehat 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 2021-2026

Kode	Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan (Sub-Output) Perubahan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2022)	Capaian pada tahun				Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan									
				2021		2022		RKPD 2023		2024		2025		2026			
				CAPAIAN	Rp	CAPAIAN	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(3)	(4)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)			
	Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia																
5	Unsur Penunjang Urusan Pemerintah		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
5	03	Kepegawaian	-	-	Rp 12.997.131.600	-	Rp 19.869.227.676	-	Rp 19.087.420.263		Rp 8.613.189.918		Rp 17.208.261.888		Rp 16.034.373.713		
5	03	01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Prosentase tingkat cakupan penyelenggaraan pelayanan penunjang urusan perangkat daerah	-	Terlaksananya Penyelenggaraan pelayanan penunjang urusan perangkat Daerah	Rp 9.031.273.000	Terlaksananya Penyelenggaraan pelayanan penunjang urusan perangkat Daerah	Rp 15.764.625.576	Terlaksananya Penyelenggaraan pelayanan penunjang urusan perangkat Daerah	Rp 8.718.919.063	Terlaksananya Penyelenggaraan pelayanan penunjang urusan perangkat Daerah	Rp 3.172.111.000	Terlaksananya Penyelenggaraan pelayanan penunjang urusan perangkat Daerah	Rp 9.052.164.408	Terlaksananya Penyelenggaraan pelayanan penunjang urusan perangkat Daerah	Rp 9.089.635.953

													Daerah							
5	03	01	2	01		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja OPD yang dihasilkan	3 Dokumen dan 1 Laporan	3 Dokumen dan 1 Laporan	Rp 26.253.000	3 Dokumen dan 1 Laporan	Rp 6.060.629.038	3 Dokumen dan 1 Laporan	Rp 427.937.200	3 Dokumen dan 1 Laporan	Rp -	3 Dokumen dan 1 Laporan	Rp 123.693.400	3 Dokumen dan 1 Laporan	Rp 123.693.400
5	03	01	2	01	01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1 Dokumen	1 Dokumen	-	1 Dokumen	8.935.100	1 Dokumen	Rp 6.787.900	1 Dokumen	69193000	1 Dokumen	Rp 46.787.900	1 Dokumen	Rp 46.787.900
5	03	01	2	01	02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA SKPD	Dokumen RKA - SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	10386000	1 Dokumen	10.753.200	1 Dokumen	Rp 10.390.500	1 Dokumen	10390500500	1 Dokumen	Rp 10.390.500	1 Dokumen	Rp 10.390.500
5	03	01	2	01	03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA SKPD	Dokumen Perubahan RKA - SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	9780800	1 Dokumen	7.763.600	1 Dokumen	Rp 202.067.600	1 Dokumen	188249000000	1 Dokumen	Rp 9.779.800	1 Dokumen	Rp 9.779.800
5	03	01	2	01	06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1 Laporan	1 Laporan	6.086.200,00	1 Laporan	6.033.177.138	1 Laporan	Rp 208.691.200	1 Laporan	136396900900	1 Laporan	Rp 56.735.200	1 Laporan	Rp 56.735.200
5	03	01	2	02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen gaji dan tunjangan ASN yang tersusun	12 Dokumen, 3 Laporan, 30 Orang ASN, dan 1 Kegiatan	12 Dokumen, 3 Laporan, 30 Orang ASN, dan 1 Kegiatan	Rp 5.643.889.092	12 Dokumen, 3 Laporan, 30 Orang ASN, dan 1 Kegiatan	Rp 6.033.177.138	12 Dokumen, 3 Laporan, 30 Orang ASN, dan 1 Kegiatan	Rp 4.960.230.663	12 Dokumen, 3 Laporan, 30 Orang ASN, dan 1 Kegiatan	Rp 365.080.300	12 Dokumen, 3 Laporan, 30 Orang ASN, dan 1 Kegiatan	Rp 5.010.848.663	12 Dokumen, 3 Laporan, 30 Orang ASN, dan 1 Kegiatan	Rp 5.010.848.663

5	03	01	2	02	01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Pembayaran Gaji dan Tunjangan ASN	30 Orang/Bulan	30 Orang/Bulan	5411563992	30 Orang/Bulan	5.733.313.938	30 Orang/Bulan	Rp 4.659.355.463	30 Orang/Bulan	621572572	30 Orang/Bulan	Rp 4.659.355.463	30 Orang/Bulan	Rp 4.659.355.463
5	03	01	2	02	02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Pelaksanaan Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12 Dokumen	12 Dokumen	215412800	12 Dokumen	283.440.000	12 Dokumen	Rp 283.440.000	12 Dokumen	Rp 351.480.000	12 Dokumen	Rp 283.440.000	12 Dokumen	Rp 283.440.000
5	03	01	2	02	05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan	1 Laporan	7128200	1 Laporan	7.541.700	1 Laporan	Rp 7.482.000	1 Laporan	Rp 7.442.500	1 Laporan	Rp 7.448.000	1 Laporan	Rp 7.448.000
5	03	01	2	02	07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Laporan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	2 Laporan	2 Laporan	9784100	2 Laporan	8.881.500	2 Laporan	Rp 9.953.200	2 Laporan	Rp 6.157.800	2 Laporan	Rp 60.605.200	2 Laporan	Rp 60.605.200
5	03	01	2	05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	SK Kenaikan Gaji Berkala (KGB) SK Penambahan Masa Kerja (PMK) Jumlah Kecamatan Sosialisasi Peraturan Kepegawaian Sertifikat kegiatan Sosialisasi	451 Dokumen SK & 5 Laporan	451 Dokumen SK & 5 Laporan	227.036.300	451 Dokumen SK & 5 Laporan	286.279.600	451 Dokumen SK & 5 Laporan	Rp 462.091.700	451 Dokumen SK & 5 Laporan	Rp 289.681.200	451 Dokumen SK & 5 Laporan	Rp 353.082.545	451 Dokumen SK & 5 Laporan	Rp 365.554.090	
5	03	01	2	05	03	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Penerbitan SK Kenaikan Pangkat Golongan I,II,III JFT/JFU, SK Peninjauan Masa Kerja, SK Pencantuman Gelar, SK KGB	250 SK	250 SK	53502000	250 SK	138.677.000	250 SK	41.468.000	300 SK	49.810.300	320 SK	57.281.845	350 SK	64.753.390
5	03	01	2	05	05	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Dokumen Hasil Monitoring, Evaluasi dan Penilaian Kinerja	1 Dokumen	1 Dokumen	123531800	1 Dokumen	122.288.600	1 Dokumen	Rp 131.086.700	1 Dokumen	Rp 118.646.900	1 Dokumen	Rp 135.800.700	1 Dokumen	Rp 135.800.700

						Daerah														
5	03	01	2	07	1	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Pembelian Bahan dan Peralatan Kebersihan kantor	25 Buah	25 Buah	23.984.708	25 Buah	25.000.000	25 Buah	13.040.000	25 Buah	6.865.400	25 Buah	30.000.000	25 Buah	30.000.000
5	03	01	2	08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Materai Jumlah Pembayaran Lintas Maya Jumlah Pembelian Air Minum Galon Jumlah Pembelian Token Listrik Jumlah Pembayaran Gaji TTK	650 Lembar12 Bulan 1000 Liter 12 Bulan45 Orang	650 Lembar12 Bulan 1000 Liter 12 Bulan45 Orang	2.401.215.000	650 Lembar12 Bulan 1000 Liter 12 Bulan45 Orang	2.401.215.000	650 Lembar12 Bulan 1000 Liter 12 Bulan45 Orang	1.901.120.000	650 Lembar12 Bulan 1000 Liter 12 Bulan45 Orang	1.658.565.200	650 Lembar12 Bulan 1000 Liter 12 Bulan45 Orang	2.401.215.000	650 Lembar12 Bulan 1000 Liter 12 Bulan45 Orang	2.401.215.000
5	03	01	2	08	01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah pembelian Materai	650 Lembar	650 Lembar	6.495.000	650 Lembar	6.495.000	650 Lembar	9.990.000	650 Lembar	44.472.000	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 Waktu Pembayaran Layanan Internet Jumlah Pembelian Air Minum Galon Jumlah Waktu Pembelian Token Listrik	12 Bulan 1000 Liter 12 Bulan	12 Bulan 1000 Liter 12 Bulan	390.000.000	12 Bulan 1000 Liter 12 Bulan	390.000.000	12 Bulan 1000 Liter 12 Bulan	219.330.000	12 Bulan 1000 Liter 12 Bulan	203.680.000	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 Tenaga Non PNS	45 Orang	45 Orang	2.004.720.000	45 Orang	2.004.720.000	45 Orang	1.671.800.000	45 Orang	1.410.413.200	45 Orang	2.004.720.000	45 Orang	2.004.720.000
5	03	01	2	09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Umum Pemerintahan Daerah	Jumlah pembelian BBM Kendaraan Dinas Jumlah Perawatan Kendaraan Dinas Jumlah Pembayaran Pajak Tahunan	4 Buah 10000 Liter 6 Kali6 Kali	4 Buah 10000 Liter 6 Kali6 Kali	154.916.800	4 Buah 10000 Liter 6 Kali6 Kali	240.000.000	4 Buah 10000 Liter 6 Kali6 Kali	200.700.000	4 Buah 10000 Liter 6 Kali6 Kali	162.897.800	4 Buah 10000 Liter 6 Kali6 Kali	340.000.000	4 Buah 10000 Liter 6 Kali6 Kali	365.000.000

5	03	02	2	01	02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Kebutuhan Pegawai ASN Kab. Mahakam Ulu, Jumlah Kebutuhan Pegawai Daerah Non ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	72699600	1 Dokumen	92.182.000	1 Dokumen	Rp 23.782.000	1 Dokumen	Rp 20.207.500	1 Dokumen	Rp 150.000.000	1 Dokumen	Rp 175.000.000
5	03	02	2	01	03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Formasi ASN yang Terisi	200 Formasi	200 Formasi	291,454,900	200 Formasi	524.508.800	200 Formasi	Rp 1.000.000.000	200 Formasi	Rp 499.999.600	200 Formasi	Rp 1.000.000.000	200 Formasi	Rp 1.000.000.000
5	03	02	2	01	06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Karis/Karsu, Jumlah Karpeg, dan Jumlah SK Pensiun	180 Berkas 200 Berkas 45 SK	180 Berkas 200 Berkas 45 SK	235,377,900	180 Berkas 200 Berkas 45 SK	137.499.100	180 Berkas 200 Berkas 45 SK	Rp 90.678.200	180 Berkas 200 Berkas 45 SK	Rp 137.881.200	180 Berkas 200 Berkas 45 SK	Rp 325.000.000	180 Berkas 200 Berkas 45 SK	Rp 350.000.000
5	03	02	2	01	08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Kegiatan Organisasi Korpri						1 KEGIATAN	Rp 541.792.300	1 KEGIATAN	Rp 199.998.100				
5	03	02	2	01	09	Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	1 Kegiatan	1 Kegiatan		1 Kegiatan		1 Kegiatan		1 Kegiatan	Rp 249.999.700				
5	03	02	2	01	10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian Kabupaten Mahakam Ulu	1 Kegiatan	1 Kegiatan	149,999,400	1 Kegiatan	149,999,400	1 Kegiatan	Rp 270.148.200	1 Kegiatan	Rp 36.163.700	1 Kegiatan	Rp 180.000.000	1 Kegiatan	Rp 190.000.000
5	03	02	2	02		Mutasi dan Promosi ASN	Pelayanan Mutasi ASN Jumlah SK Kenaikan Pangkat Diterbitkan Jumlah PNS Promosi	15 PNS100 SK50 PNS	15 PNS100 SK50 PNS	913.225.000	15 PNS100 SK50 PNS	527.913.900	15 PNS100 SK50 PNS	2.592.395.800	15 PNS120 SK100 PNS	687.755.200	20 PNS150 SK125 PNS	1.418.166.770	20 PNS175 SK125	86.755.040
5	03	02	2	02	01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah PNS Mutasi	15 PNS	15 PNS	61600000	15 PNS	67.131.600	15 PNS	54.319.800	15 PNS	98.177.900	20 PNS	100.000.000	20 PNS	Rp.100.000.000,-
5	03	02	2	02	02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Penerbitan SK Kenaikan Pangkat Golongan IV/a dan IV/b	100 SK	100 SK	76704000	100 SK	99.838.300	100 SK	123.921.800	120 SK	49.578.500	150 SK	68.166.770	175 SK	86.755.040

5	03	02	2	02	03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah PNS Promosi	50 PNS	50 PNS	774921000	50 PNS	360.944.000	50 PNS	2.414.154.200	100 PNS	539.998.800	125 PNS	1.250.000.000	125	Rp. 1.250.000.000,-
5	03	02	2	03	03	Pengembangan Kompetensi ASN	1. Jumlah Penyusunan Dokumen Pengembangan Pola Karir PNS	1 Dokumen	1 Dokumen	2.197.528.800	1 Dokumen	2.636.903.100	1 Dokumen	3.207.412.100	2 Dokumen	2.100.521.718	2 Dokumen	3.119.230.710	2 Dokumen	3.138.381.120
5	03	02	2	03	01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah Laporan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN						1 Laporan	106.533.600	1 Laporan	120.000.000	1 Laporan	130.000.000		
5	03	02	2	03	04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Beasiswa Tugas Belajar	3 PNS	3 PNS	281668000	3 PNS	100.000.000	3 PNS	1.802.621.000	5 PNS	797.569.458	5 PNS	1.000.000.000	5 PNS	1.000.000.000
5	03	02	2	03	05	Koordinasi dan Kerja sama Pelaksanaan Diklat	Terselenggaranya LATSAR CPNS Dan Terlaksananya Orientasi PPPK Jabatan Guru di Lingkungan Pemerintah Daerah	71 Peserta	71 Peserta	1775860800	71 Peserta	2.430.238.400	71 Peserta	1.170.457.000	200 Peserta	1.245.202.560	200 Peserta	1.850.000.000	200 Peserta	1.850.000.000
5	03	02	2	03	14	Fasilitasi Pengembangan Karir Dalam Jabatan Fungsional	Penerbitan SK Kenaikan Pangkat Golongan IV/c	30 SK	30 SK	-	30 SK	-	30 SK	127.669.400	35 SK	50.080.300	40 SK	69.230.710	35 SK	88.381.120
5	03	02	2	03	15	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Pengurusan Jabatan Fungsional	50 SK	50 SK	140000000	50 SK	106.664.700	50 SK	106.664.700	50 SK	7.669.400	75 SK	200.000.000	75 SK	200.000.000
5	03	02	2	04	04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur yang dihasilkan	2 Dokumen dan 1 Laporan	2 Dokumen dan 1 Laporan	Rp 391.202.600	2 Dokumen dan 1 Laporan	Rp 92.797.600	2 Dokumen dan 1 Laporan	Rp 1.321.146.300	2 Dokumen dan 1 Laporan	Rp 754.276.100	2 Dokumen dan 1 Laporan	Rp 981.850.000	2 Dokumen dan 1 Laporan	Rp 1.002.300.800
5	03	02	2	04	01	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	1 Dokumen		1 Dokumen	-	1 Dokumen	Rp 301.618.000	1 Dokumen	Rp 179.248.000	1 Dokumen	Rp 305.650.000	1 Dokumen	Rp 310.600.500

5	03	02	2	04	02	Pelaksanaan penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	1 Dokumen	15000000	1 Dokumen	52.743.600	1 Dokumen	Rp 563.394.600	1 Dokumen	Rp 176.691.100	1 Dokumen	Rp 125.550.000	1 Dokumen	Rp 130.850.300
5	03	02	2	04	03	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	1 Laporan	-	1 Laporan	40.054.000	1 Laporan	Rp 122.978.000	1 Laporan	Rp 188.655.500	1 Laporan	Rp 130.650.000	1 Laporan	Rp 135.850.000
5	03	02	2	04	05	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Dokumen Sertifikat dan Tanda Jasa Satyalancana Karya Satya bagi ASN	30 Dokumen	30 Dokumen	10720400	30 Dokumen	107,204,000	30 Dokumen	Rp 60.052.000	30 Dokumen	Rp 36.475.400	30 Dokumen	40.000.000	30 Dokumen	45.000.000
5	03	02	2	04	07	Pembinaan Disiplin ASN	Dokumen Absensi, Laporan Kinerja Bulanan, Dokumen Verifikasi Pengajuan TPP, Laporan Pelaksanaan Sidak Kehadiran Pegawai, Laporan Pelaksanaan Monitoring Absensi dan Dokumen Berita Acara Pelaksanaan Konsultasi	33 Dokumen, 33 Laporan, 33 Dokumen, 1 Laporan, 3 Laporan dan 5 Dokumen	33 Dokumen, 33 Laporan, 33 Dokumen, 1 Laporan, 3 Laporan dan 5 Dokumen	25900000	33 Dokumen, 33 Laporan, 33 Dokumen, 1 Laporan, 3 Laporan dan 5 Dokumen	25,900,000	33 Dokumen, 33 Laporan, 33 Dokumen, 1 Laporan, 3 Laporan dan 5 Dokumen	Rp 50.000.000	33 Dokumen, 33 Laporan, 33 Dokumen, 1 Laporan, 3 Laporan dan 5 Dokumen	Rp 74.862.900	33 Dokumen, 33 Laporan, 33 Dokumen, 1 Laporan, 3 Laporan dan 5 Dokumen	250.000.000	33 Dokumen, 33 Laporan, 33 Dokumen, 1 Laporan, 3 Laporan dan 5 Dokumen	250.000.000
5	03	02	2	04	08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Dokumen Kasus ASN yang melakukan Pelanggaran disiplin, Dokumen Berita Acara Hasil Pemeriksaan, Dokumen Surat Keputusan (SK) Hukuman Disiplin dan Laporan Pelaksanaan Penyerahan SK	5 Dokumen	5 Dokumen	60704500	5 Dokumen	60,704,500	5 Dokumen	Rp 179.803.700	4 Dokumen	Rp 74.797.900	3 Dokumen		2 Dokumen	

							Hukuman Disiplin													
5	03	02	2	04	09	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Dokumen Kelengkapan Izin Perceraian dan Laporan Penyerahan Izin Perceraian	4 Dokumen dan 1 Laporan	4 Dokumen dan 1 Laporan	-	4 Dokumen dan 1 Laporan	-	4 Dokumen dan 1 Laporan	Rp -	4 Dokumen dan 1 Laporan	Rp 23.545.300	3 Dokumen dan 1 Laporan	50.000.000	2 Dokumen dan 1 Laporan	50.000.000
5	04					Pendidikan dan Pelatihan		-	-	10,000,000	-	10,000,000	-	1.072.235.800		892.104.400	1.700.000.000		2.000.000.000	
5	04	02				Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	-	ASN yang Menikuti Pendidikan dan pelatihan Struktural	10,000,000	ASN yang Menikuti Pendidikan dan pelatihan Struktural	10,000,000	ASN yang Menikuti Pendidikan dan pelatihan Struktural	1.072.235.800	ASN yang Menikuti Pendidikan dan pelatihan Struktural	892.104.400	ASN yang Menikuti Pendidikan dan pelatihan Struktural	1.700.000.000	ASN yang Menikuti Pendidikan dan pelatihan Struktural	2.000.000.000
5	04	02	2	02		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah CPNS/PNS yang Mengikuti Pengembangan dan peningkatan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	35 Peserta	35 Peserta	10,000,000	35 Peserta	10,000,000	35 Peserta	1.072.235.800	50 Peserta	892.104.400	75 Peserta	1.700.000.000	100 Peserta	2.000.000.000
5	04	02	2	02	07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Terselenggaranya Diklat bagi jabatan fungsional, PKN Tk.II, PKA dan PKP	35 Peserta	35 Peserta	10,000,000	35 Peserta	10,000,000	35 Peserta	1.072.235.800	50 Peserta	892.104.400	75 Peserta	1.700.000.000	100 Peserta	2.000.000.000

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

7.1. Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Misi Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2021-2026 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 2016-2021, 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Mahakam Ulu

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan dan Sasaran	Rumus / Formula
1	Tujuan: Terwujudnya ASN Kabupaten Mahakam Ulu yang Profesional Indikator Tujuan: Indeks Profesionalitas ASN	Meningkatkan kualifikasi ASN Pemerintah Daerah	Persentase dimensi kualifikasi ASN	$\frac{\text{Jumlah total bobot nilai dimensi kualifikasi ASN Mahakam Ulu}}{\text{Jumlah ASN Mahakam Ulu}} \times 100\%$
		Meningkatkan kompetensi ASN Pemerintah Daerah	Persentase dimensi kompetensi ASN	$\frac{\text{Jumlah total bobot nilai dimensi Kompetensi ASN Mahakam Ulu}}{\text{Jumlah ASN Mahakam Ulu}} \times 100\%$
		Meningkatkan kinerja ASN Pemerintah Daerah	Persentase dimensi kinerja ASN	$\frac{\text{Jumlah total bobot nilai dimensi kinerja ASN Mahakam Ulu}}{\text{Jumlah ASN Mahakam Ulu}} \times 100\%$
		Meningkatkan disiplin ASN Pemerintah Daerah	Persentase dimensi disiplin ASN	$\frac{\text{Jumlah total bobot nilai dimensi disiplin ASN Mahakam Ulu}}{\text{Jumlah ASN Mahakam Ulu}} \times 100\%$
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP	$\frac{\text{Jumlah Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP BKPSDM Mahkam Ulu}}{\text{Target Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP BKPSDM Mahkam Ulu}} \times 100\%$
		Meningkatnya Pelayanan Dan Administrasi Operasional Perkantoran	Persentase Pemenuhan Pelayanan Administrasi Dan Operasional Perkantoran	$\frac{\text{Jumlah Pemenuhan Pelayanan Administrasi & Operasional Perkantoran yang terpenuhi}}{\text{Jumlah Pemenuhan Pelayanan Administrasi & Operasional Perkantoran yang direncanakan}} \times 100\%$

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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.

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

7.1. Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Misi Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2021-2026 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 2016-2021, 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:

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 2016-2021 ini, semua kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam periode 2016-2021 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, 3 Januari 2023

Kepala BKPSDM
Kabupaten Mahakam Ulu,



Wenefrida Kayang, S.Sos, M.Si
NIP. 19650914 198811 2 001