



2021-2026

Revisi

PENYESUAIAN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

**BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BALANGAN**

☎ (0526) 2028060

✉ bkppdbalangan@gmail.com

🌐 www.bkpsdm.balangankab.go.id

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur diucapkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, dengan taufik dan hidayah-Nya Penyesuaian Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 selesai disusun. Penyusunan dokumen perencanaan tersebut memedomani Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Penyesuaian Renstra harus dilakukan untuk menindaklanjuti terbitnya Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Latar belakang penyesuaian lainnya adalah terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan yang disebutkan terakhir mengharuskan tiap instansi pemerintah untuk memperbaiki proses penyelarasan tujuan organisasi dengan kinerja setiap individu yang dibangun berdasarkan model logis (*logic model*) maupun kerangka berpikir logis (*logical framework*).

Sehingga dengan didasari landasan legal formal dimaksud, maka BKPSDM Kabupaten Balangan melakukan penyesuaian terhadap Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026. Akan tetapi, kami menyadari bahwa dokumen perencanaan yang disusun belum sempurna. Untuk itu masukan dan kritik konstruktif dari berbagai pihak yang berkompeten sangat diharapkan untuk perbaikan di masa mendatang.

Balangan, 29 Agustus 2023

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Balangan,



H. SUFRIANNOR, S.Sos, M.AP

Pembina Utama Muda

NIP. 19681012 198903 1 009

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Landasan Hukum	3
C. Maksud dan Tujuan	5
D. Sistematika Penulisan	7
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.....	9
A. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	9
B. Sumber Daya Perangkat Daerah.....	10
1. Sumber Daya Manusia Aparatur	10
2. Aset/Modal	12
C. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	15
D. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.....	19
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	21
A. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	21
B. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.....	23
C. Telaah Renstra K/L dan Renstra	24
D. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....	26
E. Penentuan Isu-isu Strategis	27
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN.....	31
A. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah.....	31
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	32
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN.....	33
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	38
BAB VIII PENUTUP.....	40
LAMPIRAN.....	41

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
2.1	Komposisi SDM BKPSDM Kabupaten Balangan Berdasarkan Status Kepegawaian	10
2.2	Komposisi Pegawai BKPSDM Kabupaten Balangan Berdasarkan Jenis Kelamin	11
2.3	Komposisi Pegawai BKPSDM Kabupaten Balangan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	11
2.4	Komposisi Pegawai BKPSDM Kabupaten Balangan Berdasarkan Tingkat Golongan	11
2.5	Data Aset yang Dimiliki BKPSDM Kabupaten Balangan s.d. Tahun 2020	12
2.6	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2016-2020	16
2.7	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah BKPPD Kabupaten Balangan Tahun 2017-2020	18
4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026	31
5.1	Strategi dan Arah Kebijakan BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026	32
6.1	Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026	35
7.1	Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026	39

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
1.1	Alir Penyusunan Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota	2
1.2	Hubungan Renstra Perangkat Daerah dengan Dokumen Perencanaan Lainnya	3
2.1	Bagan Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Balangan	10
3.1	Peta Strategi Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024	25

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Gambar	Halaman
1.1	Cascading BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2023-2026	42
1.2	Pohon Kinerja BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2023-2026	43

BAB I

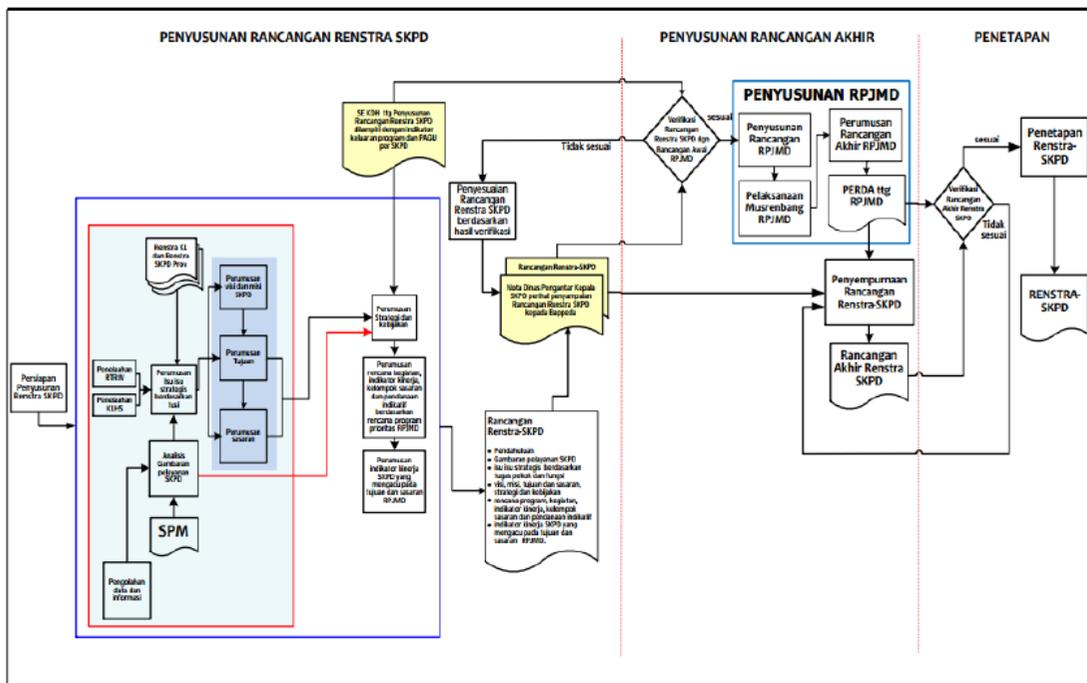
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Rencana tersebut memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap perangkat daerah, yang disusun berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat indikatif.

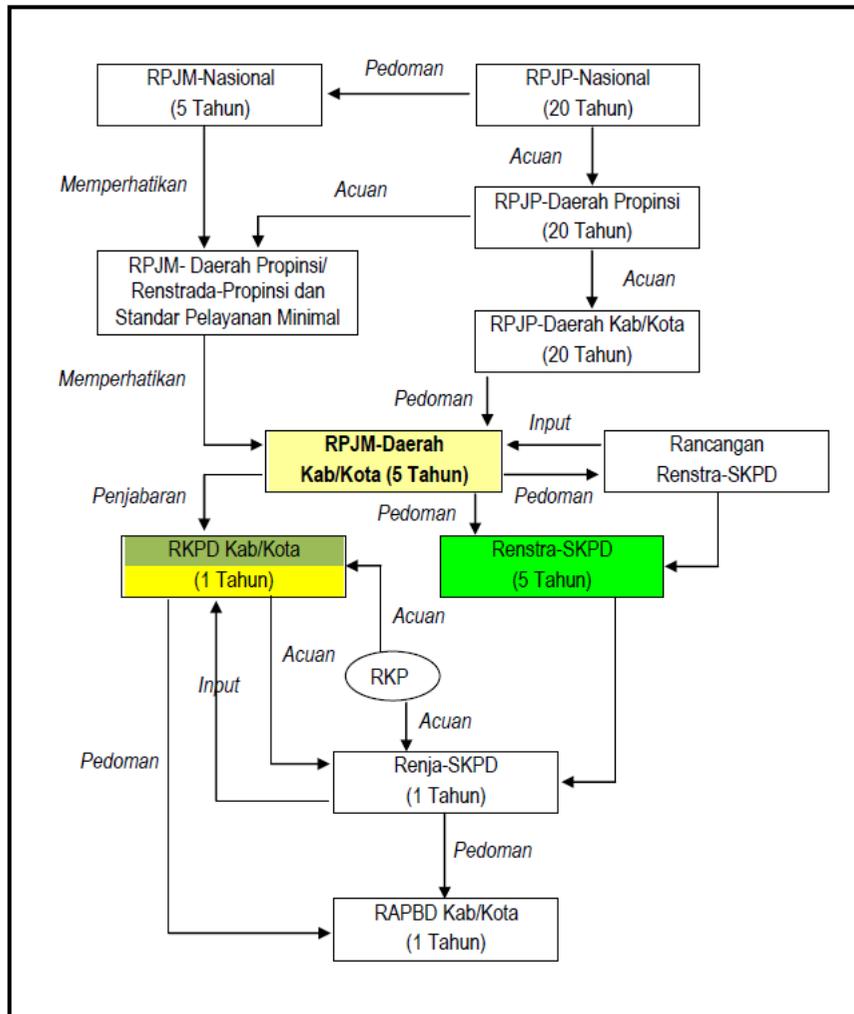
Renstra Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 berfungsi dokumen penjabaran RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 yang menjadi urusan atau kewenangan BKPSDM. Renstra tersebut memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, kegiatan, sub kegiatan, dan pendanaan indikatif yang dibutuhkan untuk mencapai target kinerja yang diharapkan. Penyusunan dokumen dimaksud juga mengacu pada visi, misi, tujuan, dan sasaran RPJMD Kabupaten Balangan yang terkait secara langsung dengan BKPSDM sebagai lembaga teknis yang melaksanakan urusan penunjang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.

Renstra yang disusun juga memuat indikator kinerja perangkat daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang, sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Hal tersebut juga dilakukan untuk menjamin konsistensi dan sinkronisasi dengan dokumen perencanaan pembangunan yang lebih tinggi dengan memperhatikan kondisi dan potensi yang ada. Adapun tahap penyusunan Renstra Perangkat Daerah dimulai dari: 1) persiapan penyusunan; 2) penyusunan rancangan awal; 3) penyusunan rancangan; 4) pelaksanaan forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah; 5) perumusan rancangan akhir; dan 6) penetapan. Tahapan rinci penyusunan Renstra dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1
Alur Penyusunan Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota

Renstra Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 memiliki keterkaitan yang tidak terpisahkan dengan RPJMD Kabupaten Balangan, Renstra K/L (khususnya Badan Kepegawaian Negara), Renstra Provinsi (Badan Kepegawaian Daerah serta Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah), dan Renja Perangkat Daerah sebagai penjabaran Renstra. Sebagai bagian dari sistem perencanaan pembangunan, penyusunan Renstra Perangkat Daerah BKPSDM memperhatikan sasaran dan tujuan dokumen perencanaan yang lebih tinggi. Hal tersebut dilakukan untuk menjamin sinergitas, sinkronisasi, dan efektivitas indikator dan target kinerja yang ditetapkan dalam Renstra.



Gambar 1.2
Hubungan Renstra Perangkat Daerah dengan
Dokumen Perencanaan Lainnya

B. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Renstra Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

1. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Tanah Bumbu dan Kabupaten Balangan di Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;

6. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
13. 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;
14. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
16. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
17. Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil

- Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Evaluasi dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
 19. Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 24 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Balangan Tahun 2013-2032;
 20. Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 2 Tahun 2018 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Balangan Tahun 2005-2025;
 21. Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Balangan;
 22. Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026;
 23. Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Balangan;
 24. Peraturan Bupati Balangan Nomor 25 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah;
 25. Peraturan Bupati Nomor 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah;
 26. Peraturan Bupati Balangan Nomor 126 Tahun 2021 tentang Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
 27. Peraturan Bupati Balangan Nomor 47 Tahun 2023 tentang Penyesuaian Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Balangan Tahun 2021 – 2026.

C. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Penyesuaian Renstra BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 adalah:

1. Perbaikan dan penyempurnaan terhadap dokumen Renstra Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026.
2. Penjabaran Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Balangan Tahun 2021-2026 ke dalam program prioritas pembangunan daerah periode 5 (lima) tahun yang didasarkan pada tugas, fungsi, dan wewenang BKPSDM.
3. Penjabaran program prioritas BKPSDM yang dalam penyusunannya mengacu dan memedomani RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 beserta penyesuaian dokumen perencanaan dimaksud.
4. Penyusunan program indikatif yang mengacu dan memedomani RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 beserta penyesuaian dokumen perencanaan dimaksud.

Tujuan penyusunan Penyesuaian Renstra Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 adalah:

1. Merumuskan gambaran umum pelayanan perangkat daerah sebagai dasar perumusan permasalahan dan isu strategis kepegawiaan, pendidikan dan pelatihan serta dasar prioritas penanganannya ke depan.
2. Menjabarkan Visi dan Misi serta Tujuan dan Sasaran Bupati dan Wakil Bupati Balangan Tahun 2021-2026 ke dalam tujuan, sasaran, program dan kegiatan perangkat daerah sebagai acuan bagi Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah.
3. Memberikan gambaran strategi dan arah kebijakan kepegawiaan, pendidikan dan pelatihan dalam mencapai tujuan dan sasaran perangkat daerah dan menetapkan kriteria keberhasilan tujuan dan sasaran dimaksud.
4. Menetapkan berbagai program dan kegiatan prioritas yang disertai dengan pagu indikatif dan target indikator kinerja untuk dilaksanakan pada tahun 2021- 2026.
5. Menetapkan indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Balangan sebagai dasar penilaian kinerja terhadap pencapaian tujuan dan sasaran strategis tahun 2021-2026.
6. Sebagai wujud komitmen bersama antarbidang BKPSDM Kabupaten Balangan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran area reformasi birokrasi RPJMD Kabupaten Balangan yang menjadi tanggung jawab BKPSDM.

D. Sistematika Penulisan

Penyesuaian Renstra Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 disusun berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Landasan Hukum
- C. Maksud dan Tujuan
- D. Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

- A. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
- B. Sumber Daya Perangkat Daerah
- C. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- D. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

- A. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
- B. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- C. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota
- D. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Berisi rumusan pernyataan Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Berisi rumusan pernyataan Strategi dan Arah Kebijakan Perangkat Daerah

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Berisi rencana Program dan Kegiatan, Subkegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Berisi Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai perangkat daerah dalam lima tahun mendatang dan sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD

BAB VIII PENUTUP

Berisi intisari BAB I sampai dengan BAB VII.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

A. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Balangan, BKPSDM merupakan Badan Daerah Tipe B yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Adapun tugas BKPSDM sesuai Peraturan Bupati Balangan Nomor 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah adalah membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM.

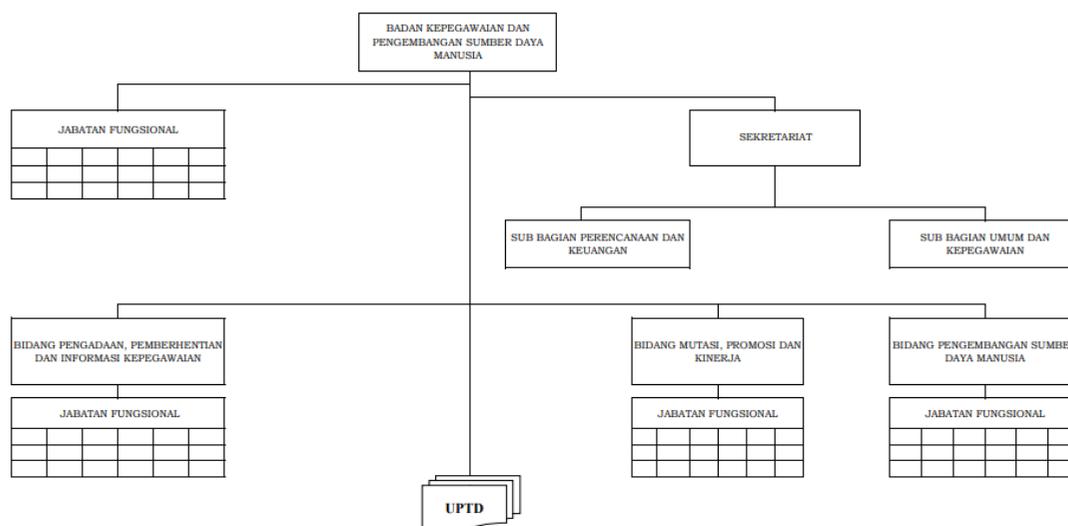
Fungsi BKPSDM Kabupaten Balangan sebagai penjabaran tugas tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. Pelaksanaan tugas manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
5. Pengelolaan kesekretariatan Organisasi Profesi ASN Kabupaten;
6. Pelaksanaan administrasi badan; dan
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun susunan organisasi BKPSDM Kabupaten Balangan terdiri dari:

1. Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan; dan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian, Mutasi dan Promosi ASN;
3. Bidang Pembinaan, Kesejahteraan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN;
4. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia;

5. Unit Pelaksana Teknis Daerah; dan
6. Jabatan Fungsional.



Gambar 2.1
Bagan Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Balangan

B. Sumber Daya Perangkat Daerah

1. Sumber Daya Manusia Aparatur

SDM aparatur yang menjadi sumber daya utama pelaksanaan tugas dan fungsi (tusi) BKPSDM Kabupaten Balangan, baik pegawai berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Pegawai Tidak tetap (PTT)/Tenaga Harian Lepas (THL) berjumlah 62 (enam puluh dua) orang, berdasarkan data per Januari 2023. Adapun komposisi pegawai berdasarkan status kepegawaian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Komposisi SDM BKPSDM Kabupaten Balangan Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian				Jumlah	%
ASN	%	PTT/THL	%		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
37	59,68	25	40,32	62	100

Rincian ASN berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Komposisi ASN BKPSDM Kabupaten Balangan
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				Jumlah	%
Laki-laki	%	Perempuan	%		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
18	48,65	19	51,35	37	100

Jika dilihat dari tingkat pendidikan formal, maka ASN BKPSDM Kabupaten Balangan tampak dalam tabel berikut:

Tabel 2.3
Komposisi ASN BKPSDM Kabupaten Balangan
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	%
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	S2	8	21,62
2.	S1/DIV	24	64,87
3.	DIII	5	13,51
	Jumlah	37	100

Sedangkan menurut tingkat golongan kepangkatan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.4
Komposisi ASN BKPSDM Kabupaten Balangan
Berdasarkan Tingkat Golongan

Golongan								Jumlah
IV	%	III	%	II	%	I	%	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
5	13,51	29	78,38	3	8,11	0	0,00	37

Berdasarkan tabel-tabel tersebut, jumlah SDM aparatur secara kuantitatif menunjukkan angka yang relatif mencukupi bagi BKPSDM Kabupaten Balangan untuk menyelenggarakan tugas dan fungsinya

sebagai bagian dari pelaksanaan tugas penunjang pemerintahan daerah pada urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.

2. Aset/Modal

Jumlah aset daerah yang dikelola BKPSDM Kabupaten Balangan berdasarkan hasil inventarisasi per Januari 2020 berjumlah 260 (dua ratus enam puluh), dengan nilai total sebesar Rp 3.141.128.671,00 (*tiga milyar seratus empat puluh satu juta seratus dua puluh delapan ribu enam ratus tujuh puluh satu rupiah*). Rincian dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.5
Data Aset yang Dimiliki
BKPSDM Kabupaten Balangan s.d. Tahun 2020

No.	KelompokBarang/ Nama atau Jenis Barang	Jumlah Barang	Tahun Perolehan	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Genset	1 buah	2018	-
2.	Kendaraan bermotor roda empat (mobil)	4 buah	2009, 2012, 2016, 2019	Berbagai merek, tipe, dan spesifikasi
3.	Kendaraan bermotor roda dua (motor)	17 buah	2007, 2008, 2012, 2014, 2015, 2018, 2020	Berbagai merek, tipe dan spesifikasi
4.	Rak piring	1 set	2019	-
5.	Almari	2 buah	2010	4 pintu
6.	Lemari arsip	6 buah	2008, 2009, 2011, 2012, 2018	Berbagai merek dan spesifikasi
7.	Lemari arsip tata naskah dinas	1 set	2013	8 Basis 40 Compartment
8.	Mesin tik elektrik	1 buah	2018	-
9.	Almari besi	2 buah	2012	2 pintu
10.	Lemari server	1 buah	2019	-
11.	Lemari kabinet bawah	1 buah	2021	-
12.	Rak arsip besi	6 buah	2015	4 laci
13.	Filing kabinet	3 buah	2010, 2012	Berbagai ukuran dan spesifikasi
14.	Brankas	1 buah	2018	-
15.	Almari kaca	2 buah	2009, 2011	-
16.	Mesin penghancur kertas	2 buah	2019	-
17.	Papan informasi (papan pengumuman)	1 buah	2011	-
18.	Papan informasi (SOTK dan Daftar Hadir Pejabat)	1 buah	2011	-
19.	Papan informasi (DUK)	1 buah	2011	-
20.	Meja rapat partisi	1 buah	2020	-
21.	Meja resepsionis partisi dan nakas meja	1 set	2021	-

22.	Meja makan	1 buah	2007	-
23.	Kursi bangku/tunggu layanan	2 buah	2020	3 kapasitas
24.	Almari komputer	1 buah	2018	-
25.	Sofa	3 set	2016	Berbagai tipe dan ukuran
26.	Meja sofa	1 buah	2016	-
27.	Alat pembersih/ <i>vacum cleaner</i>	1 buah	2018	-
28.	Kulkas	3 buah	2008, 2012, 2020	Berbagai merek dan spesifikasi
29.	Pendingin ruangan/AC	34 buah	2013, 2016, 2017, 2018, 2020	Berbagai merek, tipe, dan spesifikasi
30.	Tong air <i>stainless</i>	1 buah	2016	200 liter
31.	Televisi	4 buah	2008, 2012, 2017, 2020	Berbagai merek, tipe, dan spesifikasi
32.	Mixer	1 buah	2017	-
33.	Speaker aktif	2 buah	2017	-
34.	Stand mic	1 buah	2017	-
35.	UPS	3 buah	2012, 2014, 2018	1 rusak ringan
36.	Tiang bendera	1 buah	2013	-
37.	Dispenser	4 buah	2016, 2019, 2020	Berbagai merek, tipe, dan spesifikasi
38.	Tapak meja	1 buah	2014	-
39.	Gorden	1 set	2020	-
40.	Tabung APAR	2 buah	2018	6 kg
41.	Meja kerja eselon II	2 buah	2016, 2020	-
42.	Meja kerja eselon III	6 buah	2015, 2020	-
43.	Meja kerja eselon IV	10 buah	2020	-
44.	Kursi kerja eselon II	2 buah	2012, 2018	-
45.	Kursi kerja eselon III	5 buah	2016, 2020	-
46.	Kursi kerja eselon IV	1 buah	2016	-
47.	Wireles	1 buah	2010	-
48.	Mic wireless	2 buah	2017	-
49.	Perekam suara/ <i>voice recorder</i>	1 buah	2019	-
50.	LCD/LED <i>running text</i>	1 buah	2018	-
51.	Alat music <i>keyboard</i>	1 buah	2017	-
52.	Kamera digital	2 buah	2010, 2011	Berbagai merek, tipe, dan spesifikasi
53.	<i>Barcode scanner 2D</i>	2 buah	2020	
54.	PBX	1 buah	2011	-

55.	Telepon/faksimil	1 buah	2012	-
56.	Proyektor	1 buah	2016	-
57.	LCD	1 buah	2014	-
58.	Meja kerja staf	25 buah	2020	-
59.	KVM <i>switch</i> (peralatan komputer mainframe)	1 buah	2020	-
60.	Laptop	38 buah	2010, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 2018, 2019, 2020, 2021	Berbagai merek, tipe, dan spesifikasi dan 1 rusak ringan
61.	Komputer PC	5 buah	2016, 2018, 2020	Berbagai merek, tipe, dan spesifikasi dan 1 rusak ringan
62.	Printer	21 buah	2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020	Berbagai merek, tipe, dan spesifikasi dan 1 rusak ringan
63.	Komputer server	1 buah	2009	-
64.	Perangkat keras (<i>hardware</i>) SAPK	1 set	2009	-
65.	CPE server	1 buah	2017	-
66.	Server	2 buah	2018	-
67.	Komputer <i>mainframe</i>	1 buah	2018	-
68.	CCTV	1 buah	2018	-

Aset yang tersedia secara umum dapat dikatakan mencukupi untuk melaksanakan administrasi dalam arti sempit atau kegiatan tata usaha (*clerical work*) dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi pada urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan. Akan tetapi, untuk melaksanakan fungsi yang lebih kompleks belum memungkinkan. Fungsi tersebut misalnya pelaksanaan pelatihan struktural, pelatihan prajabatan/pelatihan dasar CPNS, serta pelatihan teknis dan fungsional dengan pola kemitraan/fasilitasi belum bisa diselenggarakan di daerah. Salah satu penyebab utamanya dikarenakan tidak mempunyai fasilitas pelatihan yang representatif.

Dalam konteks administrasi arti sempit, aset yang dimiliki cukup proporsional dengan jumlah aparatur dan beban kerja organisasi untuk diberdayakan mendukung serta menunjang tugas dan fungsi. Mengingat umur ekonomis aset yang semakin berkurang, BKPSDM Kabupaten Balangan setiap tahun melakukan pemeliharaan dan/atau peremajaan berbagai aset secara bertahap melalui kegiatan dan sub kegiatan terkait.

C. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

BKPSDM Kabupaten Balangan menyelenggarakan pelayanan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan kepada 2.927 orang PNS (data per 09 Januari 2023) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan, baik pegawai struktural, fungsional, maupun pelaksana. Capaian kinerja BKPSDM Tahun 2016-2020 secara umum dapat disimpulkan BAIK. Hal tersebut dapat dilihat dari capaian indikator kinerja yang secara langsung mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2016-2020, yaitu persentase SDM aparatur yang mengikuti diklat struktural.

Selain indikator yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD, terdapat indikator lain sebagai pendukung dan penunjang, yaitu Nilai Akuntabilitas Kinerja dan Persentase temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti. Hasil pengukuran kedua kinerja indikator tersebut juga menunjukkan hasil yang BAIK, di mana target yang ditetapkan dapat dicapai dan khusus akuntabilitas kinerja mengalami peningkatan berkelanjutan. Hasil penilaian pencapaian kinerja pelayanan perangkat daerah selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2.6.

Tabel 2.6
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Balangan Tahun 2016-2020

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1 (2016)	2 (2017)	3 (2018)	4 (2019)	5 (2020)	1 (2016)	2 (2017)	3 (2018)	4 (2019)	5 (2020)	1 (2016)	2 (2017)	3 (2018)	4 (2019)	5 (2020)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1.	Persentase SDM aparatur yang mengikuti diklat struktural	-	65%	-	38%	40%	50,81%	57%	60%	33,78%	44,01%	50,68%	47,77%	56,50%	88,89	110,03	99,74	83,81	94,17
A.	Kompetensi Manajerial																		
	- Jumlah pejabat struktural yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklatpim)	-	-	178 orang	38 orang	49 orang	50 orang	34 orang	7 orang	38 orang	49 orang	50 orang	34 orang	7 orang	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	- Persentase CPNS yang mengikuti pelatihan prajabatan	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
B.	Kompetensi Teknis/ Fungsional																		
	- Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis/tugas dan fungsi	-	-	4367 orang	800 orang	900 orang	1000 orang	1058 orang	609 orang	800 orang	900 orang	1000 orang	1058 orang	609 orang	100%	100%	100%	100%	100%
	- Jumlah kegiatan Ujian Dinas/Ujian Kenaikan Jabatan dan Ujian Penyesuaian Ijazah/Kenaikan Pendidikan	-	-	15 kegiatan	3 kegiatan	3 kegiatan	3 kegiatan	3 kegiatan	3 kegiatan	3 kegiatan	3 kegiatan	3 kegiatan	3 kegiatan	3 kegiatan	100%	100%	100%	100%	100%
2.	Nilai Akuntabilitas Kinerja	-	-	B	C	C	CC	B	B	C	C	B	B	B	-	-	-	-	-
3.	Persentase temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Indikator sasaran strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD Kabupaten Balangan Tahun 2016-2020 (sebelum berubah nama menjadi BKPSDM pada tahun 2021), yaitu persentase SDM aparatur yang mengikuti diklat struktural, yang mengacu pada sasaan strategis RPJMD Tahun 2016-2020 hanya tercapai 94,17%. Hal tersebut antara lain disebabkan oleh masalah klasik keterbatasan anggaran yang dapat dialokasikan untuk diklat struktural. Selain itu, kouta peserta juga sangat tergantung pada pemanggilan dari BPSDM Provinsi Kalimantan Selatan. Perangkat daerah provinsi dimaksud merupakan satu-satunya lembaga pelatihan pemerintah terakreditasi di Kalimantan Selatan yang dapat menyelenggarakan pelatihan struktural/kepemimpinan.

Adapun total anggaran yang dialokasikan untuk melaksanakan pelayanan perangkat daerah yang terkait langsung dengan Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama SKPD pada urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan pada tahun 2017-2020 adalah sebesar Rp 17.976.707.627,00 (*tujuh belas miliar sembilan ratus tujuh puluh enam juta tujuh ratus tujuh ribu enam ratus dua puluh tujuh rupiah*). Sedangkan realisasi anggaran dalam kurun 2017-2020 adalah sebesar Rp 17.115.721.076,00 (*tujuh belas miliar seratus lima belas juta tujuh ratus dua puluh satu ribu tujuh puluh enam rupiah*) atau 95,21%. Anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan perangkat daerah selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2.7.

Tabel 2.7
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Balangan Tahun 2017-2020

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-				Realisasi Anggaran pada Tahun ke-				Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				Rata-rata Pertumbuhan	
	2 (2017)	3 (2018)	4 (2019)	5 (2020)	2 (2017)	3 (2018)	4 (2019)	5 (2020)	2 (2017)	3 (2018)	4 (2019)	5 (2020)	Anggaran	Realisasi
(1)	(3)	(4)	(5)	(6)	(8)	(9)	(10)	(11)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Aspek Pengembangan Kompetensi Manajerial, Teknis, dan Fungsional ASN	1.461.449.200	1.851.585.800	1.823.669.000	1.093.120.280	1.306.225.169	1.767.984.787	2.981.156.217	1.092.396.974	89,38	95,48	163,47	99,93	-4,96	13,54
Aspek Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja Perangkat Daerah	3.639.765.000	3.724.847.000	3.000.631.000	1.381.640.347	3.549.651.519	3.568.428.728	1.626.267.048	1.223.610.634	97,52	95,80	54,20	88,56	-23,69	-26,22

Dapat disimpulkan berdasarkan tabel tersebut bahwa anggaran BKPPD Kabupaten Balangan dalam kurun 2017-2020 mengalami tren penurunan, baik pada aspek terkait indikator Pengembangan Kompetensi Manajerial, Teknis, dan Fungsional ASN maupun Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja Perangkat Daerah. Penurunan rata-rata pertumbuhan anggaran aspek indikator dimaksud masing masing berada pada angka **-4,96%** dan **-23,69%**. Akan tetapi, rata-rata pertumbuhan realisasi anggaran pada aspek terkait indikator Pengembangan Kompetensi Manajerial, Teknis, dan Fungsional ASN masih mengalami pertumbuhan positif sebesar **13,54%** selama kurun 2017-2020. Kondisi yang sama tidak dialami oleh indikator terkait Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja yang mengalami rata-rata pertumbuhan realisasi anggaran negatif sebesar **-26,22%**.

D. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Tantangan yang dihadapi BKPSDM Kabupaten Balangan untuk mengembangkan pelayanan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Dinamika kebijakan dan regulasi yang mengatur tentang Manajemen ASN;
2. Perkembangan pesat teknologi informasi yang belum dapat dioptimalkan dalam pemberian layanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
3. Pandemi Covid-19 yang menjadi hambatan sekaligus tantangan dalam pengembangan layanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta pelaksanaan koordinasi dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*).

Adapun peluang yang tersedia dan dapat ditangkap untuk mengembangkan pelayanan BKPSDM Kabupaten Balangan yaitu:

1. Reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) telah dijadikan salah satu isu penting dan prioritas dalam kebijakan pembangunan nasional;
2. Pesatnya perkembangan teknologi informasi yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan

3. Kerja sama di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang telah terjalin dengan berbagai instansi/lembaga.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

A. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Pengelolaan administrasi kepegawaian dilatarbelakangi dan didasari oleh diterbitkan dan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Peraturan tersebut memiliki perbedaan substansial dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, terutama dalam hal Jenis Pegawai. Mengenai Jenis Pegawai dibagi menjadi 2 (dua), yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Adapun Jenis Jabatan terbagi lagi menjadi Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pimpinan Tinggi.

Manajemen ASN merupakan pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Adapun Manajemen Pegawai ASN antara lain:

1. Rekrutmen, kebutuhan didasarkan pada analisis jabatan (Anjab) dan analisis beban kerja (ABK), dan seleksi Pegawai ASN menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)*;
2. Pengembangan pegawai, sebagai hak pegawai ASN, SDM aparatur sebagai aset sehingga perlu pengembangan kompetensinya;
3. Promosi, basis karir terbuka (kompetisi), hak setiap pegawai ASN yang memenuhi syarat;
4. Kesejahteraan, berdasarkan beban kerja, tanggung jawab, risiko pekerjaan dan kinerja;
5. Manajemen kinerja, menjamin objektivitas pembinaan pegawai ASN yang didasarkan prestasi dan sistem karir, serta adanya sanksi atas tidak tercapainya kinerja;
6. Disiplin dan etika, rincian kode etik profesi dan sanksi;
7. Pensiun, semangat *fully funded*.

Perampingan birokrasi melalui penyederhanaan struktur organisasi baik pemerintah pusat maupun daerah, penyederhanaan birokrasi melalui pemangkasan jumlah tingkatan eselon PNS. Pegawai yang terkena dampak dari penyederhanaan level eselon tersebut akan dialihkan ke jabatan fungsional yang lebih menghargai keahlian dan kompetensi masing-masing PNS. Ini merupakan langkah lanjutan dari upaya pemerintah dalam melaksanakan reformasi birokrasi.

Beberapa permasalahan Penataan Sistem Manajemen ASN pada Pemerintah Kabupaten Balangan, setelah dikaitkan dengan Visi dan Misi Kabupaten Balangan dan Telaahan Kebijakan Nasional, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Penyusunan formasi belum secara ideal mengacu pada hasil analisis jabatan dan beban kerja;
2. Standar Kompetensi Jabatan Pelaksana belum disusun;
3. Rotasi Jabatan belum dilakukan secara terencana dan teratur;
4. Pendidikan dan pelatihan pegawai belum sepenuhnya didasarkan pada kompetensi jabatan;
5. Pemberian penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) terhadap disiplin dan prestasi kerja pegawai belum optimal;
6. Belum optimalnya penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai;
7. Monitoring dan evaluasi berbasis kompetensi terhadap pegawai belum dilakukan; dan
8. Pengelolaan ASN sudah didukung oleh sistem informasi kepegawaian berbasis elektronik, namun belum optimal.

Pelaksanaan tugas BKPSDM Kabupaten Balangan tersebut diharapkan berjalan dengan baik yang diukur melalui 4 (empat) indikator, yaitu: Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Layanan Kepegawaian, Indeks Profesionalitas (IP) ASN, Indeks Tata Kelola Norma, Indeks Sistem Merit, dan Indeks Implementasi Nilai Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN. Apabila keempat indikator SKPD tersebut dapat dicapai sesuai target, maka akan berkontribusi positif pada pencapaian target Indeks IKM Pemkab Balangan yang menjadi salah satu indikator sasaran RPJMD Meningkatnya Kualitas Reformasi Birokrasi dengan tujuan Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik yang merupakan bagian penting Misi Keempat Kabupaten Balangan, yaitu Meningkatkan Kualitas dan Layanan Birokrasi Pemerintahan sebagai Abdi Masyarakat dan Abdi Negara.

B. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Visi Bupati Balangan selaku Kepala Daerah yang dituangkan dalam RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 adalah:

“MEMBANGUN DESA, MENATA KOTA MENUJU BALANGAN YANG LEBIH MAJU DAN SEJAHTERA”

Misi yang dijalankan untuk mewujudkan visi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan dan mengembangkan infrastruktur perdesaan dan perkotaan;
2. Meningkatkan perekonomian masyarakat Balangan berbasis pertanian dan perkebunan serta pariwisata kreatif;
3. Meningkatkan kualitas pendidikan dan kesehatan masyarakat Balangan;
4. Meningkatkan kualitas dan layanan birokrasi pemerintahan sebagai abdi masyarakat dan abdi negara; dan
5. Mewujudkan kehidupan sosial, budaya, dan agama serta pemerintahan yang harmonis dan kondusif.

Misi yang terkait dengan tugas dan fungsi BKPSDM dalam melaksanakan manajemen ASN adalah Misi Keempat. Tujuan misi tersebut, yaitu Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, dengan indikator Indeks Reformasi Birokrasi. Sedangkan sasaran dari Misi Keempat adalah Meningkatnya Kualitas Reformasi Birokrasi, dengan salah satu indikator berupa Nilai IKM. Dalam rangka mewujudkan misi, tujuan, dan sasaran dimaksud, ditetapkan salah satu program yang menjadi tanggung jawab BKPSDM berupa Program Kepegawaian Daerah. Indikator keberhasilan pelaksanaan program tersebut, yaitu: IKM Layanan Kepegawaian, IP ASN, Indeks Sistem Merit, dan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN.

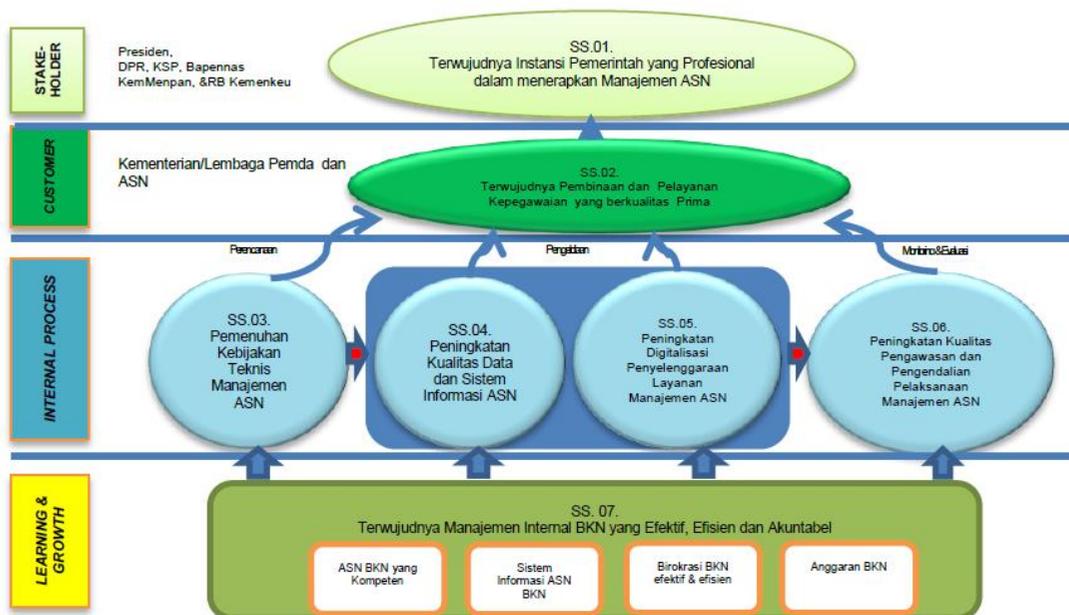
C. Telaah Renstra K/L dan Renstra

Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam Renstra 2020-2024 yang disusunnya menjabarkan 5 (lima) tujuan yaitu:

1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang Berkualitas;
2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima;
3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN);
4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN; dan
5. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel.

Sasaran strategis yang ingin dicapai BKN adalah:

1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN;
2. Manajemen ASN berkualitas prima;
3. Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN;
4. Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN;
5. Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN;
6. Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN; dan
7. Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel.



Gambar 3.1
Peta Strategi Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024

Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yang menjadi mitra kerja BKPSDM Kabupaten Balangan yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM). Sasaran strategis BKD Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2021-2026 adalah:

1. Peningkatan Penerapan Kinerja Individu, dengan indikator Persentase Individu Pegawai dengan Kinerja kategori Baik;
2. Peningkatan penerapan manajemen karir pegawai, dengan indikator Persentase SKPD yang mengidentifikasi kompetensi pegawai; dan
3. Meningkatnya kualitas pelayanan bidang kepegawaian, dengan indikator Indek kepuasan PNS terhadap pelayanan kepegawaian.

Sedangkan sasaran strategis BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan yaitu:

1. Meningkatnya ASN Provinsi Kalimantan Selatan yang berkompeten, dengan indikator Persentase Peningkatan Kompetensi Alumni Diklat Teknis, Manajerial, Latihan Dasar, Fungsional dan Pemerintahan Sesuai Tujuan Diklat dan Persentase Peserta Diklat yang Memenuhi Standar Kompetensi; dan
2. Meningkatnya Kepuasan Pelayanan BPSDM, dengan indikator Indeks Kepuasan Pelayanan BPSDM.

Berdasarkan hasil telaah tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan mempunyai esensi yang sama dengan tujuan dan sasaran strategis Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi. Letak kesamaan dimaksud adalah manajemen ASN, pengembangan SDM aparatur melalui pendidikan dan pelatihan, dan peningkatan kualitas layanan publik. Adapun faktor yang harus diantisipasi, yaitu kondisi Pandemi Covid-19 yang belum dapat diprediksi waktu usainya dan berpotensi menghambat koordinasi antarinstansi.

D. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Penyusunan Renstra Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 hanya menyelaraskan dengan target pencapaian Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran RPJMD dan tidak mengacu secara langsung pada pemanfaatan struktur dan pola ruang kabupaten/kota, sebagaimana tertuang dalam Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Hal tersebut dikarenakan perencanaan yang dirumuskan dan disusun BKPSDM berada pada koridor penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.

Renstra yang disusun lebih menekankan pada aspek pembangunan SDM aparatur, bukan pembangunan yang bersifat fisik serta terkait langsung dengan regulasi dan ketentuan RTRW dan KLHS. Target RPJMD yang menjadi tanggung jawab BKPSDM Kabupaten Balangan mencakup tujuan dan sasaran jangka menengah pada area Reformasi Birokrasi dalam rangka turut serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Akan tetapi, Rencana Strategis Perangkat Daerah BKPSDM secara tidak langsung memiliki keterkaitan dengan RTRW dan KLHS. Di mana BKPSDM memberikan dukungan pada aspek kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan kepada SDM aparatur pada Perangkat Daerah Kabupaten Balangan yang tugas dan fungsinya berkaitan dan berpedoman pada regulasi dan ketentuan RTRW dan KLHS. Bentuk dukungan yang diberikan BKPSDM tersebut, misalnya, berbagai layanan kepegawaian (pangkat, gaji berkala, cuti, dan sebagainya) dan fasilitasi pengembangan kompetensi (pelatihan, bimbingan teknis, *workshop*, dan sebagainya) ASN.

E. Penentuan Isu-isu Strategis

Terdapat 3 (tiga) isu strategis di bidang aparatur negara yang mencuat dalam RPJMN Tahun 2020-2024, yaitu: 1) pemerintahan yang bersih dan akuntabel; 2) pemerintahan yang efektif dan efisien; dan 3) peningkatan kualitas pelayanan publik. RPJMN Tahun 2020-2024 bertujuan menempatkan ASN sebagai modal SDM (*human capital*). Saat ini kita sudah berada pada tahap ketiga RPJMN yang bertujuan untuk menciptakan ASN yang cerdas (*smart ASN*) dan akan menempatkan ASN sebagai *human capital* yang mempunyai keunggulan dan daya saing. Manajemen PNS sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 adalah pengelolaan Pegawai Negeri Sipil untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Seiring dengan hal tersebut, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang terbagi dalam tiga periode *Road Map* Reformasi Birokrasi nasional, yaitu *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2014, 2015-2019, dan 2020-2024. Saat ini Reformasi Birokrasi telah masuk kepada periode ketiga atau terakhir dari *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024. Pada tahap akhir ini, Reformasi Birokrasi diharapkan menghasilkan karakter birokrasi yang berkelas dunia (*world class bureaucracy*) yang dicirikan dengan beberapa hal, yaitu pelayanan publik yang semakin berkualitas dan tata kelola yang semakin efektif dan efisien.

Sasaran Reformasi Birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien dan birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas. Untuk mewujudkan ketiga sasaran reformasi birokrasi tersebut, telah ditetapkan 8 (delapan) area perubahan reformasi birokrasi. Perubahan-perubahan pada area tertentu dalam lingkup birokrasi diharapkan menciptakan kondisi yang kondusif untuk mendukung pencapaian tiga sasaran reformasi birokrasi. Pelaksanaan reformasi birokrasi pada aspek SDM aparatur telah dilakukan mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, perbaikan sistem rekrutmen pegawai, pelaksanaan seleksi jabatan pimpinan tinggi secara terbuka, peningkatan sistem aplikasi manajemen kepegawaian, pengukuran kompetensi pegawai dan sebagainya. Hal ini sejalan dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang pelaksanaannya meliputi: 1) penyusunan dan penetapan kebutuhan; 2) pengadaan; 3) pangkat dan jabatan; 4) pengembangan karier; 5) pola karier; 6) promosi; 7) mutasi; 8) penilaian kinerja; 9) penggajian dan tunjangan; 10) penghargaan; 11) disiplin; 12) pemberhentian; 13) jaminan pensiun dan jaminan hari tua; serta 14) perlindungan.

Berdasarkan isu-isu strategis di bidang aparatur negara yang tertuang dalam RPJMN Tahun 2020-2024 dan Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 serta faktor-faktor internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap manajemen PNS di Kabupaten Balangan, dapat diidentifikasi isu-isu strategis pada urusan kepegawaian sebagai berikut:

1. Komitmen Bupati Balangan dalam reformasi pelayanan publik untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam pelaksanaan pengembangan dan peningkatan kompetensi sumber daya aparatur Pemerintah Daerah;
2. Perlunya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas melalui pemberian kesempatan yang luas bagi sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Balangan untuk mengembangkan kompetensi;
3. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi pegawai dan mutasi jabatan berdasarkan merit sistem dengan prinsip *the right man in the right place*, melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center*;
4. Pemetaan pegawai dengan manajemen *talent* untuk mewujudkan manajemen suksesi dalam implementasi merit sistem sesuai amanah Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Optimalisasi dan pengembangan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SILKA) untuk mendukung *interlink* pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan dengan instansi-instansi terkait;
6. Pengembangan sistem *reward dan punishment* dengan mengedepankan kinerja dan peningkatan kesejahteraan pegawai;
7. Tersedianya aparatur yang memiliki kompetensi dan daya saing guna merespon dinamika pembangunan daerah dan tuntutan masyarakat; dan

8. Peningkatan akses informasi dan pelaksanaan pembangunan daerah yang responsif terhadap isu-isu NAPZA, pengarusutamaan gender, serta antisipatif dan suportif terhadap Penanggulangan Risiko Bencana Khusus yang bisa muncul sewaktu-waktu tanpa terduga, misalnya Pandemi Covid-19 yang pernah terjadi pada tahun 2020 sampai dengan dicabut statusnya pada tahun 2023.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

A. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan merupakan sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu yang ditentukan, biasanya dalam kurun waktu satu sampai lima tahun. Tujuan yang ditetapkan mengacu pada visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisis strategis. Tujuan yang ingin dicapai BKPSDM Kabupaten Balangan adalah “Terwujudnya Pegawai ASN yang Profesional”. Tujuan perangkat daerah tersebut sejalan dengan tujuan RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 yang menghendaki “Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik”.

Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sasaran RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 yang menjadi tanggung jawab BKPSDM adalah “Peningkatan Nilai IKM secara Berkelanjutan”. Dalam rangka mencapai sasaran tersebut, maka sasaran jangka menengah BKPSDM Kabupaten Balangan adalah “Meningkatnya Penerapan Sistem Merit”. Rincian tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 beserta indikator dan target kinerja tahunan selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran pada Tahun ke-					
			1 (2021)	2 (2022)	3 (2023)	4 (2024)	5 (2025)	6 (2026)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Terwujudnya Pegawai ASN yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN/Persentase ASN yang profesional	69	75	80	85	86	87
1.1.	Meningkatnya Penerapan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	260	265	270	275	300	325

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan cara mencapai tujuan dan sasaran yang akan menjadi pedoman arah kebijakan serta dijabarkan dalam program dan kegiatan. Adapun strategi yang ditempuh BKPSDM Kabupaten Balangan untuk mencapai tujuan “Terwujudnya Pegawai ASN yang Profesional” dan sasaran “Meningkatnya Penerapan Sistem Merit” adalah “Mengimplementasikan Sistem Merit sesuai Ketentuan Peraturan Perundangan serta Memanfaatkan Komitmen dan Dukungan Pimpinan”, melalui arah kebijakan berikut:

1. Meningkatkan Kualitas Penerapan Sistem Merit; dan
2. Memelihara dan Meningkatkan Komunikasi, Koordinasi, dan Kerja Sama dengan para Pemangku Kepentingan (*Stakeholders*) Terkait, baik Pihak Internal maupun Eksternal.

Adapun rincian strategi dan arah kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 yang sesuai dengan Visi dan Misi Keempat dalam RPJMD Kabupaten Balangan dapat dilihat pada Tabel 5.1.

Tabel 5.1
Strategi dan Arah Kebijakan BKPSDM Kabupaten Balangan
Tahun 2021-2026

VISI : MEMBANGUN DESA, MENATA KOTA MENUJU BALANGAN YANG LEBIH MAJU DAN SEJAHTERA			
MISI IV : Meningkatkan Kualitas dan Layanan Birokrasi Pemerintahan sebagai Abdi Masyarakat dan Abdi Negara			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1. Terwujudnya Pegawai ASN yang Profesional	1.1. Meningkatnya Penerapan Sistem Merit	1.1.1. Mengimplementasikan Sistem Merit sesuai Ketentuan Peraturan Perundangan serta Memanfaatkan Komitmen dan Dukungan Pimpinan	1.1.1.1. Meningkatkan Kualitas Penerapan Sistem Merit
			1.1.1.2. Memelihara dan Meningkatkan Komunikasi, Koordinasi, dan Kerja Sama dengan para Pemangku Kepentingan (<i>Stakeholders</i>) Terkait, baik Pihak Internal maupun Eksternal

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program adalah penjabaran arah kebijakan perangkat daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan misi. Program yang menjadi bagian Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 berjumlah 3 (tiga) program, yaitu:

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

Program yang berkaitan langsung dengan pencapaian RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 pada area Reformasi Birokasi adalah Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Indikator program inti dimaksud adalah “Nilai Implementasi Manajemen Talenta Pegawai ASN”. Adapun Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota bersifat mendukung dan menunjang pencapaian target strategis area Reformasi Birokrasi pada Misi Keempat Pemerintah Kabupaten Balangan.

Kegiatan merupakan tindakan nyata dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Ketiga program tersebut diuraikan lebih lanjut dalam 11 (sebelas) kegiatan berikut:

1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
3. Administrasi Umum Perangkat Daerah;
4. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
7. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
8. Mutasi dan Promosi ASN;
9. Pengembangan Kompetensi ASN;
10. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur; dan

11. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

Kegiatan-kegiatan tersebut dipertajam lagi ke dalam sub-sub kegiatan yang totalnya berjumlah 32 (tiga puluh dua) sub kegiatan. Adapun pendanaan indikatif yang dibutuhkan untuk mencapai target pada tujuan dan sasaran startegis BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 adalah sebesar Rp 95.390.582.623,00 (*sembilan puluh lima miliar tiga ratus sembilan puluh juta lima ratus delapan puluh dua ribu enam ratus dua puluh tiga rupiah*). Total dana tersebut sudah termasuk anggaran yang dibutuhkan untuk melaksanakan Program Kepegawaian Daerah sebesar Rp 39.410.561.000,00 (*tiga puluh sembilan miliar empat ratus sepuluh juta lima ratus enam puluh satu ribu rupiah*) dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp 13.609.368.100,00 (*tiga belas miliar enam ratus sembilan juta tiga ratus enam puluh delapan ribu seratus rupiah*) yang terkait langsung target RPJMD Kabupaten Balangan pada area Reformasi Birokrasi dan menjadi tanggung jawab BKPSDM. Rincian program, kegiatan, dan subkegiatan beserta indikator, target kinerja dan anggaran BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 dapat dilihat pada Tabel 6.1.

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah
BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
		5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	63,18	64,00		65,00		67,00		69,00		71,00		72,00		72,00	
				Nilai Survei Kepuasan Masyarakat	83,71	85,00	1.943.608.048	90,00	7.387.811.842	90,00	7.705.706.612	90,00	7.790.525.521	90,50	8.583.660.300	90,75	8.959.341.200	90,75	42.370.653.523
		5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Penyusunan Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	100%	23.790.000	100%	156.587.350	100%	101.421.000	100%	97.653.000	100%	100.093.000	100%	102.594.000	100%	582.138.350
		5.03.01.2.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	8 dokumen	8 dokumen	16.610.000	8 dokumen	92.554.800	8 dokumen	27.827.000	8 dokumen	36.603.000	8 dokumen	37.518.000	8 dokumen	38.455.000	48 dokumen	249.567.800
		5.03.01.2.01.0006	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	4 laporan	4 laporan	0	4 laporan	37.909.700	4 laporan	19.030.000	4 laporan	29.825.000	4 laporan	30.570.000	4 laporan	31.334.000	24 laporan	148.668.700
		5.03.01.2.01.0007	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3 laporan	3 laporan	7.180.000	3 laporan	26.122.850	3 laporan	54.564.000	3 laporan	31.225.000	3 laporan	32.005.000	3 laporan	32.805.000	18 laporan	183.901.850
		5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Layanan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah yang Baik	100%	100%	1.461.900.862	100%	4.939.123.472	100%	5.929.160.874	100%	6.213.011.721	100%	6.521.126.000	100%	6.844.062.000	100%	31.908.384.929
		5.03.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	35 orang	35 orang	1.447.020.862	36 orang	4.796.679.672	37 orang	5.848.871.974	40 orang	6.111.606.721	40 orang	6.417.187.000	40 orang	6.738.046.000	40 orang	31.359.412.229
		5.03.01.2.02.0003	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	255 dokumen	255 dokumen	14.880.000	1116 dokumen	114.643.250	750 dokumen	68.948.900	750 dokumen	74.430.000	750 dokumen	76.290.000	750 dokumen	77.815.000	4371 dokumen	427.007.150
		5.03.01.2.02.0005	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	5 laporan	5 laporan	0	5 laporan	27.800.550	5 laporan	11.340.000	5 laporan	26.975.000	5 laporan	27.649.000	5 laporan	28.201.000	30 dokumen	121.965.550
		5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Layanan Administrasi Umum Perangkat Daerah yang Baik	100%	100%	71.500.000	100%	856.190.360	100%	433.108.088	100%	556.929.100	100%	575.160.300	100%	594.058.200	100%	3.086.946.048
		5.03.01.2.06.0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	5 paket	-	0	5 paket	388.592.900	4 paket	75.527.800	5 paket	163.331.800	5 paket	171.498.300	5 paket	180.073.200	24 paket	979.024.000
		5.03.01.2.06.0006	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	36 dokumen	36 dokumen	6.700.000	36 dokumen	20.951.460	36 dokumen	44.599.488	36 dokumen	45.144.000	36 dokumen	46.498.000	36 dokumen	47.892.000	216 dokumen	211.784.948
		5.03.01.2.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	118 laporan	11 laporan	64.800.000	107 laporan	446.646.000	90 laporan	312.980.800	100 laporan	348.453.300	100 laporan	357.164.000	100 laporan	366.093.000	508 laporan	1.896.137.100
		5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Perangkat Daerah sesuai ketentuan	100%	100%	222.299.586	-	0	100%	321.053.800	100%	416.541.900	100%	431.120.000	100%	446.209.000	100%	1.837.224.286
		5.03.01.2.07.0011	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	2 unit	2 unit	222.299.586	-	0	15 unit	321.053.800	15 unit	416.541.900	15 unit	431.120.000	15 unit	446.209.000	62 unit	1.837.224.286
		5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Perangkat Daerah yang Baik	100%	100%	93.437.600	100%	559.765.700	100%	506.838.400	100%	212.928.200	100%	659.765.000	100%	673.059.000	100%	2.705.793.900
		5.03.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 laporan	12 laporan	45.200.000	12 laporan	127.200.000	12 laporan	183.300.000	12 laporan	315.122.700	12 laporan	319.849.000	12 laporan	324.646.000	72 laporan	1.315.317.700

Bab VI Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan													Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	
Terwujudnya Pegawai ASN yang Profesional	Meningkatnya Penerapan Sistem Merit	5.03.01.2.08.0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 laporan	12 laporan	48.237.600	12 laporan	432.565.700	12 laporan	323.538.400	12 laporan	331.626.000	12 laporan	339.916.000	12 laporan	348.413.000	72 laporan	1.824.296.700	
		5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Perangkat Daerah yang Baik	100%	100%	70.680.000	100%	876.144.960	100%	414.124.450	100%	293.461.600	100%	296.396.000	100%	299.359.000	100%	2.250.166.010	
		5.03.01.2.09.0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	18 unit	20 unit	37.480.000	20 unit	152.671.250	20 unit	128.424.450	20 unit	169.461.600	20 unit	171.156.000	20 unit	172.867.000	20 unit	832.060.300	
		5.03.01.2.09.0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	1 unit	1 unit	33.200.000	1 unit	723.473.710	1 unit	285.700.000	1 unit	124.000.000	1 unit	125.240.000	1 unit	126.492.000	1 unit	1.418.105.710	
				Indeks Profesionalitas ASN/Persentase ASN yang profesional	67,06	69	3.785.720.248	75	17.124.936.792	80	19.076.062.212	85	17.576.229.171	86	18.601.711.700	87	19.225.922.500	87	95.390.582.623	
				Indeks Sistem Merit	257	270	3.785.720.248	265	17.124.936.792	270	19.076.062.212	275	17.576.229.171	300	18.601.711.700	325	19.225.922.500	325	95.390.582.623	
		5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Talenta/Calon Talenta yang direkrut melalui jalur CPNS/PPPK	-	-	-	-	-	-	2,50%	-	2,75%	-	3%	-	3%	-	3%	
				Persentase Talenta/Calon Talenta yang direkomendasikan penempatannya	-	-	1.144.877.000	-	8.270.833.350	-	8.268.680.600	100%	7.086.112.350	100%	7.237.472.400	100%	7.402.585.300	100%	39.410.561.000	
				Persentase Hasil Pemetaan Talenta Pegawai yang termanfaatkan	-	-	-	-	-	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	
				Persentase Talenta/Calon Talenta yang dinilai kinerjanya	-	-	-	-	-	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	
		5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Pemenuhan Pegawai sesuai Kebutuhan Beban Kerja	45%	45%	518.321.000	38%	3.116.087.800	54%	765.713.700	57%	579.308.650	59%	596.232.400	62%	616.536.300	62%	6.192.199.850	
		5.03.02.2.01.0003	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	1 dokumen	1 dokumen	407.726.000	1 dokumen	2.828.849.600	1 dokumen	139.382.000	1 dokumen	140.639.000	1 dokumen	147.670.000	1 dokumen	155.053.000	6 dokumen	3.819.319.600	
		5.03.02.2.01.0006	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1 dokumen	1 dokumen	12.280.000	1 dokumen	39.099.300	1 dokumen	71.413.000	1 dokumen	74.726.000	1 dokumen	77.341.400	1 dokumen	80.048.300	6 dokumen	354.908.000	
		5.03.02.2.01.0008	Fasilitas Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 lembaga	1 lembaga	16.680.000	1 lembaga	103.606.000	1 lembaga	58.580.800	1 lembaga	90.379.400	1 lembaga	92.186.000	1 lembaga	94.029.000	1 lembaga	455.461.200	
		5.03.02.2.01.0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	-	1 dokumen	81.635.000	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	1 dokumen	81.635.000	
		5.03.02.2.01.0012	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1 laporan	-	0	1 laporan	144.532.900	1 laporan	496.337.900	1 laporan	273.564.250	1 laporan	279.035.000	1 laporan	287.406.000	5 laporan	1.480.876.050	
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Jabatan Pimpinan dan Administrasi yang Terisi (pembatasan pada jabatan Eselon II, III, dan IV)	97%	97%	82.126.000	97%	178.332.200	100%	230.973.000	100%	247.442.700	100%	252.391.000	100%	259.961.000	100%	1.251.225.900			
		Persentase Jabatan Fungsional yang Terisi sesuai Prioritas Aktual Reformasi Birokrasi	31%	31%	-	30%	-	32%	-	34%	-	35%	-	37%	-	37%	-			
5.03.02.2.02.0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1 dokumen	1 dokumen	67.226.000	1 dokumen	104.757.200	1 dokumen	102.727.600	1 dokumen	114.762.900	1 dokumen	117.058.000	1 dokumen	120.569.000	6 dokumen	627.100.700			
5.03.02.2.02.0002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2 dokumen	2 dokumen	14.900.000	2 dokumen	73.575.000	2 dokumen	128.245.400	2 dokumen	132.679.800	2 dokumen	135.333.000	2 dokumen	139.392.000	12 dokumen	624.125.200			

Bab VI Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan													
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
		5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pegawai yang Memenuhi Kualifikasi dan Kompetensi Minimal (aspek kompetensi manajerial, teknis, dan fungsional - di luar tenaga pendidik dan tenaga kesehatan)	62%	62%	459.440.000	18%	4.764.646.500	23%	6.891.460.900	27%	5.820.463.800	32%	5.936.871.000	35%	6.089.515.000	35%	29.962.397.200
		5.03.02.2.03.0002	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 dokumen	1 dokumen	57.680.000	1 dokumen	808.479.200	1 dokumen	305.638.900	1 dokumen	310.753.000	1 dokumen	316.968.000	1 dokumen	326.477.000	6 dokumen	2.125.996.100
		5.03.02.2.03.0003	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1 dokumen	1 dokumen	251.760.000	1 dokumen	1.785.932.250	1 dokumen	4.249.496.000	1 dokumen	2.496.055.600	1 dokumen	2.545.976.000	1 dokumen	2.596.895.000	6 dokumen	13.926.114.850
		5.03.02.2.03.0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	6 orang	6 orang	150.000.000	4 orang	561.315.350	3 orang	454.162.800	15 orang	1.362.488.000	15 orang	1.389.737.000	15 orang	1.431.429.000	58 orang	5.349.132.150
		5.03.02.2.03.0006	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	46 orang	-	0	46 orang	216.871.950	52 orang	370.760.800	54 orang	389.765.200	54 orang	397.560.000	54 orang	409.486.000	260 orang	1.784.443.950
		5.03.02.2.03.10	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan Fungsional ASN	12 orang	-	0	12 orang	1.392.047.750	225 orang	1.511.402.400	217 orang	1.261.402.000	220 orang	1.286.630.000	235 orang	1.325.228.000	909 orang	6.776.710.150
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Pegawai Berkinerja Minimal Kategori Baik	77%	77%	84.990.000	99%	211.766.850	100%	380.533.000	100%	438.897.200	100%	451.978.000	100%	436.573.000	100%	2.004.738.050
		5.03.02.2.04.0003	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 laporan	1 laporan	65.740.000	1 laporan	111.235.700	1 laporan	124.168.000	1 laporan	112.365.000	1 laporan	114.612.000	1 laporan	118.050.000	6 laporan	646.170.700
		5.03.02.2.04.0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	-	-	0	6 orang	-	3 orang	103.675.000	3 orang	115.043.200	3 orang	117.344.000	6 orang	120.864.000	21 orang	456.926.200
		5.03.02.2.04.0005	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	309 orang	-	0	309 orang	26.765.150	200 orang	55.380.000	200 orang	68.016.000	200 orang	69.376.000	200 orang	71.457.000	1109 orang	290.994.150
		5.03.02.2.04.0008	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1 laporan	1 laporan	19.250.000	1 laporan	48.603.000	1 laporan	70.290.000	1 laporan	72.333.000	1 laporan	75.949.000	1 laporan	49.265.000	6 laporan	335.690.000
		5.03.02.2.04.0009	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	1 dokumen	-	0	1 dokumen	25.163.000	1 dokumen	27.020.000	1 dokumen	71.140.000	1 dokumen	74.697.000	1 dokumen	76.937.000	5 dokumen	274.957.000
		5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Talenta/Calon Talenta yang memperoleh Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan	-	-	697.235.200	-	1.466.291.600	-	3.101.675.000	80%	2.699.591.300	85%	2.780.579.000	90%	2.863.996.000	90%	13.609.368.100
		5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Pegawai yang Memenuhi Kualifikasi dan Kompetensi Minimal (aspek kompetensi kepemimpinan dan latsar CPNS/orientasi PPPK)	36%	36%	697.235.200	35%	1.466.291.600	55%	3.101.675.000	60%	2.699.591.300	65%	2.780.579.000	70%	2.863.996.000	70%	13.609.368.100
		5.04.02.2.02.0007	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2 laporan	2 laporan	697.235.200	2 laporan	1.466.291.600	2 laporan	3.101.675.000	2 laporan	2.699.591.300	2 laporan	2.780.579.000	2 laporan	2.863.996.000	12 laporan	13.609.368.100
JUMLAH							3.785.720.248		17.124.936.792		19.076.062.212		17.576.229.171		18.601.711.700		19.225.922.500		95.390.582.623

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BKPSDM Kabupaten Balangan telah menetapkan 1 (satu) indikator tujuan dan dijabarkan ke dalam 1 (satu) indikator sasaran/indikator kinerja utama (IKU) yang menjadi target kinerja perangkat daerah dalam 5 (lima) tahun mendatang. Dua indikator di antaranya terkait langsung dengan Misi Keempat RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026, yaitu: “Meningkatkan Kualitas dan Layanan Birokrasi Pemerintahan sebagai Abdi Masyarakat dan Abdi Negara”, pada tujuan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dengan indikator “Indeks RB” dan sasaran “Meningkatnya Kualitas Reformasi Birokrasi dengan Indikator Nilai IKM”.

Indikator-indikator kinerja dimaksud beserta target yang ingin dicapai sampai dengan tahun 2026 adalah sebagai berikut:

1. Tujuan “Terwujudnya Pegawai ASN yang Profesional”, dengan indikator “Indeks Profesionalitas ASN”, target pada akhir periode renstra adalah nilai indeks 87; dan
2. Sasaran “Meningkatnya Penerapan Sistem Merit”, dengan indikator “Indeks Sistem Merit”, target pada akhir periode renstra adalah nilai 325.

Pencapaian indikator kinerja tersebut diharapkan sesuai dengan target dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Balangan. Oleh karena itu, koordinasi, sinergi, dan kolaborasi yang intensif antarpemangku kepentingan (*stakeholders*) di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur sangat dibutuhkan. Indikator kinerja beserta data kondisi awal dan rincian target kinerja per tahun BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 dapat dilihat pada Tabel 7.1.

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada
Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026

No.	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	Indeks Profesionalitas ASN/Persentase ASN yang profesional	67,06	69	75	80	85	86	87	87
2.	Indeks Sistem Merit	257	270	265	270	275	300	325	325

BAB VIII PENUTUP

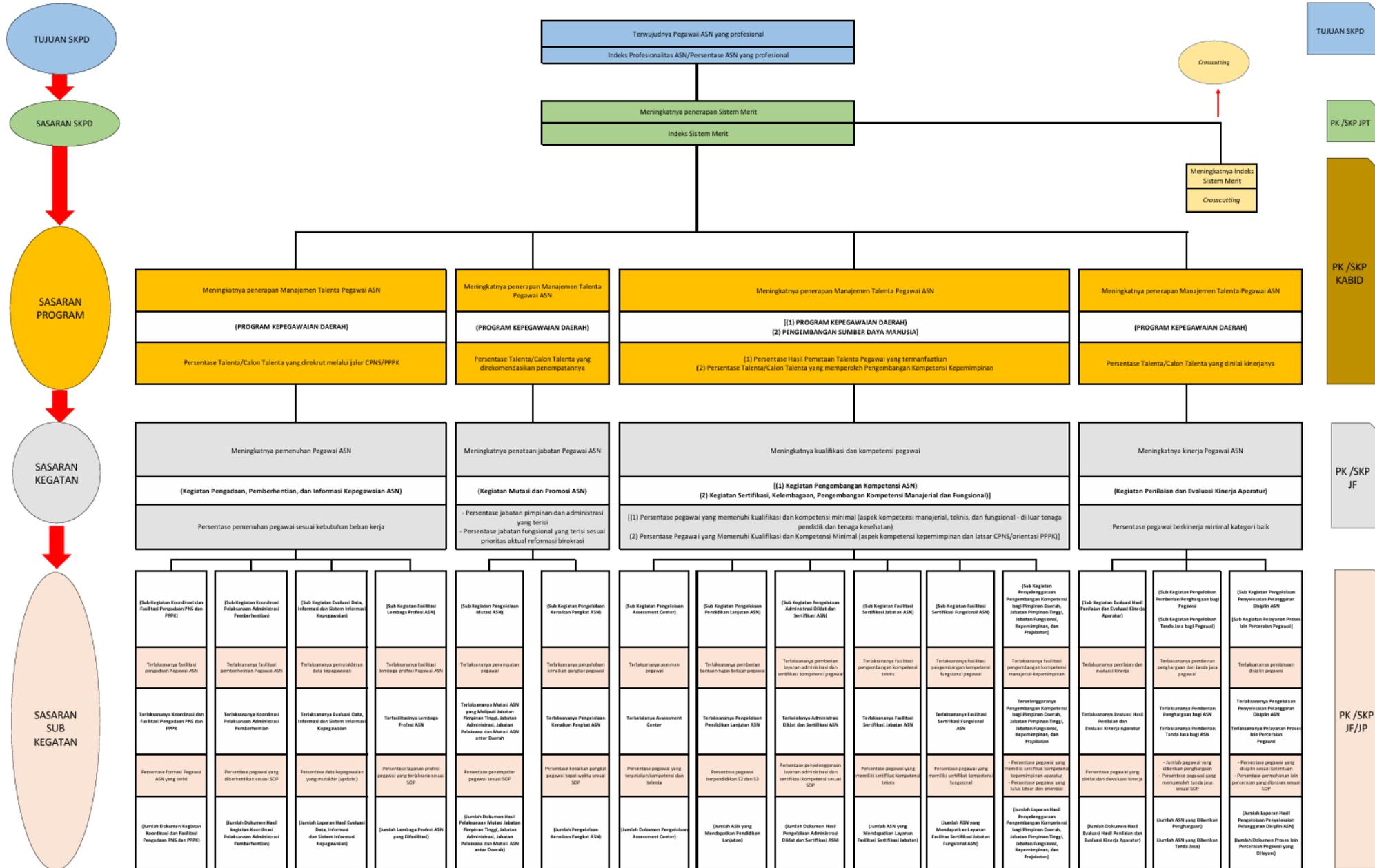
Penyesuaian Renstra Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 menjadi dokumen perencanaan perangkat daerah pada urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan periode 2021-2026. Penyusunan dokumen tersebut tidak hanya dimaksudkan untuk merespon dan menindaklanjuti perubahan peraturan perundangan ataupun kebijakan terkait perencanaan pembangunan, tetapi juga sebagai penjabaran dan komitmen perangkat daerah untuk mencapai Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Kepala Daerah dalam Penyesuaian RPJMD Kabupaten Balangan Tahun 2021-2026 pada area Reformasi Birokrasi.

Pimpinan BKPSDM Kabupaten Balangan menyadari kelemahan yang dimiliki organisasi dan tantangan yang relatif dinamis pada urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan. Akan tetapi dengan kekuatan dan peluang yang ada serta kemauan untuk bersinergi dan berkolaborasi, pimpinan beserta setiap anggota organisasi masih optimis bahwa kelemahan dan tantangan tersebut dapat diatasi. Oleh karena itu, komunikasi dan koordinasi antarpemangku kepentingan (*stakeholders*) harus dilakukan secara intens dan berkelanjutan.

Para pemangku kepentingan (*stakeholders*) pada urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan juga harus membangun kesepahaman dalam pencapaian indikator tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, kegiatan, dan sub kegiatan perangkat daerah. Hal tersebut dilakukan bukan hanya pada aspek-aspek yang berkaitan langsung dengan tujuan dan sasaran RPJMD maupun indikator target yang bersifat pendukung dan penunjang. Hal tersebut beranjak pada kenyataan dinamisnya peluang dan tantangan yang dihadapi perangkat daerah. Di samping itu, ketersediaan/alokasi anggaran juga sangat penting untuk menggerakkan organisasi dalam pencapaian indikator yang ditargetkan. Sehingga, penyesuaian terhadap Renstra yang telah disusun beserta indikator yang ditetapkan merupakan suatu keniscayaan di tengah dinamika manajemen ASN dan pengembangan SDM aparatur yang terjadi di tingkat nasional, regional, maupun lokal.

LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Cascading BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024-2026



Lampiran 1.2 Pohon Kinerja BKPSDM Kabupaten Balangan Tahun 2024-2026

