

# RENSTRA

**BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN  
PELATIHAN  
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA  
TAHUN 2017-2022**



## **KATA PENGANTAR**

Syukur Alhamdulillah berkat petunjuk dan kekuatan yang diberikan oleh Allah SWT, sehingga dapat terselesaikannya Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2017 - 2022.

Rencana Strategis (Renstra) ini disamping transparansi dan partisipasi merupakan pilar untuk mencapai Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga dapat terselenggara dengan baik dalam menjabarkan Rancangan Awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Secara jujur, kami menyadari Rencana Strategis (Renstra) ini masih banyak kekurangannya dan kami bertekad akan terus menyempurnakannya di tahun-tahun mendatang.

Demikian kepada semua pihak yang telah membantu, kami ucapkan terima kasih, semoga Rencana Strategis (Renstra) ini nantinya dapat dilaksanakan dengan baik.

**Amuntai, Februari 2019**

**Pt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA,**

**H. MUHAMMAD TAUFIK, S.Sos. MM  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19620522 198503 1 005**

---

## **IKHTISAR EKSEKUTIF**

Pembangunan aparatur negara mencakup aspek yang luas. Dimulai dari peningkatan fungsi utama pemerintahan, kelembagaan yang efektif dan efisien dengan tata laksana yang jelas dan transparan, dilaksanakan oleh sumberdaya manusia aparatur yang profesional serta berakuntabilitas kepada mitra kerja (*stakeholders*). Pendayagunaan aparatur pada hakekatnya merupakan upaya pembinaan, penyempurnaan dan pengendalian manajemen pemerintahan secara terencana, sistematis, bertahap, komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja seluruh aparatur Negara dalam rangka menuju tata pemerintahan yang baik. Berbagai upaya terus dilakukan untuk dapat mewujudkan suatu sistem manajemen kepegawaian yang dapat mewujudkan kondisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) seperti yang diharapkan oleh masyarakat. Dalam periode 5 (lima) tahun (2017-2022), rencana pengembangan kepegawaian dilaksanakan melalui upaya penyempurnaan manajemen dibidang kepegawaian, penyusunan pedoman pelaksanaan manajemen kepegawaian, peningkatan penyelenggaraan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian kepegawaian serta pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian.

Sejalan dengan upaya tersebut diatas, perubahan dan perkembangan lingkungan strategis baik diluar maupun didalam organisasi terus terjadi seperti : arah kebijakan nasional kepegawaian, kondisi politik pemerintahan, tuntutan perbaikan pelayanan birokrasi dan kondisi global serta perkembangan teknologi dan informasi. Untuk menghadapi itu semua diperlukan kesamaan

---

persepsi dan arah tindakan, sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi harus dilandasi dengan tujuan dan sasaran serta strategi yang secara jelas dirumuskan dalam Renstra. Penyusunan Renstra ini dimaksudkan sebagai penjabaran Visi dan Misi Kepala Daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), selain itu juga dimaksudkan sebagai tolok ukur bagi pelaksanaan tugas pokok organisasi selama kurun waktu 2017 -2022.

Sesuai dengan Tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara, dengan mengacu pada Visi dan Misi dalam RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Utara 2017-2022, maka salah satu misi yang akan didukung adalah misi yang pertama yaitu Menciptakan Pemerintahan yang Bersih, Berwibawa, dan Inovatif, dengan Tujuan RPJMD yaitu Mewujudkan birokrasi yang bersih, profesional dan produktif dan Sasaran RPJMD yaitu Meningkatnya pelayanan publik yang prima.

Untuk mewujudkan misi, tujuan dan sasaran RPJMD tersebut Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan menetapkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun ke depan, yakni:

1. Mewujudkan birokrasi yang bersih, profesional dan produktif dengan Sasaran :
    - a. Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel
    - b. Meningkatnya Kualitas Penataan Pegawai
    - c. Meningkatnya kualitas Aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara
    - d. Meningkatnya Disiplin Aparatur
    - e. Meningkatnya kualitas Sistem Informasi Kepegawaian berbasis web/online.
-

## DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR  
IKHTISAR EKSEKUTIF  
DAFTAR ISI

BAB	I	PENDAHULUAN	1
	1.1	Latar Belakang	1
	1.2	Landasan Hukum	2
	1.3	Maksud dan Tujuan	3
	1.4	Sistematika Penulisan	3
BAB	II	GAMBARAN PELAYANAN SKPD	5
	2.1	Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	5
	2.2	Sumber Daya Perangkat Daerah	6
	2.2.1.	Sumber Daya Manusia Perangkat Daerah	7
	2.2.2.	Aset Yang dikelola	9
	2.3	Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	11
	2.3.1.	Ruang Lingkup Pelayanan	12
	2.3.2.	Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Tahun 2013-2017	14
	2.4	Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	25
	2.4.1.	Pencermatan Terhadap Renstra K/L	25
	2.4.2.	Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	33
BAB	III	PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	39
	3.1	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan	39
	3.2	Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	40
	3.3	Telaahan Renstra Kementerian, BKN dan BKD Provinsi	43
	3.4	Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	44
	3.5	Penentuan Isu-Isu Strategis	45
BAB	IV	TUJUAN DAN SASARAN	47
	4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara	47
BAB	V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	49
BAB	VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	51

BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	54
BAB VIII	BAGIAN PENUTUP	56



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Renstra adalah konsep yang digunakan organisasi untuk menentukan arah, tujuan dan masa depan yang hendak dicapai secara komprehensif. Renstra menjadi perangkat penting bagi organisasi untuk menjelaskan apa yang hendak dicapai dan bagaimana mencapainya. Renstra membantu anggota organisasi untuk menemukan masalah yang dihadapi, identifikasi potensi dan sumber daya, menyusun program/proyek serta kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Renstra fokus pada upaya sistematis yang dilakukan komponen organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan yang dihadapi serta pengembangan suatu visi yang luas. Melalui perencanaan strategis seluruh anggota organisasi berkomitmen untuk membangun visi dengan mengidentifikasi potensi dan menetapkan strategi spesifik berdasarkan analisis komprehensif terhadap situasi dan lingkungan meliputi kekuatan internal dan eksternal termasuk peluang, kecenderungan dan dampak terhadap organisasi.

Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun yang berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat indikatif. Di dalam Renstra digambarkan tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan yang merupakan proses berkelanjutan dari pembuatan keputusan yang berisiko. Keputusan itu diambil melalui proses pemanfaatan sebanyak



mungkin pengetahuan antisipatif dan mengorganisasikannya secara sistematis untuk dilaksanakan dan mengukur hasilnya melalui umpan balik yang sistematis

Sebagai salah satu unsur perangkat daerah, BKPP Kabupaten Hulu Sungai Utara berkewajiban menyiapkan Renstra yang secara teknis merupakan penjabaran dari RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Utara tahun 2017-2022, yang berfungsi sebagai dokumen perencanaan teknis operasional dalam menentukan arah kebijakan serta indikasi program dan kegiatan setiap urusan bidang dan/atau fungsi pemerintahan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. Dalam pelaksanaannya, Renstra tersebut dijabarkan kembali ke dalam dokumen Rencana Kerja (Renja) yang memuat prioritas program dan kegiatan dalam kurun waktu satu tahun anggaran. Kemudian hasil capaian program dan Kegiatan tersebut wajib dikomunikasikan kepada stakeholders, yang dituangkan melalui Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP), Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) dan Laporan Keterangan Pertanggung jawaban (LKPj).

Pada akhirnya, Renstra BKPP Kabupaten Hulu Sungai Utara ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Rencana Pembangunan Tahunan) BKPP Kabupaten Hulu Sungai Utara, serta menjadi pedoman dalam pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan jangka menengah dan jangka pendek.

## **1.2 LANDASAN HUKUM**

1. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;

2. Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494) ;
4. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587, sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
8. Peraturan Presiden Nomor 03 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (2015-2019);
9. Peraturan presiden republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 Tentang Sistem akuntabilitas kinerja instansi

pemerintah;

10. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 Tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2012 tentang Pedoman Kajian Lingkungan Hidup strategis Dalam Penyusunan atau Evaluasi Rencana Pembangunan Daerah;
13. Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah ;
14. Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2012 tentang RT/RW ;  
Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 5 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten HSU Tahun 2017-2022;
15. Peraturan Bupati Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 52 Tahun 2018 Tentang Susunan Organisasi dan tata Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

### **1.3 MAKSUD DAN TUJUAN**

Maksud penyusunan Renstra adalah penjabaran RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Utara tahun 2017-2022 melalui perumusan tujuan, sasaran, program dan kegiatan melalui penetapan indikator kinerja sebagai dasar evaluasi dan pengendalian. Tujuan penyusunan Renstra adalah : (1) Merumuskan dokumen perencanaan sebagai acuan pelaksanaan upaya pencapaian tujuan

BKPP Kabupaten Hulu Sungai Utara sekaligus dukungan bagi pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Utara tahun 2017-2022; dan (2) Penyamaan persepsi, membangun kesepakatan dan komitmen bersama baik pimpinan maupun pegawai BKPP Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam peningkatan komunikasi, koordinasi, dan kinerja serta memperkuat komunikasi dan koordinasi dengan Perangkat Daerah lainnya dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

#### **1.4 SISTEMATIKA PENULISAN**

- BAB I Pendahuluan, mengemukakan pengertian dan fungsi Renstra dalam pembangunan daerah, keterkaitannya dengan dokumen perencanaan lainnya, landasan hukum pelaksanaan tupoksi, menjelaskan maksud dan tujuan serta sistematika penyusunan Renstra.
- BAB II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah, memuat informasi tentang tupoksi dan struktur organisasi, ulasan ringkas sumber daya yang dimiliki dan capaian kinerja pelaksanaan Renstra periode 2013-2017 serta analisis tantangan dan peluang pengembangan pelayanan.
- BAB III Permasalahan dan Isu Strategis Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi. Berisi identifikasi permasalahan berdasarkan tupoksi, keterkaitan tupoksi dengan visi dan misi kepala daerah terpilih, telaahan Renstra kementerian/lembaga terhadap pelaksanaan tupoksi dan penentuan isu strategis.

- BAB IV Tujuan dan Sasaran, mengemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah.
- BAB V Strategi dan Arah Kebijakan, berisikan strategi dan kebijakan-kebijakan yang di ambil untuk mendukung tercapainya tujuan dan sasaran RPJMD.
- BAB VI Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan, berisikan mengenai rencana program dan kegiatan, indicator kinerja, kelompok sasaran serta pendanaan indikatif
- BAB VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan, berisikan mengenai indicator kinerja yang secara langsung dapat menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.
- BAB VIII Bagian Penutup

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dimana Peraturan Daerah tersebut menggantikan Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 21 tahun 2008 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara, Dalam pelaksanaannya di ikuti dengan Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 38 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

#### **2.1 TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH**

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 38 Tahun 2018 ditetapkan tugas Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yaitu : "Membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten".

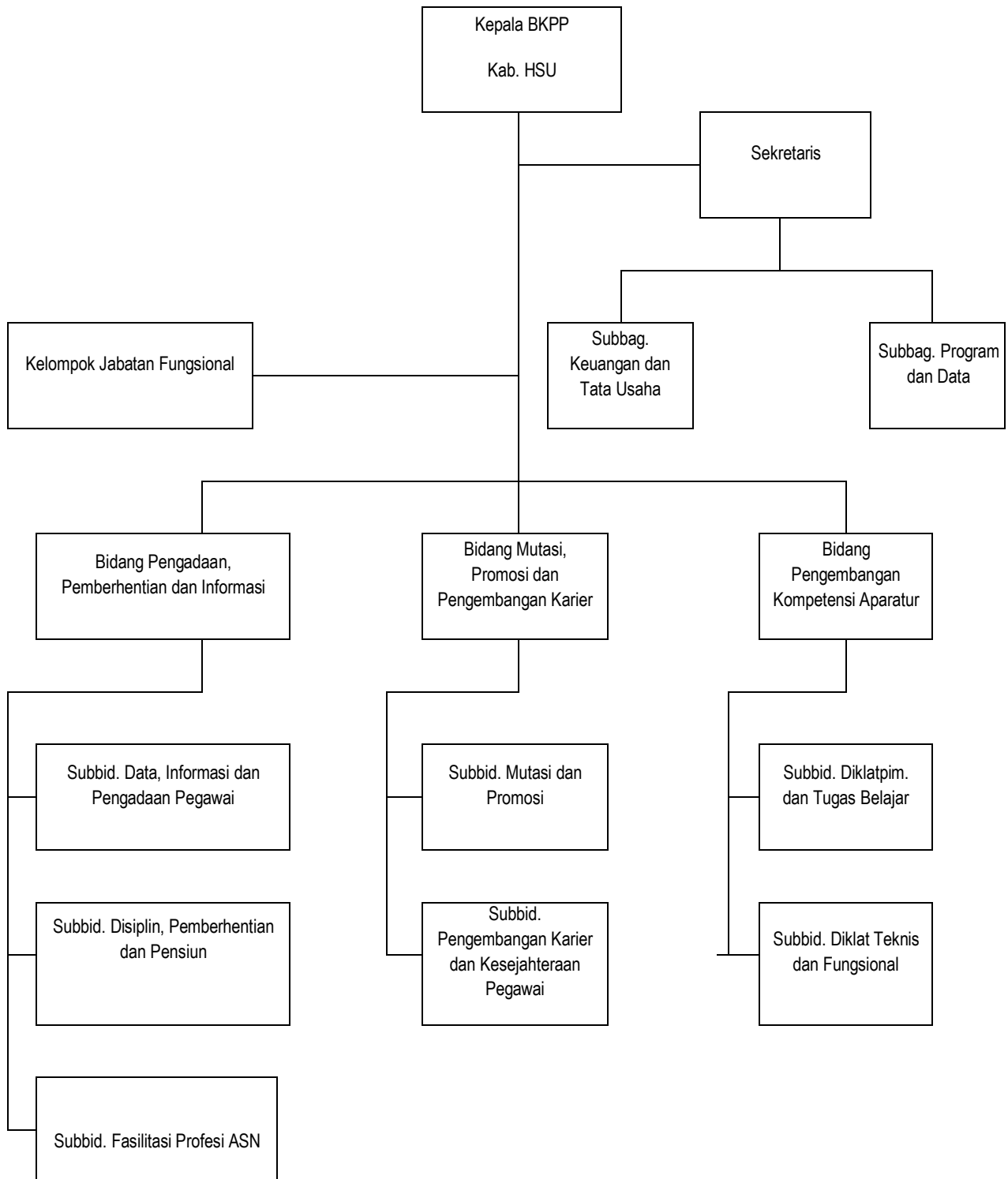
Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan menyelenggarakan fungsi :

- 1 Perumusan kebijakan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan ;
- 2 Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan ;

- 3 Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- 4 Pelaksanaan administrasi badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- 5 Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Struktur organisasi BKPP berdasarkan Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 52 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah kabupaten Hulu Sungai Utara, seperti gambar berikut :

Gambar 1.  
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara





## **2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah**

Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran aktif dari SDM organisasi tersebut. Untuk mendukung pencapaian kinerja dari tiap individu, tiap kelompok kerja maupun kinerja sebagai hasil usaha seluruh komponen dalam organisasi perlu didukung oleh prasarana dan sarana yang memadai disamping ketersediaan anggaran yang cukup.

### **2.2.1. Sumber Daya Manusia Perangkat Daerah**

Salah satu prasyarat utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil, ahli, mampu dan kompeten serta berdayaguna. Dukungan sumber daya aparatur BKPP Kabupaten Hulu Sungai Utara berdasarkan keadaan 31 Desember 2017 sebanyak 38 orang, terdiri dari 27 orang PNS laki-laki dan 11 orang PNS perempuan ditambah 5 orang Tenaga Kerja Sukarela (TKS). Secara umum kondisi PNS BKPP Kabupaten Hulu Sungai Utara memiliki kompetensi pendidikan yang cukup baik dilihat dari komposisi jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan Magister/Pasca Sarjana (S2) sebanyak 4 orang; Sarjana (S1) sebanyak 20 orang; Diploma (D-III) 5 Orang; SLTA sederajat 4 orang; SLTP sederajat 2 Orang; dan SD sebanyak 2 orang. seperti terlihat pada table dibawah ini:

Tabel 1  
Jumlah PNSD BKPP Kab. HSU berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

No.	Unit Kerja	Tingkat Pendidikan						Jumlah
		SD/SLTP	SLTA	D3	S1/D-IV	S2	S3	
1.	Kepala Badan					1		1
2.	Sekretaris					1		1
3.	Kepala Bidang				1	2		3
4.	Subbag / Subbid.				6			6
5.	Staf / Pelaksana				2			2
6.	Analisis Kepegawaian				2			2
7.	Penata Laporan Keu.				1			1
8.	Verifikator Keuangan			3				3
9.	Pranata Komputer			1	2			3
10.	Agendaris		1					1
11.	Teknisi Elektronika				1			1
12.	Caraka	4						4
13.	Pengadministrasi Umum		3		3			6
14.	Operator Komputer		1					1
15.	Analisis Kependudukan			1				1
16.	Analisis Politik Dalam Negeri				2			2
Jumlah		4	5	5	20	4		38

Sumber data: Aplikasi SIMPEG per 31 Desember 2017

Tabel 2.  
Jumlah PNSD BKPP Kab. HSU berdasarkan Pangkat dan Golongan

No	Unit Kerja	Tingkat Golongan / Kepangkatan																Jumlah				
		I/a	I/b	I/c	I/d	II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d					
1.	Kepala Badan															1					1	
2.	Sekretaris															1						1
3.	Kepala Bidang														3							3
4.	Subbag / Subbid.												3	3								6
5.	Staf / Pelaksana												1		1							2
6.	Analisis Kepegawaian											1	1									2
7.	Penata Laporan Keu.													1								1
8.	Verifikator Keuangan										3											3
9.	Pranata Komputer									2	1											3
10.	Agendaris								1													1
11.	Teknisi Elektronika											1										1
12.	Caraka		2		1	1																4
13.	Pengadministrasi umum					1	1		1	1	1	1										6
14.	Operator Komputer								1													1
15.	Analisis Kependudukan										1											1
16.	Analisis Politik Dalam Negeri										2											2
Jumlah			2	0	1	2	1	2	6	7	3	5	4	3	2	0						38

Sumber data: Aplikasi SIMPEG per 31 Desember 2017

Tabel 3. Jumlah PNSD BKPP Kab. HSU berdasarkan Tingkat Eselonering

No.	Unit Kerja	Tingkat Eselonering					Jumlah
		II.b	III.a	III/b	IV.a	Staf	
1.	Kepala Badan	1					1
2.	Sekretaris		1				1
3.	Kepala Bidang			3			3
4.	Subbag / Subbid.				6		6
5.	Staf / Pelaksana					2	2
6.	Analisis Kepegawaian					2	2
7.	Penata Laporan Keu.					1	1
8.	Verifikator Keuangan					3	3
9.	Pranata Komputer					3	3
10.	Agendaris					1	1
11.	Teknisi Elektronika					1	1
12.	Caraka					4	4
13.	Pengadministrasi Umum					6	6
14.	Operator Komputer					1	1
15.	Analisis Kependudukan					1	1
16.	Analisis Politik Dalam Negeri					2	2
Jumlah		1	1	3	9	23	38

Sumber data: Aplikasi SIMPEG per 31 Desember 2017

### 2.2.2 Aset Yang dikelola

Sampai dengan saat ini, prasarana dan sarana pendukung yang dimiliki Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara, antara lain :

- a. Lahan Kantor seluas 5.152 .m, terletak di Jalan Basuki Rahmat No. 04 Amuntai ;
- b. Gedung Kantor seluas kurang lebih 4.152.m untuk keperluan administrasi serta Pendopo, Ruang Belajar, Ruang Makan, Kamar Tidur, cafetaria, Mushala, Ruang Dapur dan Gudang untuk penyimpanan arsip.
- c. Kendaraan operasional untuk kelancaran/mobilitas kegiatan organisasi berupa 5 (lima) unit kendaraan bermotor roda empat, 22 (dua puluh dua) unit kendaraan bermotor roda dua ; dan
- d. Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) / SIMPEG berupa perangkat keras dan perangkat lunak yang pengelolaannya ditangani oleh Sub Bidang Data, Informasi dan Pengadaan Pegawai.

Tabel. 4 Jumlah Aset Yang Dikelola

No	Nama	Jumlah
1	2	3
1	Mobil	5
2	Sepeda Motor	22
3	Mesin Ketik Manual Standar (14-16)	3
4	Mesin Ketik Elektronik	1
5	Lemari Besi	2
6	Filling Besi/Metal	7
7	Band Kas	3
8	Lemari Kaca	3
9	Lemari kayu	2
10	Alat Penghancur Kertas	3
11	White Board	2
12	Mesin Absensi	2
13	Overhead Projektor	3
14	Alat Kantor Lainnya (Lain-lain)	11
15	Rak Kayu	20

No	Nama	Jumlah
16	Meja Kayu/Rotan	60
17	Kursi Besi/Metal	80
18	Tempat Tidur Besi/Metal (Lengkap)	35
19	Tempat Tidur Kayu (lengkap)	38
20	Meja Rapat	2
21	Meja Panjang	1
22	Meja Bundar	20
23	Kursi Putar	4
24	Kursi Biasa	40
25	Meja Komputer	7
26	Kasur	30
27	Sofa	4
28	Mesin Penghisap Debu	2
29	Mesin Potong Rumput	1
30	Lemari Es	1
31	AC Sentral	2
32	AC Unit	2
33	AC Split	15
34	Kipas Angin	4
35	Televisi	23
36	Sound System	3
37	Wireless	4
38	Microphone	2
39	Camera Video	1
40	Tangga Alumunium	1
41	Dispenser	3
42	Mimbar/Podium	1
43	Handy Cam	1
44	Alat Rumah Tangga Lain-lain	10
45	Mainframe	2
46	P.C Unit	24
47	Lap Top	6
48	Note Book	18
49	Personal Komputer Lain-lain	1
50	Hard Disk	3
51	Printer	6
52	CPU	6
53	Monitor	9
54	Printer	23
55	Scanner	2
56	Peralatan Personal Komputer Lain-lain	20
57	Router	2
58	Modem	1
59	Peralatan Jaringan Lain-lain	1
60	Meja Kerja Pejabat Eselon II	1

No	Nama	Jumlah
61	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	7
62	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	1
63	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	5
64	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	9
65	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	3
66	Camera + Attachment	1
67	Proyektor + Attachment	4
68	Unintemuptible Power Supply (UPS)	16
69	Handy Talky	4
70	Generator Set (Lab Scale)	2
		663

### **2.3 KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara membantu pejabat pembina kepegawaian dalam pengelolaan manajemen kepegawaian, yang dimulai dari perencanaan, rekrutmen, pembinaan sampai dengan pemberhentian PNS. Berkaitan dengan hal tersebut, dan meningkatnya kesadaran masyarakat tentang demokrasi, hak asasi manusia, keadilan, dan tuntutan terhadap pemberian peran masing-masing anggota masyarakat atau stakeholders pembangunan menuntut penyelenggaraan pemerintahan, kegiatan kemasyarakatan, dan pembangunan yang semakin profesional. Hal tersebut diharapkan menghasilkan penguatan kelembagaan pemerintah yang dapat menghasilkan pelayanan yang baik.

Hal yang dikemukakan di atas tampaknya telah diupayakan oleh pemerintah dengan diberlakukannya UU No. 23 Tahun 2014 (revisi UU No. 22 tahun 1999) tentang Pemerintah Daerah yang mengubah sistem pemerintahan di Indonesia dari yang amat sentralistik menjadi pemerintah bersifat desentralistik. UU

mengenai pemerintahan daerah ini kemudian disandingkan dengan UU No. 25 tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional yang pendekatannya lebih pada integrasi topdown-bottom up, demokratis dan partisipatif. Kedua regulasi ini secara teoretik diharapkan semakin memperkuat birokrasi dan keterlibatan masyarakat dalam pelaksanaan pemerintahan dalam arti luas setelah pemerintah memberlakukan PP No.41 tahun 2008 tentang Penataan Kelembagaan yang menyempurnakan regulasi serupa yang menjadi dasar pembentukan struktur organisasi pemerintah daerah.

Selain tuntutan peran dan pelayanan, tuntutan kesetaraan peran antara laki-laki dan perempuan dalam pembangunan juga meningkat. Bahkan dalam berbagai program yang dikembangkan, perspektif gender menjadi salah satu syarat baik dalam implementasi maupun dalam tujuan perubahan dari suatu program pembangunan yang dicanangkan. Dengan demikian dinamika struktur organisasi yang berkaitan dengan penugasan dari setiap aparat pemerintah daerah juga harus didasari dengan perspektif gender.

### **2.3.1. Ruang lingkup pelayanan.**

Salah satu dasar yang digunakan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian adalah Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang ditindaklanjuti dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2003, Tanggal 21 April 2003 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang



Pengangkatan Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Ruang lingkup pelayanan tersebut diantaranya :

- a. Penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara untuk menjadi Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Penata Tk. I golongan ruang III/d oleh Bupati.
- b. Gubernur menetapkan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/Kota, Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota untuk menjadi Pembina golongan ruang IV/a dan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b.

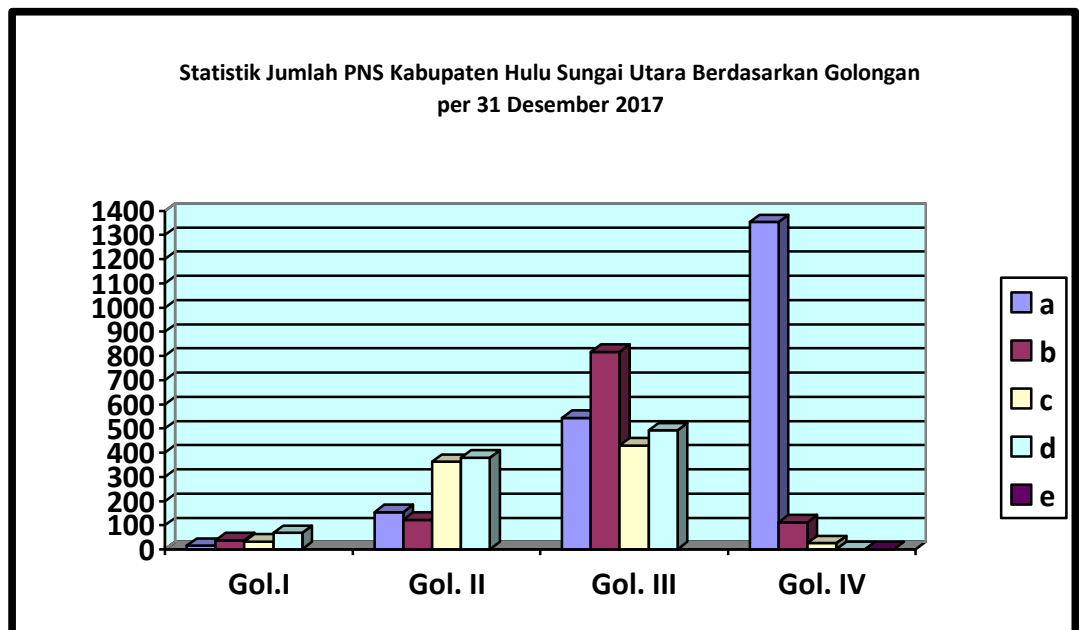
Berkaitan dengan kewenangan tersebut, jumlah pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara sampai dengan 31 Desember 2017 adalah sebanyak 4.943 pegawai yang terdiri dari 2.366 pegawai laki-laki dan 2.577 pegawai perempuan.

Tabel. 5  
Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan/Ruang dan Jenis Kelamin di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara

No	Tingkat Golongan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Golongan I I/a	14	1	15
	I/b	34	4	38
	I/c	30	2	32
	I/c	63	5	68
2	Golongan II II/a	133	21	154
	II/b	72	51	123
	II/c	224	138	362
	II/d	108	271	379

No	Tingkat Golongan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
3	Golongan III III/a	197	346	543
	III/b	340	476	816
	III/c	180	250	430
	III/d	268	224	492
4	Golongan IV IV/a	602	751	1353
	IV/b	78	34	112
	IV/c	23	3	26
	IV/d	0	0	0
	IV/e	0	0	0
Jumlah		2366	2577	4943

Sumber data: Aplikasi SIMPEG per 31 Desember 2017

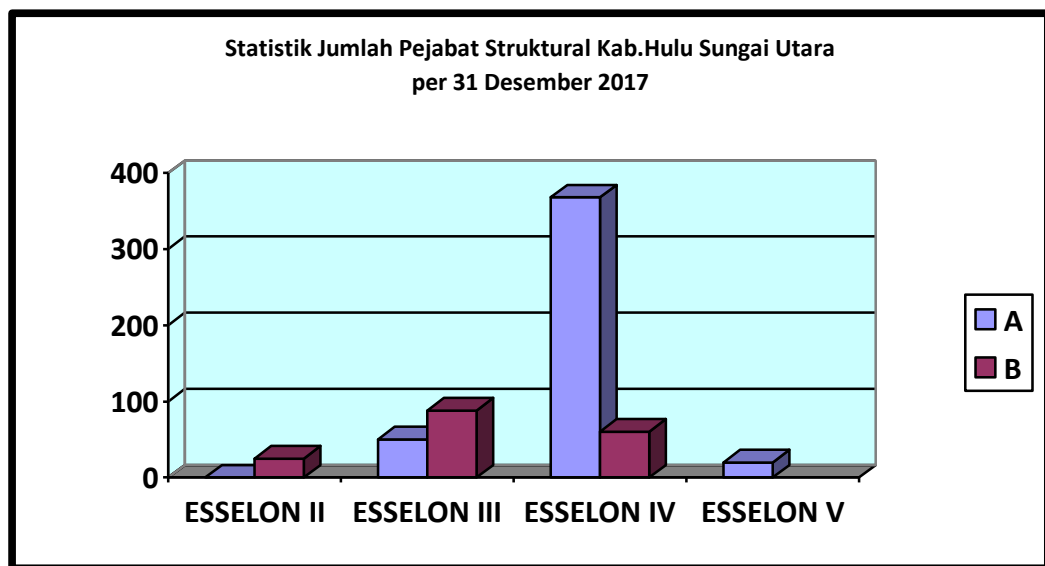


Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara, jumlah jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah sebanyak 611 jabatan yang dirincikan sebagai berikut :

Tabel. 6  
 Jumlah Pejabat Struktural Berdasarkan Eselon dan Jenis Kelamin  
 Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara

Jabatan Struktural (Eselon)	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
I A	0	0	0
I B	0	0	0
II A	0	0	0
II B	23	2	25
III A	43	7	50
III B	73	15	88
IV A	222	146	368
IV B	25	35	60
V A	9	11	20
Jumlah	395	216	611

Sumber data: Aplikasi SIMPEG per 31 Desember 2017



### 2.3.2. Kinerja pelayanan Perangkat Daerah Tahun 2013-2017.

Dalam rangka mencapai Visi dan Misi maka diperlukan perumusan kedalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategis (*strategic goals*) organisasi,

yang merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun.

**a. Meningkatnya Kapasitas Sumberdaya Aparatur di Kabupaten HSU**

Dalam upaya peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara terdapat beberapa kegiatan. Indikator Kinerja Utama yang digunakan untuk mengukur capaian sasaran ini antara lain adalah :

- 1) **Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan,** Untuk meningkatkan kapasitas Sumberdaya Aparatur di Kab. HSU dalam hal ini CPNS yang akan diangkat menjadi PNS harus Mengikuti/Lulus Diklat Prabatan, pada tahun 2013 berjumlah 28 orang, tahun 2014 tidak ada yang mengikuti diklat prajabatan. tahun 2015 berjumlah 164 orang, tahun 2015 berjumlah 62 orang dan tahun 2017 berjumlah 8 orang atau 100 %.
- 2) **Jumlah Pejabat Struktural Eselon II, Eselon III dan Eselon IV yang mengikuti Diklat Pimpinan,** Seperti uraian diatas pada tahun 2013 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara melalui Bidang Pedidikan dan Pelatihan telah mengirim pejabat struktural eselon II dan II untuk mengikuti Diklat Pimpinan Tk.II dan Tk.III sebanyak 49 orang, pada tahun 2014 mengirim sebanyak 10 orang pada tahun 2015 mengirim pejabat sebanyak 36 orang.Pada tahun 2016

sebanyak 9 orang dan pada tahun 2017 sebanyak 17 orang pejabat yang dikirim.

- 3) **Jumlah PNS yang mengikuti Bimtek, Diklat** sampai dengan akhir tahun 2017 PNS yang telah mengikuti Bimtek diatas berjumlah 1080 orang atau 128, 24 %.
- 4) **Jumlah PNS yang mengikuti/lulus ujian dinas / ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah,** Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara yang difasilitasi Sub Bidang Pengembangan Karier dan Kesejahteraan Pegawai telah mengirim PNS untuk mengikuti ujian dinas / ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah, pada tahun 2013 sebanyak 10 orang, tahun 2014 sebanyak 13 orang, tahun 2015 sebanyak 19 orang, tahun 2016 sebanyak 37 orang dan pada tahun 2017 sebanyak 17 orang dan semuanya dinyatakan Lulus atau 100 %.

**b. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dalam rangka Meningkatkan Disiplin PNS di Kabupaten HSU**

Dalam upaya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur di Kabupaten Hulu Sungai Utara terdapat beberapa kegiatan. Indikator Kinerja Utama yang digunakan untuk mengukur capaian sasaran ini antara lain adalah :

- 1) **Jumlah PNS yang Mutasi dan Promosi,** PNS yang mutasi dan promosi untuk mengisi formasi sesuai dengan kebutuhan pada tahun 2013 sebanyak 216 orang, tahun 2014 sebanyak 163 orang, tahun 2015 sebanyak 298

orang, tahun 2016 sebanyak 42 orang dan pada tahun 2017 sebanyak 604 orang.

- 2) **Jumlah Formasi CPNSD,** Tahun 2013 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara melalui program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, telah melaksanakan kegiatan Seleksi Penerimaan CPNSD Formasi Umum jatah formasi yang disetujui oleh Menpan RB hanya 50 formasi dan yang lulus menjadi CPNSD berjumlah 44 orang . bersamaan dengan Test untuk Formasi Tenaga Honor Katego II. Dan yang berhasil lulus untuk formasi umum berjumlah 44 orang, sedangkan untuk formasi Honorer masih menunggu hasil dari Kemenpan RB. Pada Tahun 2016 Kabupaten Hulu Sungai Utara tidak melaksanakan penerimaan CPNS Umum didasari oleh Surat MENPAN RB Nomor : B/2631/M.PAN-RB/07/2016 tanggal 25 Juli 2016 tentang Informasi Mengenai Pengadaan Pegawai ASN Tahun 2016. Bahwa Pemerintah dalam tahun 2016 sangat membatasi penerimaan pegawai baru dari pelamar umum, terkecuali untuk pengangkatan Dokter, Dokter Gigi dan Bidan PTT Kementerian Kesehatan. Guru Garis Depan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Penyuluh Pertanian dari Jalur Tenaga Harian Lepas – Tenaga Bantu (THL-TB) Kementerian Pertanian. Anggaran dana pada program ini sebagian digunakan untuk biaya Perjalanan dinas dalam rangka pengurusan formasi CPNS dari jalur Dokter, Dokter Gigi dan Bidan PTT untuk Tenaga Kesehatan. CPNS dari jalur Guru Garis Depan (GGD) dan CPNS Penyuluh

Pertanian dari jalur Tenaga Harian Lepas – Tenaga Bantu (THL-TB). Kabupaten Hulu Sungai Utara mendapat formasi CPNS Tenaga Dokter dan Bidan PTT sebanyak 61 orang, formasi CPNS Guru garis Depan (GGD) 10 orang dan formasi CPNS Penyuluh Pertanian dari jalur THL-TB 28 orang jadi jumlah seluruhnya 99 orang (40 %). Untuk Surat Keputusan CPNS dari formasi Tenaga Dokter dan Bidan PTT, Guru Garis Depan dan Penyuluh Pertanian diperkirakan akan terbit pada awal tahun 2017. Sedangkan pada Tahun 2015 Kabupaten Hulu Sungai Utara tidak mendapat jatah formasi. Berdasarkan surat dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor : B/2163/M.PAN-RB/06/2015 tanggal 30-06-2015, tentang Penundaan Penambahan Pegawai ASN Tahun 2015. Bahwa di Kabupaten Hulu Sungai Utara Pegawai Negeri Sipil yang ada sudah mencukupi, hanya saja perlu pemerataan tempat penugasannya. Pada tahun 2017 tidak mengadakan penerimaan PNS formasi umum hanya penerimaan Bidan PTT kementerian kesehatan sebanyak 58 orang, Guru Garis Depan sebanyak 8 orang dan, CPNS Penyuluh Pertanian dari jalur Tenaga Harian Lepas – Tenaga Bantu (THL-TB) sebanyak 28 orang.

- 3) **Terlaksananya Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan,** Pada tahun 2013 kegiatan sosialisasi dibagi menjadi 22 kali di Sembilan kecamatan yang dihadiri oleh Kepala UPT ,Kepala Sekolah dan Seluruh Dewan Guru diwilayah UPT Kecamatan tersebut sebanyak 2349 orang. pada tahun 2014 untuk meningkatkan wawasan tentang

peraturan perundang-undangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara melakukan kegiatan sosialisasi tentang Jumlah PNS yang mengikuti Sosialisasi PP No. 53 Tahun 2010, PP No. 46 Tahun 2011 dan PP No. 18 Tahun 2011 sebanyak 800 orang. Tahun 2015 tidak dilaksanakan sosialisasi perundang-undangan dikarenakan kami memfasilitasi pelaksanaan Sosialisasi kecuali adanya undangan / permintaan dari SKPD sedangkan dari SKPD tidak menyampaikan permintaan sosialisasi. Pada tahun 2016 ya ng mengikuti sosialisasi perundang-undangan sebanyak 75 orang. Pada tahun 2017 dilaksanakan sosialisasi peraturan perundang-undangan pesertanya sebanyak 300 orang, kegiatan ini dilaksanakan oleh Sub Bidang Disiplin, Pemberhentian dan Pensiun. Diharapkan dari kegiatan ini seluruh Aparatur pada SKPD dapat memahami dan mentaati peraturan tersebut.

- 4) **Tersedianya sistem NCSIS secara online,** dalam rangka Pembangunan / Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara telah melaksanakan Pengembangan jaringan SAPK yang berbasis NCSIS secara online sehingga dapat melakukan perubahan status kepegawaian dengan cepat dan tepat untuk diakses oleh 4.943 PNS.
- 5) **Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS,** Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara sebagai instansi pemerintah yang salah satu tugasnya adalah sebagai pembantu pembina kepegawaian maka dalam hal hal penanganan kasus-



kasus pelanggaran disiplin PNS, dalam hal penjatuhan hukuman disiplin ringan, sedang dan berat bagi aparatur yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada tahun 2013 sebanyak 3 kasus, tahun 2014 sebanyak 5 kasus, tahun 2015 sebanyak 16 kasus, tahun 2016 9 kasus dan untuk tahun 2017 proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS sebanyak 13 kasus dengan rincian : Jumlah Pegawai yang mendapat hukuman ringan sebanyak 9 PNSD, hukuman sedang sebanyak 1 PNSD dan hukuman disiplin berat sebanyak 1 PNSD

- 6) **Jumlah PNS Tugas Belajar dan Purna Praja yang mengikuti Pendidikan,** Untuk meningkatkan kompetensi Kualitas SDM Aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara, Sub Bidang Diklat Pimpinan dan Tugas Belajar Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara memfasilitasi PNS yang Tugas Belajar. Pada Tahun 2013 sebanyak 10 orang, tahun 2014 sebanyak 6 orang, tahun 2015 sebanyak 3 orang, tahun 2016 sebanyak 3 orang dan pada tahun 2017 tidak ada PNS yang mendapatkan bantuan dalam mengikuti Tugas Belajar.
- 7) **Jumlah Alumni SMU / MA yang menjadi Capra IPDN,** Untuk menyiapkan kader-kader pimpinan dalam pemerintah daerah, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara telah melaksanakan penerimaan capra IPDN. Untuk Tahun 2013 yang lulus tes capra IPDN sebanyak 1 orang, tahun 2014

sebanyak 0 orang, tahun 2015 sebanyak 0 orang, tahun 2016 sebanyak 0 orang dan pada tahun 2017 0 orang. Hal tersebut dikarenakan sejak tahun 2016 seleksi penerimaan Capra IPDN dilakukan secara Online sehingga tidak lagi mendaftar melalui Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Hasil seleksi online penerimaan Praja IPDN tahun 2016 sebanyak 2 orang dan tahun 2017 sebanyak 3 orang.

- 8) **Jumlah PNS yang naik pangkat,** pada tahun 2013 PNS yang naik pangkat sebanyak 961 orang, tahun 2014 sebanyak 1.050 orang, tahun 2015 sebanyak 777 orang, tahun 2016 sebanyak 644 orang dan pada tahun 2017 sebanyak 605 orang.

c. **Meningkatnya sistem dan mekanisme kerja organisasi**

Sasaran ini bertujuan untuk meningkatkan sistem dan prosedur kerja dalam mendukung operasional organisasi. Beberapa indikator utama yang menunjang sasaran ini antara lain :

1. Keberadaan dokumen perencanaan di BKPP, pada tahun 2017 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara telah memiliki dokumen perencanaan antara lain Renstra, Renja dan RKA.
2. Keberadaan laporan kegiatan dan keuangan di BKPP. Laporan tersebut antara lain LAKIP, LPPD, LKPJ, Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan, Neraca dan Catatan Atas Laporan Keuangan.

Perubahan Peraturan Daerah tentang Struktur Organisasi dan Perangkat Daerah tahun 2016 menyebabkan dihapusnya beberapa SKPD salah satunya Sekretariat Dewan Pengurus KORPRI, sehingga sejak pada tahun 2017 sebagian program kegiatan Sekretariat KORPRI masuk ke Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, diantaranya :

1. Pengembangan Anggota KORPRI, indikator kinerjanya terbina dan tertatanya organisasi kelembagaan KORPRI. Sampai dengan Tahun 2016 capaian kinerjanya sebesar 80 %. Pada Tahun 2017 tidak tercapai target dikarenakan peralihan tugas.
2. Penyelenggaraan silaturahmi dan penguatan ukhuwah islamiyah pejabat daerah dan masyarakat, sampai dengan tahun 2016 capaian kinerjanya 93,14 %.
3. Penyelenggaraan kompetisi olahraga sampai dengan tahun 2016 capaian kinerjanya sebesar 94,61 %. Tahun 2017 karena tidak adanya Porprov KORPRI maka target capaian kinerjanya tidak tercapai.

Pencapaian Kinerja Pelayanan SKPD Badan Kepegawaian Pendidikan dan  
Pelatihan  
Kabupaten Hulu Sungai Utara  
Dapat dilihat pada Tabel Berikut : (terlampir)

### **Realisasi Anggaran**

Pelaksanaan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan menggunakan sumber-sumber pembiayaan pembangunan (APBD). Serapan masing –masing tahun anggaran dapat dilihat pada Tabel 2.2 Renstra BKPP : (terlampir)

## **2.4 TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

Dalam melakukan telaahan terhadap Renstra K/L yang berhubungan dengan Tugas dan Fungsi BKPP, dilakukan telaahan pada beberapa Renstra Kementerian sebagai acuan dan sumber masukan penting bagi pengembangan dan penentuan isu strategis BKPP Kabupaten Hulu Sungai Utara.

### **2.4.1. Pencermatan terhadap Renstra K/L.**

Beberapa Renstra kementerian yang mungkin berimplikasi menjadi tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan BKPP Kabupaten Hulu Sungai Utara Selatan pada kurun waktu 5 tahun mendatang diantaranya adalah : Renstra BKD Propinsi Kalimantan Selatan, Renstra Badan Kepegawaian Negara, Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian PAN dan RB, sebagai berikut :

#### **1. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan**

Tujuan yang ingin dicapai BKD Provinsi Kalimantan Selatan dalam rangka peningkatan pengelolaan manajemen kepegawaian antara lain :

- 1, Mewujudkan Pegawai ASN yang Profesional
2. Mewujudkan BKD sebagai pusat informasi kepegawaian.

Strategi dan kebijakan yang ditetapkan untuk melaksanakan tujuan BKD Provinsi antara lain :

1. Meningkatnya kualitas penataan pegawai. Strategi yang ditempuh adalah Penyusunan kebutuhan pegawai

berdasarkan Anjab dan ABK. Untuk mendukung strategi tersebut, kebijakan yang diambil adalah :

- a. Rekrutmen aparatur sipil negara secara terbuka, transparan, objektif, bebas KKN;
  - b. Penyelenggaraan seleksi pengangkatan dalam jabatan pimpinan tinggi secara terbuka, dan objektif;
  - c. Pengembangan sistem manajemen pengembangan aparatur berbasis merit sistem dan kompetensi;
  - d. Pendistribusian dan penataan pegawai sesuai dengan hasil pemetaan; dan
  - e. Pengalih fungsian pegawai dari jabatan administrasi ke jabatan fungsional sesuai dengan kebutuhan.
2. Meningkatnya kompetensi SDM aparatur. Strategi yang dilakukan adalah Penyusunan kebutuhan pendidikan formal dan pelatihan berdasarkan formasi kebutuhan dan AKD. Sedangkan kebijakan yang diambil adalah:
- a. Pengembangan pendidikan dan pelatihan didasarkan prioritas dan hasil analisis kebutuhan pelatihan (diklatpim, diklat fungsional, dan diklat teknis);
  - b. Fasilitasi peningkatan pendidikan pelatihan bagi aparatur sipil negara yang akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang menunjang tugas dan fungsi organisasi.
3. Meningkatnya disiplin dan kesejahteraan PNS. Strategi yang dilakukan adalah Optimalisasi pelaksanaan PP 53 tahun 2010, dengan kebijakan :
- a. Pengembangan nilai-nilai budaya kerja aparatur sipil negara;

- b. Penegakkan peraturan disiplin aparatur, kode etik dan perilaku aparatur dan kode etik profesi.
  - c. Pemberian perbaikan tambahan penghasilan dan jaminan sosial bagi aparatur sipil negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Mewujudkan BKD sebagai pusat informasi kepegawaian, dilakukan dengan menetapkan sasaran Meningkatkan kualitas sistem informasi manajemen kepegawaian dan tata naskah perorangan pegawai yang akurat dan terkini, dengan strategi sinkronisasi database antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah Kabupaten/kota melalui pengembangan aplikasi berbasis WEB/Internet; Kebijakan yang ditempuh adalah :
- a. Pengembangan aplikasi SIMPEG sesuai dengan kebutuhan perkembangan peraturan kepegawaian dan perubahan teknologi informasi;
  - b. Optimalisasi jaringan yang mendukung kelancaran up dating database, serta kerjasama dengan instansi terkait dalam penyediaan server database;
5. Meningkatnya kualitas pelayanan bidang kepegawaian, dilakukan dengan strategi Menyempurnakan dan memperbaiki secara berkesinambungan SOP pelayanan kepegawaian akibat adanya perubahan penambahan ruang lingkup pelayanan dan peraturan agar lebih sederhana, lebih cepat dan dapat dipertanggungjawabkan. Kebijakan yang ditempuh antara lain:
- a. Peningkatan sarana prasarana pelayanan publik di bidang kepegawaian;



- b. Peningkatan kapasitas SDM Aparatur yang terkait langsung dengan pelayanan.
- c. Peningkatan standar mutu layanan kepegawaian dengan memperbaiki SOP pelayanan yang transparan, sederhana, dan mudah dimengerti;
- d. Pemanfaatan teknologi informasi yang mendukung pelayanan;
- e. Penyelenggaraan survey indeks kepuasan pelayanan manajemen aparatur;

## 2. **Badan Kepegawaian Negara (BKN).**

BKN mengidentifikasi permasalahan kepegawaian secara nasional yang dianggap menghambat kinerja birokrasi antara lain adalah :

- a. Masih kurangnya internalisasi paradigma tata kelola pemerintahan yang baik di instansi pemerintah, artinya perlu meningkatkan pemahaman, kesadaran dan kapasitas pelaku pembangunan khususnya sumber daya manusia aparatur dalam penerapan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik;
- b. Ketersediaan data pegawai yang belum lengkap dan terkini akibat adanya pengalihan kewenangan pembina kepegawaian di daerah;
- c. Masih banyak instansi pemerintah yang belum menerapkan norma, standar, pedoman dan kriteria (NSPK) dalam hal penyusunan kebutuhan pegawai, penggunaan SAPK belum optimal, pengawasan kepegawaian belum efektif dan efisien, penempatan pegawai yang tidak berdasarkan kompetensi dan

- kualifikasi jabatan berdasarkan sistem merit dan penatalaksanaan kelembagaan yang masih perlu dipertajam;
- d. Belum tersusunnya indikator outcome yang spesifik dan terukur secara kuantitatif.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, BKN menetapkan visi : sebagai pembina dan penyelenggara manajemen kepegawaian yang profesional dan bermartabat tahun 2025. Upaya pencapaian dilakukan dengan menyusun misi sebagai berikut :

- a. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pelayanan kepegawaian;
- b. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian;
- c. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem peraturan perundang undangan, kinerja dan kesejahteraan pegawai;
- d. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem informasi manajemen kepegawaian; dan
- e. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem informasi manajemen internal BKN.

Tujuan yang ingin dicapai dalam renstra BKN 2015-2019 adalah :

- a. Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang modern dengan melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara Nasional. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya efektivitas sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian, sistem pembinaan kinerja yang optimal, kualitas rumusan perundang-undangan kepegawaian, dan efektivitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian. Indikator meningkatkan perbaikan manajemen

kepegawaian dilihat dari semakin membaiknya Indeks profesionalitas ASN;

- b. Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya kecepatan dan ketepatan pelayanan kepegawaian dengan menggunakan metode pelayanan yang berbasis teknologi informasi kepegawaian yang terintegrasi serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai; dan
- c. Mewujudkan Manajemen Internal yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya efektivitas koordinasi perencanaan program, sumber daya, dan pengelolaan administrasi, penyediaan layanan informasi serta pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor.

Dalam rangka mencapai tujuan, ditetapkan sasaran yaitu meningkatkan profesionalisme ASN melalui :

- a. Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara, dengan sasaran : Terwujudnya pelayanan kepegawaian dan pengembangan kebijakan manajemen kepegawaian ASN;
- b. Program Dukungan Manajemen dan Penyelenggaraan Tugas Teknis Lainnya BKN, dengan sasaran : Meningkatnya efektivitas koordinasi perencanaan program dan kegiatan sumber daya serta pengelolaan administrasi di lingkungan BKN;
- c. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur ASN, dengan sasaran : Terlaksananya pembangunan, pengadaan dan peningkatan sarana dan prasarana di BKN

### 3. **Kementerian Dalam Negeri.**

Kementerian Dalam Negeri mengangkat beberapa isu strategis di dalam renstra 2015-2019, antara lain :

- a. Peningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah (BMN/D), masih terdapat kendala dalam penerapan standar akuntansi pemerintah berbasis akrual, baik dalam lingkup Kemendagri maupun Pemerintah Daerah, yang saat ini akibat belum tercapainya akuntabilitas yang baik, Kemendagri mendapatkan opini WDP atas pemeriksaan laporan keuangan oleh BPK-RI.
- b. Perlu ditingkatkan pembinaan dan pengawasan pada area rawan korupsi dalam pengelolaan keuangan meliputi penyusunan anggaran, penerimaan daerah dari pajak dan retribusi, belanja hibah bansos, pengadaan barang dan jasa, pengelolaan dana pendidikan, perizinan hutan primer dan lahan gambut serta minerba.
- c. Isu strategis di bidang hukum, diantaranya Banyaknya kebijakan pemerintah dan peraturan perundang-undangan yang digugat oleh masyarakat, baik melalui Mahkamah Konstitusi, Mahkamah Agung, PTUN dan Pengadilan Negeri.

Berkenaan dengan capaian kinerja urusan pemerintahan dalam negeri, terdapat beberapa permasalahan yaitu :

- a. Aspek organisasi, masih banyak organisasi pemerintahan yang belum tepat fungsi dan tepat ukuran (right sizing);
- b. Aspek regulasi, terdapat beberapa peraturan perundang-undangan di bidang aparatur negara yang masih tumpang tindih, inkonsisten, tidak jelas, dan multitafsir. Selain itu,

- masih ada pertentangan antara peraturan perundang-undangan yang satu dengan yang lainnya, baik yang sederajat maupun antara peraturan yang lebih tinggi dengan peraturan di bawahnya atau antara peraturan pusat dengan peraturan daerah. Disamping itu, banyak peraturan perundang-undangan yang belum disesuaikan dengan dinamika perubahan penyelenggaraan pemerintahan dan tuntutan masyarakat, belum optimalnya pemberian bantuan hukum, dan belum optimalnya kapasitas perancang peraturan perundang-undangan di pusat dan daerah;
- c. Aspek sumber daya manusia aparatur negara (Pegawai Negeri Sipil atau PNS), masih terdapat beberapa masalah utama antara lain alokasi dalam hal kuantitas, kualitas, dan distribusi PNS menurut teritorial (daerah) tidak seimbang dan tingkat produktivitas PNS masih rendah, serta manajemen sumber daya manusia aparatur belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja pegawai, dan organisasi. Sistem penggajian PNS belum didasarkan pada bobot pekerjaan/jabatan yang diperoleh dari evaluasi jabatan. Gaji pokok yang ditetapkan berdasarkan golongan/pangkat tidak sepenuhnya mencerminkan beban tugas dan tanggung jawab. Tunjangan kinerja belum sepenuhnya dikaitkan dengan prestasi kerja dan tunjangan pensiun belum menjamin kesejahteraan;
- d. Aspek kewenangan, masih adanya praktek penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang dalam proses penyelenggaraan pemerintahan dan belum mantapnya akuntabilitas kinerja instansi;

- e. Aspek pelayanan publik, belum dapat mengakomodasi kepentingan seluruh lapisan masyarakat dan belum memenuhi hak-hak dasar warga negara/penduduk. Penyelenggaraan pelayanan publik belum sesuai dengan harapan masyarakat berpendapatan menengah yang semakin maju dan persaingan global yang semakin ketat; dan
- f. Aspek pola pikir (mind-set) dan budaya kerja (culture-set) aparatur, ternyata belum sepenuhnya mendukung birokrasi yang efisien, efektif dan produktif, dan profesional. Selain itu, birokrat belum sepenuhnya memiliki pola pikir yang melayani masyarakat, belum mencapai kinerja yang lebih baik (better performance), dan belum berorientasi pada hasil (outcomes).

Visi yang ingin dicapai Kemendagri adalah Kementerian Dalam Negeri Mampu Menjadi POROS Jalannya Pemerintahan dan Politik Dalam Negeri, Meningkatkan Pelayanan Publik, Menegakkan Demokrasi Dan Menjaga Integrasi Bangsa, melalui penetapan Misi :

- a. Memantapkan ideologi dan wawasan kebangsaan dengan memperkuat pengamalan terhadap Pancasila, UUD 1945, kebhinekaan, menegakkan persatuan dan kesatuan, demokratisasi, serta membangun karakter bangsa dan stabilitas dalam negeri;
- b. Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum melalui harmonisasi hubungan pusat-daerah, menciptakan ketentraman, dan ketertiban umum,

- serta meningkatkan pendayagunaan administrasi kependudukan;
- c. Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan desentralisasi dan otonomi daerah melalui peningkatan kapasitas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan serta didukung pengelolaan anggaran dan keuangan yang akuntabel dan berpihak kepada rakyat;
  - d. Mendorong terwujudnya keserasian dan keadilan pembangunan antar wilayah dan daerah melalui pembangunan dari pinggiran dengan memperkuat daerah dan desa serta perbatasan; dan
  - e. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan efektif dengan didukung aparatur yang berkompeten dan pengawasan yang efektif dalam rangka pemantapan

Upaya tersebut di atas, dijabarkan ke dalam Tujuan, sebagai berikut :

- a. Kokohnya persatuan dan kesatuan serta karakter bangsa melalui pengamalan nilai-nilai Pancasila, UUD 1945, dan kebhinekaan sebagai tatanan dan perilaku hidup berbangsa dan bernegara;
- b. Peningkatan kualitas penyelenggaraan urusan dan tata kelola pemerintahan dan pembangunan di Daerah;
- c. Peningkatan kualitas pengelolaan keuangan pemerintah daerah;
- d. Optimalisasi penyelenggaraan pemerintahan desa dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan mendorong percepatan pembangunan desa;

- e. Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, dengan dukungan database yang akurat dan terpercaya;
- f. Peningkatan tata kelola dan kualitas aparatur dan kelembagaan pemerintahan dalam negeri.

Sasaran strategis yang ditetapkan adalah :

- a. Terpeliharanya persatuan dan kesatuan bangsa;
- b. Terpeliharanya stabilitas politik dalam negeri dalam rangka mewujudkan demokrasi yang berkualitas.
- c. Meningkatnya kualitas pelaksanaan otonomi daerah untuk mencapai kesejahteraan masyarakat dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah;
- d. Meningkatnya kualitas pelayanan publik dalam penyelenggaraan pembangunan daerah;
- e. Mekuatnya peran Gubernur sebagai Wakil Pemerintah dalam pelaksanaan koordinasi pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan di daerah;
- f. Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan daerah yang partisipatif, transparan, efektif, efisien, akuntabel dan kompetitif;
- g. Meningkatnya kualitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan desa dalam pelayanan masyarakat;
- h. Meningkatnya kualitas database kependudukan nasional sebagai dasar penerbitan dokumen kependudukan;
- i. Meningkatnya pendayagunaan database kependudukan nasional bagi pelayanan publik dan kepentingan pembangunan nasional;



- j. Meningkatnya efektivitas dan produktivitas kerja Kementerian Dalam Negeri;
- k. Meningkatnya kapasitas dan profesionalisme aparatur bidang pemerintahan dalam negeri;
- l. Meningkatnya akuntabilitas pengelolaan keuangan Kementerian Dalam Negeri; dan
- m. Meningkatnya kinerja dalam mendukung Reformasi Birokrasi.

#### 4. **KemenPAN dan RB.**

KemenPAN dan RB menetapkan Visi : Mewujudkan Aparatur Negara yang Berkepribadian, Bersih, dan Kompeten untuk Mencapai Kualitas Pelayanan Publik yang Berkinerja Tinggi, dengan penetapan Misi sebagai berikut :

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

Tujuan yang ingin dicapai melalui penetapan sasaran Kementerian PAN-RB 2015-2019, yaitu :

- a. Terwujudnya Pemerintahan yang Efektif dan Efisien;
- b. Terwujudnya SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif;
- c. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih, Akuntabel, dan Berkinerja Tinggi;
- d. Terwujudnya Pelayanan Publik yang Baik dan Berkualitas;
- e. Terwujudnya Aparatur Kementerian PANRB yang profesional dan berkinerja tinggi.

Sasaran yang ditetapkan adalah :

- a. Peningkatan efektivitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi
- b. Peningkatan kelembagaan dan talaksana pemerintah yang tepat fungsi, tepat ukuran dan tepat proses
- c. Terwujudnya tata laksana pemerintahan yang berbasis Elektronik
- d. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten
- e. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompetitif
- f. Meningkatnya akuntabilitas kinerja
- g. Meningkatnya penerapan sistem integritas
- h. Meningkatnya kapasitas penyelenggaraan pelayanan public
- i. Meningkatnya kualitas pelayanan public
- j. Terwujudnya Kem. PANRB yg efektif dan efisien
- k. Terwujudnya Kem. PANRB yang bersih, akuntabel dan berkinerja tinggi
- l. Terwujudnya pelayanan publik kem. PANRB yang berkualitas

#### **2.4.2. Tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Perangkat Daerah.**

Disadari bahwa dinamika perkembangan lingkungan dapat memberikan pengaruh terhadap rencana strategis. Secara terstruktur, lingkungan strategis K/L pengelola manajemen kepegawaian memberikan kontribusi langsung terhadap pelaksanaan manajemen kepegawaian di daerah. Berdasarkan uraian pada bagian terdahulu dikemukakan

tantangan dan peluang pengembangan pelayanan pada BKPP Kabupaten Hulu Sungai Utara.

### **1. Tantangan.**

- a. Pemenuhan jumlah PNS Daerah. Regenerasi adalah hal yang wajar dalam organisasi, baik untuk memenuhi kebutuhan pegawai maupun menggantikan pegawai yang sudah berakhir masa baktinya. Melalui proses rekrutmen diharapkan terseleksi calon pegawai yang memenuhi kriteria untuk mengisi jabatan dan melakukan pekerjaan tertentu. UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) menegaskan setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai berdasarkan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK). Penyusunan kebutuhan sebagaimana dimaksud dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang dirinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Berdasarkan penyusunan kebutuhan tersebut, KemenPAN dan RB akan menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS secara Nasional yang kemudian dijadikan dasar pelaksanaan pengadaan PNS. Pegawai ASN diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah yang ditentukan oleh perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai. Jika proses tersebut di atas tersebut tidak dilakukan dengan baik, maka penentuan kebutuhan pegawai akan bersifat spekulatif dan hasil rekrutmen tidak akan sesuai dengan kebutuhan riil, maka proses penempatan, promosi dan seterusnya juga tidak akan rasional.

b. Peningkatan pengelolaan database kepegawaian. Sebagai pusat database kepegawaian di lingkungan pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara, SAPK diharapkan dapat menyajikan Informasi yang relevan, akurat, lengkap dan tepat dapat diperoleh dengan mengoptimalkan penggunaan sistem dan teknologi informasi. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang demikian pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, membuka peluang bagi pengaksesan, pengelolaan, dan pendayagunaan informasi dalam volume yang besar secara cepat dan akurat. Bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pemerintahan (e-government) akan meningkatkan efisiensi, efektifitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Upaya optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi mencakup 2 (dua) aktivitas yang berkaitan yaitu : (1) pengolahan data, pengelolaan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik; (2) pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat di seluruh wilayah negara. Tersedianya system informasi Kepegawaian terpadu yang memungkinkan akses data dan informasi kepegawaian secara lengkap, akurat, dan terkini adalah bahan pengambilan keputusan untuk mendukung peningkatan pelayanan terhadap pegawai. Dalam rangka perumusan kebijakan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian belum sepenuhnya didukung data dan informasi (database) kepegawaian yang memadai.

- c. Peningkatan penataan PNS dalam jabatan. Disebutkan bahwa pembinaan karir pegawai dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah yang dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Sementara promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan. Setiap PNS/Pegawai ASN yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, yang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS/Pegawai ASN pada Instansi Pemerintah.
- Penataan pegawai sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya merupakan salah satu tahapan dalam proses perkembangan karir seorang pegawai selama masa baktinya. Dalam UU No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) telah diatur bahwa Pegawai ASN terdiri dari dua jenis, yaitu (1) Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan (2) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan sesuai peraturan perundang-undangan

yang berlaku. Diatur pula tentang jenis dan tingkatan posisi jabatan pegawai yang terdiri atas 3 (tiga) jabatan yaitu :

- 1) Jabatan pimpinan tinggi, adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah yang terdiri atas : (a) Jabatan pimpinan tinggi utama; (b) Jabatan pimpinan tinggi madya; dan (c) Jabatan pimpinan tinggi pratama.
- 2) Jabatan administrasi, adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Jabatan ini terdiri atas : (a) Jabatan administrator, bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan; (b) Jabatan pengawas, bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana; dan (c) Jabatan pelaksana, melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
- 3) Jabatan fungsional, adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu, yang terdiri atas : (a) Jabatan fungsional keahlian, terdiri atas : (Ahli utama; Ahli madya; Ahli muda; dan Ahli pertama); dan (b) Jabatan fungsional keterampilan yang terdiri atas : (Penyelia; Mahir; Terampil; dan Pemula).

Dalam hal penempatan pegawai dalam jabatan pimpinan tinggi sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi, maka pengisian jabatan tersebut dilakukan secara terbuka pada instansi pemerintah, yang ditindaklanjuti dengan diterbitkannya

peraturan menPAN dan RB Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2011 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka Di Lingkungan Instansi Pemerintah.

- d. Peningkatan disiplin dan kinerja pegawai ASN. Belum maksimalnya pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Bahwa penjatuhan hukuman dimulai dari penindakan oleh atasan langsung, sampai kepada penindakan yang dijatuhkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Berdasarkan hal tersebut, hukuman disiplin tingkat ringan dan sedang yang dijatuhkan oleh atasan langsung maupun hukuman disiplin tingkat ringan dan sedang yang dijatuhkan oleh pejabat eselon II, belum seluruhnya disampaikan kepada BKPP Kabupaten Hulu Sungai Utara. Sebagai pelayan masyarakat/abdi negara yang memiliki tanggungjawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat, dituntut menghasilkan produk/layanan terbaik dari kemampuan yang dimilikinya atau memiliki kinerja yang baik. Kinerja adalah wujud dari keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang sangat dipengaruhi oleh kebijakan atasan dalam menempatkan posisi pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Ukuran kinerja itu sendiri telah ditetapkan pemerintah melalui PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 1 tahun 2013 Tanggal : 3 Januari 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian

Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian didasarkan pada 2 (dua) unsur, yaitu : (1) SKP (Sasaran Kerja Pegawai), adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS; dan (2) Perilaku kerja, yaitu setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sudah tentu akan ada tindakan disiplin yang diberikan jika tidak dapat memenuhi sasaran kinerja yang sudah disusun dan ditetapkan tersebut.

## **2. Peluang.**

- a. Agenda Reformasi birokrasi. Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Roadmap Reformasi Birokrasi untuk mencapai sasaran : (1) Birokrasi yang bersih dan akuntabel; (2) Birokrasi yang efektif dan efisien; dan Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas. Kebijakan ini adalah sebagai pedoman dalam pengelolaan manajemen aparatur sipil negara melalui delapan area perubahan. Salah satu area perubahan yang sudah dilakukan adalah Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN. Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 9 tahun 2012 tentang pedoman pelaksanaan pengadaan calon pegawai negeri sipil dan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, Nomor : B-2432/M.PAN.RB/7/2013 Perihal Penerapan Sistem Computer Assisted Test (CAT) dalam seleksi CPNS Tahun 2013 dan 2014, maka pada tahun 2014 Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara melaksanakan kegiatan penerimaan pegawai dengan menggunakan sistem CAT. Dengan demikian diharapkan akan



mempercepat perwujudan aparatur yang profesional, berkualitas, dan bertanggungjawab, diperlukan pegawai negeri sipil yang kompeten melalui sistem pengadaan yang baik dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Penyempurnaan pelaksanaan tetap dibutuhkan terutama dalam penyebaran informasi secara terbuka terkait penerimaan diinformasikan secara luas kepada masyarakat dan dengan persyaratan yang jelas serta tidak diskriminatif,

- b. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Informasi yang relevan, akurat, lengkap dan tepat dapat diperoleh dengan mengoptimalkan penggunaan sistem dan teknologi informasi. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang demikian pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, membuka peluang bagi pengaksesan, pengelolaan, dan pendayagunaan informasi dalam volume yang besar secara cepat dan akurat. Bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pemerintahan (e-government) akan meningkatkan efisiensi, efektifitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Upaya optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi mencakup 2 (dua) aktivitas yang berkaitan yaitu : (1) pengolahan data, pengelolaan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik; (2) pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat di seluruh wilayah negara. Tersedianya sistem informasi Kepegawaian terpadu yang memungkinkan akses data dan informasi kepegawaian secara lengkap, akurat, dan terkini

adalah bahan pengambilan keputusan untuk mendukung peningkatan pelayanan terhadap pegawai.

- c. Terbukanya peluang bagi PNS/Pegawai ASN untuk meningkatkan kompetensi melalui jalur pendidikan formal (Peraturan Gubernur No 36 Tahun 2016 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pemberian Tugas Belajar dan Ijin Belajar). Selain itu penyertaan PNS/Pegawai ASN pada diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis. Dalam rangka menunjang pelaksanaan tugasnya, pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, baik berupa peningkatan kompetensi teknis maupun peningkatan kompetensi manajerial yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, seminar, kursus dan penataran. Pendidikan dan pelatihan pegawai memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi seharusnya diberikan secara berkala agar setiap pegawai terpelihara kompetensinya untuk peningkatan kinerja organisasi. Dasar pertimbangan penyertaan diklat pegawai antara lain adalah untuk dalam pembinaan dan penyiapan pengembangan karir pegawai yang bersangkutan dan kepentingan promosi.

## **BAB III**

### **PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

#### **3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan**

Berdasarkan hasil identifikasi dan kajian dalam bidang kepegawaian maka dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan yang di hadapi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Penempatan PNS yang masih banyak belum sesuai dengan latar belakang pendidikan formal/kompetensi jabatan, analisis jabatan dan analisis beban kerja. Hal ini disebabkan salah satunya yaitu analisis jabatan dan analisis beban kerja yang disusun oleh skpd yang menjadi salah satu instrument dalam penempatan PNS masih belum tepat.

2. Belum meratanya distribusi PNS sesuai dengan kebutuhan tiap satuan kerja.

Alokasi dan distribusi PNS secara kuantitas dan kualitas masih belum seimbang/merata. Secara kuantitas, jumlah PNS Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara masih belum memadai, salah satu penyebabnya yaitu rasio antara PNS yang pensiun dengan penerimaan PNS belum seimbang.

3. Masih banyak Aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara yang perlu mendapatkan pengembangan Kompetensi.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, yang mana pengembangan kompetensi tersebut dapat digunakan sebagai

salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karir.

4. Masih rendahnya disiplin PNS serta belum optimalnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai target kinerja pemerintah daerah.

Belum maksimalnya pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Bahwa penjatuhan hukuman dimulai dari penindakan oleh atasan langsung, sampai kepada penindakan yang dijatuhkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Berdasarkan hal tersebut, hukuman disiplin tingkat ringan dan sedang yang dijatuhkan oleh atasan langsung maupun hukuman disiplin tingkat ringan dan sedang yang dijatuhkan oleh pejabat eselon II, belum seluruhnya disampaikan kepada BKPP Kabupaten Hulu Sungai Utara.

5. Pembinaan karir PNS yang belum optimal.

Masih adanya ketidaksesuaian penempatan dalam jabatan dan masih banyak PNS yang belum memenuhi standar kompetensi dan kualifikasi, hal ini disebabkan belum adanya pola dasar pembinaan karir yang jelas.

6. Database kepegawaian masih belum dapat dimanfaatkan secara optimal.

Sistem Informasi Kepegawaian yang ada saat ini mempunyai struktur data yang kompleks sehingga sulit untuk dikembangkan dan belum terintegrasi. Perkembangan teknologi informasi menuntut instansi pemerintah mampu mengembangkan dan memanfaatkan teknologi untuk mendukung pelayanan yang prima bagi masyarakat.

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

Berdasarkan RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Utara 2017-2022 yang menjadi acuan dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara, Visi dan Misi dalam RPJMD adalah:

#### **“Hulu Sungai Utara MANTAP”**

Ungkapan MANTAP sebagaimana visi tersebut di atas merupakan akronim atau singkatan dari MAJU, MANDIRI, SEJAHTERA, AGAMIS dan PRODUKTIF.

Untuk terwujudnya visi daerah yang disampaikan oleh Bupati dan Wakil Bupati pada proses pemilihan kepala daerah dan wakil kepala daerah, maka harus dibuat MISI yang merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Adapun MISI pembangunan yang telah disusun dan menjadi program kerja kepala daerah dan wakil kepala daerah dan dituangkan dalam RPJMD tahun 2018 - 2022. Misi-misi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Menciptakan Pemerintahan yang Bersih, Berwibawa, dan Inovatif  
Dalam misi ini diharapkan terwujud birokrasi yang bersih dan profesional dengan organisasi dan sistem pemerintahan yang semakin berkualitas. Untuk itu juga perlu ditunjang oleh keberadaan sumberdaya aparatur yang semakin profesional, sehingga terwujud penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima disertai penegakkan aturan perundangundangan dalam menciptakan keamanan dan ketertiban di masyarakat.

2. Mewujudkan Sumberdaya Manusia yang Berdaya Saing dengan Ditopang Nilai-nilai Agamis dan Kultur Budaya Daerah Dalam misi ini pembangunan diarahkan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, sehingga masyarakat Kabupaten Hulu Sungai Utara memiliki tingkat pendidikan yang semakin tinggi, berdaya saing, dan memiliki kemandirian yang ditunjang oleh kadar keimanan dan ketaqwaan yang semakin baik dan terimplementasi sesuai ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari. Kualitas sumber daya masyarakat menjadi salah satu prasyarat utama pencapaian tingkat kesejahteraan secara menyeluruh bagi masyarakat Kabupaten Hulu Sungai Utara.
3. Menciptakan Kesejahteraan Masyarakat yang Berbasis Pengembangan Ekonomi dan Sumberdaya Lokal dengan Berlandaskan Potensi Daerah  
Pada misi ini arah pembangunan adalah untuk terciptanya perekonomian masyarakat yang semakin maju dan berkembang dengan berlandaskan pada potensi daerah khususnya rawa. Optimalisasi pemanfaatan lahan rawa dilakukan untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat.
4. Membangun infrastruktur Daerah yang Terintegrasi dengan Sektor Pendidikan, Kesehatan dan Ekonomi Lokal  
Infrastruktur merupakan kebutuhan mendasar untuk memudahkan masyarakat dapat dijangkau oleh layanan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah dan juga dapat memudahkan masyarakat melakukan kegiatan ekonomi. Arah pembangunan pada misi ini ditujukan untuk memberikan dukungan penuh bagi pengembangan aktivitas ekonomi di berbagai sektor. Selain itu juga menyediakan sarana dan prasarana sosial kemasyarakatan

lainnya yang lebih berkualitas dalam menunjang aktivitas kehidupan sosial dan perekonomian masyarakat.

5. Melaksanakan Pembangunan Secara Arif Dengan Memperhatikan Kaidah Kelestarian Terhadap Lingkungan dan Sumberdaya Alam  
Pada misi ini diarahkan pada perbaikan dan pemeliharaan lingkungan hidup serta terlaksananya prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan yang menjamin tetap tersedianya sumberdaya fisik maupun sumberdaya hayati secara lestari. Kondisi ini menjadi tuntutan agar semua kegiatan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan maupun pembinaan kemasyarakatan selalu memperhatikan tata kelola lingkungan yang berkesinambungan.

Berdasarkan pada Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati dalam RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2017-2022, maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya akan mendukung misi I (satu) yaitu menciptakan Pemerintahan yang Bersih, Berwibawa dan Inovatif. Dengan sasaran RPJMD Meningkatnya Pelayanan Publik yang Prima serta strategi dalam RPJMD yaitu peningkatan kapasitas aparatur pemerintah yang profesional.

Selanjutnya dari misi yang telah dipilih tersebut, maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan menyajikan faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan SKPD yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati tersebut dalam tabel 3.2.

Tabel 3.2

Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Berdasarkan Sasaran RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Utara 2017-2022

No	Sasaran RPJMD	Permasalahan	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
1.	Meningkatnya Pelayanan Publik yang Prima	Penempatan PNS yang masih banyak belum sesuai dengan latar belakang pendidikan formal/kompetensi jabatan, analisis jabatan dan analisis beban kerja	Buku Anjab dan ABK yang belum tersusun dengan tepat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- optimalisasi implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);</li> <li>- Penyusunan Buku Anjab dan ABK yang di prakarsai oleh Bagian Organisasi Setda Kab.HSU</li> <li>- Pemetaan jabatan dan bezetting</li> </ul>
		Masih banyak Aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara yang perlu mendapatkan pengembangan Kompetensi.	Keterbatasan Anggaran	Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
		Masih rendahnya disiplin PNS serta belum optimalnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai target kinerja pemerintah daerah.	Kurangnya pembinaan dari pimpinan SKPD terhadap bawahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembinaan kepada seluruh pegawai tentang peraturan kepegawaian secara berkesinambungan</li> <li>- Upaya melaksanakan absensi secara online</li> </ul>
		Pembinaan karir PNS yang belum optimal.	Aturan yang belum baku mengenai pembinaan pola karir PNS	
		Database kepegawaian masih belum dapat dimanfaatkan secara optimal.	Sistem informasi manajemen kepegawaian yang belum dapat dimanfaatkan secara optimal sebagai bahan pertimbangan manajemen PNS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya Komitmen untuk membuat Aplikasi SIMPEG berbasis Web</li> </ul>



### **3.3 Telaahan Renstra Kementerian, BKN dan BKD Provinsi**

Dokumen Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan adalah dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun, dan bersumber dari dokumen RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Utara periode 2017-2022. Sedangkan RPJMD Kabupaten bersumber juga dari RPJMD Propinsi yang tentu saja inspirasi dan sumbernya adalah RPJP Nasional dan RPJM Nasional. Dari RPJM Nasional melahirkan Renstra Kementerian. Renstra Kementerian yang relevan dan searah dengan Renstra BKPP Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah Renstra Kementerian PAN-RB dan BKN Pusat. Untuk itu ditampilkan Visi dan Misi Kementerian PAN-RB, BKN Pusat dan BKD Propinsi Kalimantan Selatan sebagai berikut :

#### **1. Kementerian PAN-RB**

Visi :

Mewujudkan Aparatur Negara yang Berkepribadian, Bersih, dan Kompeten untuk Mencapai Kualitas Pelayanan Publik yang Berkinerja Tinggi Misi :

- 1) Mengembangkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan.
- 2) Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif.
- 3) Menciptakan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien.
- 4) Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi

#### **2. BKN Pusat**

VISI :

Menjadi pembina dan penyelenggara manajemen kepegawaian yang profesional yang bermartabat tahun 2025.

MISI :

- 1) Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pelayanan kepegawaian
- 2) Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaia
- 3) Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem peraturan perundangan dangan, kinerja, dan kesejahteraan pegawai
- 4) Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem informasi manajemen kepegawaian
- 5) Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

3. BKD Propinsi Kalimantan Selatan

Tujuan:

1. Mewujudkan pegawai ASN yang profesional.

Sasaran yang ingin dicapai dari tujuan tersebut adalah :

- a. Meningkatnya kualitas penataan pegawai, dengan indikator : (1) Persentase terpenuhinya kebutuhan pegawai berdasarkan hasil pemetaan; (2) Persentase peningkatan kompetensi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan; (3) Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi berdasarkan hasil assesment; (4) Persentase Pejabat Administrator yang memenuhi syarat jabatan; dan (5) Persentase pejabat Fungsional tertentu yang telah memenuhi syarat Jabatan.
- b. Meningkatnya disiplin pegawai, dengan indikator : Persentase Pegawai ASN yang disiplin

2. Mewujudkan BKD sebagai pusat informasi kepegawaian.

Adalah tersedianya data kepegawaian yang akurat dan terkini, atau kesesuaian antara data elektronik dengan kondisi riil pegawai yang didukung oleh kelengkapan tata naskah perorangan pegawai. Sasaran yang ingin dicapai adalah Meningkatkan kualitas sistem informasi manajemen kepegawaian, dengan indikator Persentase data kepegawaian yang akurat dan terkini.

### **3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan kajian Lingkungan Hidup Strategis**

Pada dasarnya bidang tugas Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan tidak terpengaruh dengan rencana tata ruang wilayah sehingga tidak terdapat permasalahan yang signifikan terkait dengan rencana tata ruang wilayah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

### **3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis**

Berdasarkan hasil pengamatan pada lingkungan internal dan eksternal Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara ditetapkan bahwa masih diperlukan perbaikan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam bidang kepegawaian, sehingga ditetapkanlah isu-isu strategis sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas penataan pegawai

Penataan pegawai menjadi isu strategis yang sangat penting karena salah satu factor penentu keberhasilan tercapainya tujuan organisasi adalah sumberdaya manusia yang

ada pada organisasi tersebut (the right man in the right place). Guna tercapainya sasaran dalam RPJMD 2017-2022 yang salah satunya adalah meningkatnya kualitas pelayanan public maka sangat penting untuk melakukan penataan distribusi pegawai sesuai dengan kompetensi jabatan dan keterampilan yang dimiliki.

## 2. Peningkatan Kualitas Aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara

Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, yang mana pengembangan kompetensi tersebut dapat digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karir.

## 3. Peningkatan disiplin Pegawai

Penegakan disiplin pegawai tidak hanya dilihat dari jumlah kehadiran ataupun ketepatan kehadiran setiap harinya, namun juga harus melihat berbagai pelanggaran yang dapat dilakukan oleh pegawai. Selama ini BKPP Kabupaten Hulu Sungai Utara terus melakukan penanganan terhadap pelanggaran disiplin pegawai dengan terus melakukan sosialisasi ataupun pembinaan langsung baik dengan cara sidak atau kunjungan secara berkala ke seluruh SKPD. Pelanggaran disiplin baik kategori ringan, sedang, maupun berat diharapkan akan terus menurun persentasenya terhadap jumlah pegawai. Kedepannya BKPP kabupaten Hulu Sungai Utara akan bekerjasama dengan pihak terkait untuk dapat melaksanakan system absensi secara online sebagai salah satu upaya peningkatan disiplin pegawai.

#### 4. Peningkatan sistem informasi kepegawaian

Selama ini BKPP Kabupaten Hulu Sungai Utara telah memiliki Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), namun output dari simpeg itu sendiri masih belum dapat digunakan secara optimal dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan manajemen kepegawaian, seyogyanya aplikasi itu mampu memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam manajemen kepegawaian seperti mutasi PNS, pembinaan karir/promosi dan lain-lain.

Salah satu rencana prioritas BKPP Kabupaten Hulu Sungai Utara akan mengembangkan aplikasi simpeg berbasis web/online, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan di bidang manajemen kepegawaian dan dapat menjadikan BKPP Kabupaten Hulu Sungai Utara sebagai pusat data informasi kepegawaian.

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara**

Sesuai dengan Tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara, dengan mengacu pada Visi dan Misi dalam RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Utara 2017-2022, maka salah satu misi yang akan didukung adalah misi yang pertama yaitu Menciptakan Pemerintahan yang Bersih, Berwibawa, dan Inovatif, dengan Tujuan RPJMD yaitu Mewujudkan birokrasi yang bersih, profesional dan produktif dan Sasaran RPJMD yaitu Meningkatnya pelayanan publik yang prima.

Untuk mewujudkan misi, tujuan dan sasaran RPJMD tersebut Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan menetapkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun ke depan, yakni:

1. Mewujudkan birokrasi yang bersih, profesional dan produktif dengan Sasaran :
  - a. Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel
  - b. Meningkatnya Kualitas Penataan Pegawai
  - c. Meningkatnya kualitas Aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara
  - d. Meningkatnya Disiplin Aparatur
  - e. Meningkatnya kualitas Sistem Informasi Kepegawaian berbasis web/online.

Berikut rumusan rangkaian pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah SKPD sebagaimana dihasilkan pada tahapan Perumusan Tujuan dan Sasaran Pelayanan Jangka Menengah SKPD, disajikan dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran jangka Menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara 2017-2022

No	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN				
				2018	2019	2020	2021	2022
1	Mewujudkan birokrasi yang bersih, profesional dan produktif	1. Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel	Nilai SAKIP BKPP	BB	BB	BB	BB	BB
		2. Meningkatnya Kualitas Penataan Pegawai	a. Persentase terpenuhinya kebutuhan pegawai berdasarkan hasil pemetaan jabatan	80%	85%	90%	95%	100%
			b. Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang terisi berdasarkan hasil assesment dan lelang jabatan	100%	100%	100%	100%	100%
			c. Persentase Jabatan Administrator dan Pengawas yang terisi dan memenuhi syarat jabatan	100%	100%	100%	100%	100%
		d. Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	70%	80%	85%	90%	100%	
		3. Meningkatnya Kualitas Aparatur	Persentase aparatur yang	5%	5%	5%	5%	6%

		Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara	memperoleh peningkatan kompetensi					
		4. Meningkatnya Disiplin Aparatur	Persentase Aparatur yang disiplin	75%	80%	85%	90%	95%
		5. Meningkatnya kualitas Sistem Informasi Kepegawaian berbasis web/online	Persentase data pegawai yang akurat dan update	100%	100%	100%	100%	100%



## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Strategi merupakan suatu rangkaian tahapan atau langkah-langkah yang berisikan *grand design* perencanaan pembangunan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran misi pembangunan daerah yang telah ditetapkan. Rumusan strategi menunjukkan keinginan yang kuat dari pemerintah daerah dalam menciptakan nilai tambah (*value added*) perencanaan bagi para pemangku kepentingan pembangunan daerah. Rumusan strategi dijadikan salah satu rujukan penting dalam perencanaan di sebuah Perangkat Daerah.

Kebijakan adalah merupakan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati pihak-pihak terkait. Kebijakan ditetapkan oleh yang berwenang untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pelaksanaan program dan kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran. Kebijakan merupakan bagian dari strategi dalam mencapai tujuan dan sasaran.

Untuk lebih jelasnya strategi dan kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1  
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

<b>VISI</b> : HSU MANTAP			
<b>MISI</b> : Menciptakan Pemerintahan yang Bersih, Berwibawa, dan Inovatif			
<b>SASARAN</b> : Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel			
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Arah Kebijakan</b>
Mewujudkan birokrasi yang bersih, Profesional dan produktif	Meningkatnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang transparan dan akuntabel	Peningkatan kualitas pengelolaan keuangan daerah dan manajemen kinerja pemerintah	Peningkatan Kualitas Sistem Akuntabilitas kinerja pemerintah
	Meningkatnya Kualitas Penataan Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyusunan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan pemetaan jabatan dan bezetting, serta penyusunan Anjab dan ABK</li> <li>2. Penyelenggaraan system manajemen pengembangan karir aparatur berbasis merit, dan kompetensi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rekrutmen Aparatur Sipil secara terbuka,transparan, objektif dan bebas KKN.</li> <li>2. Penyelenggaraan seleksi pengangkatan dalam jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan objektif.</li> <li>3. Penyelenggaraan assessment bagi pejabat administrator dan pengawas sebagai acuan untuk evaluasi.</li> <li>4. Pendistribusian dan penataan pegawai sesuai dengan hasil pemetaan.</li> <li>5. Penataan data jabatan baik jabatan structural maupun JFT.</li> </ol>

	Meningkatnya kualitas Aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara	Penyusunan rencana diklat dan bimtek berdasarkan kebutuhan dan Analisa Kebutuhan Diklat(AKD)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengembangan DIKlat didasarkan prioritas dan hasil AKD (Diklatpim,Diklat Teknis,Diklat Fungsional)</li> <li>2. Fasilitasi peningkatan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil yang menunjang tugas dan fungsi organisasi.</li> </ol>
	Meningkatnya Disiplin Aparatur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Optimalisasi Pelaksanaan PP 53 Tahun 2010.</li> <li>2. Penerapan absensi online</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penegakan peraturan disiplin melalui sidak dan monitoring secara rutin.</li> <li>2. Sosialisasi peraturan kepegawaian dan disiplin secara merata di setiap SKPD.</li> </ol>
	Meningkatnya kualitas Sistem Informasi Kepegawaian	Sinkronisasi database melalui pengembangan aplikasi berbasis WEB/Internet	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengembangan aplikasi SIMPEG berbasis WEB/Internet.</li> <li>2. Verifikasi database yang terencana.</li> <li>3. Penyelenggaraan pelayanan sistem informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi melalui penguatan database aparatur.</li> </ol>

## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Program Satuan Kerja Perangkat Daerah merupakan program prioritas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah. Rencana program prioritas beserta indikator keluaran program dan pagu per Satuan Kerja Perangkat Daerah sebagaimana tercantum dalam rancangan awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, selanjutnya dijabarkan Satuan Kerja Perangkat Daerah kedalam rencana kegiatan untuk setiap program prioritas tersebut. Pemilihan kegiatan untuk masing-masing program prioritas ini didasarkan atas strategi dan kebijakan jangka menengah Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Indikator keluaran program prioritas yang telah ditetapkan tersebut, merupakan indikator kinerja program yang berisi outcome program. Outcome merupakan manfaat yang diperoleh dalam jangka menengah untuk beneficiaries tertentu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program. Sedangkan Kelompok Sasaran adalah pihak yang menerima manfaat langsung dari jenis layanan SKPD.

#### **6.1 Program dan Kegiatan**

Program dan kegiatan disusun dengan memperhatikan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 tahun 2007 yaitu terdiri dari program SKPD dan urusan wajib sebagai berikut:

6.1.1 Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Pemeintah Daerah, dengan Kegiatan terdiri dari :

1. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi CPNS
2. Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNSD
3. Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi Bagi PNSD
4. Peningkatan Kualifikasi Kepegawaian

6.1.2 Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pemerintah Daerah, dengan kegiatan :

1. Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS
2. Seleksi Penerimaan CPNS
3. Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah
4. Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin
5. Penyelenggaraan Proses Administrasi Kepangkatan Aparatur
6. Penganugerahan Satya Lencana Karya Satya
7. Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas
8. Pengembangan Anggota Korpri
9. SKP Online
10. Pemberian bantuan / penghargaan bagi PNS Teladan

6.1.3 Program Penataan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah, dengan kegiatan:

1. Penempatan PNS
2. Penataan jabatan Fungsional Tertentu
3. Uji Kompetensi Pejabat Administrator dan Pengawas
4. Seleksi jabatan Pimpinan Tinggi

6.1.4 Program Peningkatan Disiplin Aparatur Pemerintah Daerah, dengan Kegiatan :

1. Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin

2. Sosialisasi Bidang Kepegawaian
  3. Pensiun dan Pemberhentian PNS
  4. Dukungan Bantuan Hukum Bagi Pegawai ASN
- 6.1.5 Program Peningkatan Kualitas Penerimaan ASN, dengan Kegiatan :
1. Seleksi Penerimaan CPNS
  2. Pengangkatan CPNS ke PNS
- 6.1.6 Program Peningkatan Kualitas Sistem Informasi manajemen Kepegawaian, dengan kegiatan :
1. Pengembangan Sistem Informasi manajemen Kepegawaian
  2. Pembuatan Buku DUK
- 6.1.7 Program Pindah/Purna Tugas, dengan kegiatan :
1. Pelayanan pemeriksaan kesehatan bagi PNSD yang sakit/tidak dapat melaksanakan tugas kedinasan
- 6.1.8 Program Penataan Peraturan perundang-undangan Kepegawaian, dengan kegiatan :
1. Kerjasama sosialisasi peraturan perundang-undangan
- 6.1.9 Program Pembinaan dan Pemasyarakatan Olah Raga di lingkungan ASN dengan kegiatan :
1. Penyelenggaraan Kompetisi Olah Raga
- 6.1.10 Program Pembinaan dan Pengembangan Keagamaan, dengan kegiatan
1. Penyelenggaraan silaturahmi dan penguatan ukhuwah islamiyah pebabit daerah dan masyarakat
- 6.1.11 Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, dengan kegiatan :
1. Penyediaan jasa Surat Menyurat
  2. Penyediaan jasa Komunikasi, sumberdaya air dan listrik
  3. Penyediaan jasa kebersihan kantor
  4. Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja

5. Penyediaan alat tulis kantor
  6. Penyediaan komponen instalasi listrik;penerangan bangunan kantor
  7. Penyediaan makanan dan minuman
  8. Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
  9. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah
- 6.1.12 Program Peningkatan sarana dan prasarana aparatur, dengan kegiatan
1. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
  2. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas operasional
- 6.1.13 Program Peningkatan Pengembangan sistem pelaporan, capaian kinerja dan keuangan, dengan kegiatan :
1. Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD
  2. Penyusunan Pelaporan keuangan akhir tahun.

Program dan kegiatan disusun dalam kurun waktu lima tahun rencana disertai dengan rencana capaian kinerja program maupun kegiatan serta pendanaan indikatif, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

## BAB VII

### KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator Kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan/atau kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu program atau kegiatan. Indikator Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara yang telah ditetapkan dalam rangka untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2017-2022 adalah sebanyak 8 (delapan) indikator sebagaimana yang tercantum dalam tabel dibawah ini.

Tabel 7.1  
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	INDIKATOR SASARAN	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
1	Nilai Sakip BKPP	C	B	BB	BB	BB	BB	BB	BB
2	Persentase terpenuhinya kebutuhan pegawai berdasarkan hasil pemetaan jabatan	74%	75%	80%	85%	90%	95%	100%	100%
3	Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang terisi berdasarkan hasil assesment dan lelang jabatan	84,37%	84,37%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



No	INDIKATOR SASARAN	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
4	Persentase Jabatan Administrator dan Pengawas yang terisi dan memenuhi syarat jabatan	94,60%	94,60%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	60%	60%	70%	80%	85%	90%	100%	100%
6	Persentase Aparatur yang memperoleh peningkatan Kompetensi	2%	4%	5%	5%	5%	5%	6%	30%
7	Persentase Aparatur yang disiplin	70%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	95%
8	Persentase data pegawai yang akurat dan update	80%	90%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

## **BAB VIII**

### **BAGIAN PENUTUP**

Dalam pembiayaan pembangunan bidang Manajemen Kepegawaian, peran anggaran pemerintah di samping sebagai stimulus, anggaran yang dialokasikan juga merupakan instrumen pengendalian, memberikan informasi rinci atas pelaksanaan operasional program maupun kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara yang telah ditetapkan dalam rangka untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2017-2022.

Rencana Strategis ini disusun dengan tujuan agar pelaksanaan pembangunan di bidang Manajemen Kepegawaian dapat berjalan dengan baik sesuai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, dan dari aspek keuangan dapat memenuhi kaidah pelaksanaan anggaran berbasis kinerja. Dokumen Renstra ini berisi rencana rinci dari satu tahapan ketahapan selanjutnya selama 5 (lima) tahun dengan sasaran yang jelas.

Pemilihan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan selama kurun waktu 2017-2022 merupakan Usulan Program dan Kegiatan dari Pemangku Kepentingan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi dan semakin banyaknya tuntutan masyarakat yang menghendaki Kualitas Pelayanan Aparatur Pemerintah.

Amuntai, Februari 2019

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA,

H. MUHAMMAD TAUFIK, S.Sos, MM  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19620522 198503 1 005

# **LAMPIRAN :**

**Tabel 6.1**  
**Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif**  
**BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**  
**KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA**

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Urusan, Program, dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2016)	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab		
							Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022			Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		Target	Rp
				<b>Rutin</b>			<b>1,620,894,000</b>		<b>973,781,500</b>		<b>929,173,250</b>		<b>1,208,748,000</b>		<b>1,221,943,500</b>		<b>1,186,943,500</b>		<b>7,141,483,750</b>		
1. Mewujudkan birokrasi yang bersih, profesional dan produktif	1. Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel	Nilai SAKIP BKPP		<b>PENGEMBANGAN SISTEM PERENCANAAN, PELAPORAN, CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN</b>	Kualitas Capaian Kinerja dan Pengeloaan Keuangan Daerah	100%	100%	65,008,000	100%	31,978,000	100%	37,710,250	100%	45,000,000	100%	45,000,000	100%	45,000,000	100%	269,696,250	
				Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja perangkat daerah	Laporan capaian kinerja	100%	100%	44,377,000	10	13,212,000	10	13,212,000	10	20,000,000	10	20,000,000	10	20,000,000	50	130,801,000	
				Penyusunan laporan keuangan akhir tahun	Laporan keuangan, realisasi fisik dan non fisik	100%	100%	20,631,000	10	18,766,000	10	24,498,250	10	25,000,000	10	25,000,000	10	25,000,000	50	138,895,250	
				<b>PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN</b>	Persentase pemenuhan sarana dan prasarana kerja	100%	100%	1,445,786,000	100%	868,907,500	100%	814,267,000	100%	1,038,748,000	100%	1,051,943,500	100%	1,064,747,500	100%	6,284,399,500	
				Penyediaan Jasa Surat Menyurat	persentase surat masuk dan keluar yang didistribusikan sesuai peruntukannya	3.676 surat	3500	137,424,000	100%	125,310,000	100%	125,310,000	100%	125,491,000	100%	125,310,000	100%	125,310,000	100%	764,155,000	
				Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	persentase pemenuhan kebutuhan jaringan telepon, listrik, air dan internet	4 langganan	4 langganan	174,000,000	100%	141,636,000	100%	141,636,000	100%	162,370,000	100%	173,626,500	100%	174,000,000	100%	967,268,500	
				Penyediaan jasa kebersihan kantor	persentase jasa kebersihan yang terealisasi	14 item/1 orang	14 item/1	21,420,000	100%	16,345,000	100%	16,345,000	100%	16,345,000	100%	16,345,000	100%	16,345,000	100%	103,145,000	
				Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	persentase peralatan kantor dalam kondisi baik (dapat difungsikan)	97 item	82 item	20,150,000	100%	17,120,000	100%	17,120,000	100%	20,000,000	100%	17,120,000	100%	17,120,000	100%	108,630,000	
				Penyediaan Alat Tulis Kantor	persentase ATK yang digunakan	44 paket	44 paket	29,392,000	100%	28,892,000	100%	28,892,000	100%	28,892,000	100%	28,892,000	100%	39,472,500	100%	184,432,500	
				Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	persentase jaringan listrik dalam kondisi baik	40 titik	40 titik	9,500,000	100%	15,650,000	100%	15,650,000	100%	15,650,000	100%	15,650,000	100%	17,500,000	100%	89,600,000	
				Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	barang yang dibeli sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan	54 item	56 item	349,650,000	18 item	163,795,000	18 item	153,775,000	20 item	200,000,000	20 item	200,000,000	20 item	200,000,000	152 item	1,267,220,000	
				Penyediaan makanan dan minuman	persentase realisasi pelaksanaan rapat	12 kali	25 kali	19,750,000	100%	11,250,000	100%	11,250,000	100%	20,000,000	100%	25,000,000	100%	25,000,000	100%	112,250,000	
				Rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	persentase SPDP yang dilaksanakan	310 kali	300 kali	684,500,000	100%	348,909,500	100%	304,289,000	100%	450,000,000	100%	450,000,000	100%	450,000,000	100%	2,687,698,500	
				<b>PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR</b>	Persentase sarana dan prasarana dengan kondisi baik	100%	100%	110,100,000	100%	72,896,000	100%	77,196,000	100%	125,000,000	100%	125,000,000	100%	77,196,000	100%	587,388,000	
		Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Gedung dalam kondisi baik	100%	100%	57,700,000	100%	20,700,000	100%	25,000,000	100%	50,000,000	100%	50,000,000	100%	25,000,000	100%	228,400,000			
		Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas operasional	jumlah kendaraan dinas/operasional yang dipelihara	20 unit	20 unit	52,400,000	20 unit	52,196,000	20 unit	52,196,000	20 unit	75,000,000	20 unit	75,000,000	20 unit	52,196,000	120 unit	358,988,000			
				<b>FUNGSI PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN</b>			<b>3,240,516,500</b>		<b>3,510,916,500</b>		<b>3,941,981,000</b>		<b>4,045,908,000</b>		<b>4,651,290,000</b>		<b>5,186,290,000</b>		<b>24,576,902,000</b>		
2. Meningkatnya Kualitas Penataan Pegawai	a. Persentase terpenuhinya kebutuhan pegawai berdasarkan hasil pemetaan jabatan			<b>PENATAAN SUMBER DAYA APARATUR PEMERINTAH DAERAH</b>	Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas yang terisi	79.30%				100%	927,090,000	100%	950,000,000	100%	1,125,000,000	100%	1,350,000,000	100%	4,352,090,000		
				Penempatan PNS	Jumlah SK Penempatan yang diterbitkan sesuai dengan formasi					50 sk	229,700,000	200 sk	200,000,000	200 sk	250,000,000	200 sk	250,000,000	800 sk	929,700,000	Bid.Mutasi	
				Penataan jabatan fungsional tertentu	Jumlah Penataan Jabatan Fungsional tertentu yang dilaksanakan	96%				78 org	42,175,000	89 org	50,000,000	95 org	75,000,000	100 org	100,000,000	362 org	267,175,000	Bid.Mutasi	

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Urusan, Program, dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2016)	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab		
							Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022			Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		Target	Rp
		d.Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi		Uji Kompetensi Pejabat Administrator dan Pengawas	Jumlah Pejabat Administrator dan Pengawas yang mengikuti uji kompetensi	100%					125 org	199,205,000	125 org	250,000,000	125 org	300,000,000	128 org	400,000,000	503 org	1,149,205,000	Bid.Mutasi
				Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Jumlah Pejabat yang mengikuti seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama	NA					55 org	456,010,000	57 org	450,000,000	60 org	500,000,000	62 org	600,000,000	174 org	2,006,010,000	Bid.Mutasi
				<b>PENINGKATAN KUALITAS PENERIMANAAN ASN</b>	<b>Persentase Formasi yang terisi</b>	<b>NA</b>					<b>100%</b>	<b>665,820,000</b>	<b>100%</b>	<b>575,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>600,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>600,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>2,440,820,000</b>	
				Seleksi penerimaan CPNS	Persentase terfasilitasinya pelaksanaan seleksi CPNS	NA					100%	641,805,000	100%	550,000,000	100%	550,000,000	2700 org	550,000,000	9800 org	2,291,805,000	Bid. Pengadaan, Pemberitahuan dan Informasi
				Pengangkatan CPNS ke PNS	Persentase terfasilitasi pengangkatan CPNS menjadi PNS	NA					100%	24,015,000	100%	25,000,000	100%	50,000,000	200 org	50,000,000	605 org	149,015,000	Bid. PPI
				<b>PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR PEMERINTAH DAERAH</b>	<b>Persentase SK Kenaikan Pangkat yang terbit tepat waktu</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>1,431,847,500</b>	<b>100%</b>	<b>1,580,434,000</b>	<b>100%</b>	<b>391,877,500</b>	<b>100%</b>	<b>405,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>630,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>630,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>5,069,159,000</b>	
				Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	Jumlah terisinya Formasi Pegawai dan Jabatan sesuai dengan kompetensi Aparatur	79.30%	100%	807,360,000	100%	679,580,000										1,486,940,000	Bid.Mutasi
				Seleksi penerimaan CPNS	Jumlah pelamar dalam pelaksanaan seleksi CPNS	NA	100%	331,550,000	100%	476,360,000	2000 org		2500 org		2600 org		2700 org		9800 org	807,910,000	Bid. PPI
				Pembangunan/pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian daerah	Persentase data PNS yang dimutakhirkan	80%	90%	66,100,000	90%	80,994,000										147,094,000	Bid.PPI
				Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin	Jumlah Kasus-kasus disiplin yang terselesaikan	90%	100%	117,375,000	100%	127,537,500										244,912,500	Bid.PPI
				Penyelenggaraan Proses Administrasi Kepegawaian Aparatur	Jumlah SK Kenaikan Pangkat yang diterbitkan	654	1000 sk	33,237,500	1000 sk	118,577,500	700 sk	118,577,500	700 sk	118,577,500	700 sk	150,000,000	700 orang	150,000,000	4800 org	#VALUE!	Bid.Mutasi
				Penganugerahan Satya Lencana Karya Satya	Jumlah PNS yang diusulkan menerima penghargaan Satya Lencana	6%					50 org	74,637,500	50 org	80,000,000	60 org	80,000,000	60 org	80,000,000	220 org	314,637,500	
				Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	Jumlah PNS Tugas Belajar yang mendapatkan Bantuan Pendidikan/Beasiswa	100%	100%	75,000,000	100%	96,160,000	2 org	149,100,000	2 org	75,000,000	2 org	150,000,000	2 org	150,000,000	8 org	695,260,000	Bid.PKA
				Pengembangan anggota korpri	Jumlah Kegiatan/lomba yang dilaksanakan bagi anggota korpri	NA	1 kali	1,225,000	3 Keg.	1,225,000	3 Keg.	49,562,500	3 Keg.	50,000,000	4 Keg.	50,000,000	4 Keg.	50,000,000	19 Keg.	202,012,500	Bid. PPI
				SKP online	Jumlah SKP PNS Kab. HSU yang dapat di update								4417 PNS	52,000,000	4500 PNS	52,000,000	4600 PNS	52,000,000	13517 PNS	156,000,000	Bid. PPI
				Pemberian bantuan / penghargaan bagi PNS Teladan	Jumlah PNS Teladan yang mendapat bantuan / penghargaan								12 org	148,000,000	12 org	148,000,000	12 org	148,000,000	36 org	444,000,000	Bid. PPI
				<b>3. Meningkatkan kualitas Aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara</b>	<b>Persentase aparatur yang memperoleh peningkatan kompetensi</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>1,708,006,500</b>	<b>85%</b>	<b>1,830,830,000</b>	<b>85%</b>	<b>1,148,861,000</b>	<b>90%</b>	<b>1,512,160,000</b>	<b>95%</b>	<b>1,625,000,000</b>	<b>6%</b>	<b>1,935,000,000</b>	<b>30%</b>	<b>9,759,857,500</b>	
				Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNSD	Jumlah CPNS yang memperoleh sertifikat kelulusan tepat waktu	100%	100%	76,000,000	94 org	695,874,000	21 org	249,516,000	50 org	300,000,000	60 org	300,000,000	65 org	300,000,000	299 org	1,921,390,000	Bid.PKA
				Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNSD	Jumlah Pejabat struktural yang mengikuti diklat/join	60.88%	3.31%	507,700,000	3.15%	593,220,000	16 org	493,260,000	22 org	600,000,000	22 org	600,000,000	22 org	600,000,000	#VALUE!	3,394,180,000	Bid.PKA
				Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi Bagi PNSD	Jumlah Bimtek/Diklat Teknis Tugas dan fungsi bagi PNS Daerah	70%	80%	1,105,806,500	3 Keg.	527,576,000	3 Keg.	406,085,000	3 Keg.	598,000,000	4 Keg.	690,000,000	4 Keg.	1,000,000,000	17 Keg.	4,327,467,500	Bid.PKA
				Peningkatan Kualifikasi Kepegawaian	Jumlah PNS yang lulus ujian dinas dan UKPPI	100%	100% (37 orang)	18,500,000	20 orang	14,160,000	26 orang		20 orang	14,160,000	20 orang	35,000,000	20 orang	35,000,000	106 orang	#VALUE!	Bid.Mutasi
				<b>4. Meningkatkan Disiplin Aparatur</b>	<b>Persentase Aparatur yang disiplin</b>	<b>70%</b>					<b>80%</b>	<b>370,382,500</b>	<b>85%</b>	<b>327,458,000</b>	<b>90%</b>	<b>395,000,000</b>	<b>95%</b>	<b>395,000,000</b>	<b>95%</b>	<b>1,487,840,500</b>	
				Penanganan kasus pelanggaran disiplin	Jumlah Kasus-kasus disiplin yang terselesaikan	11 kasus			11 kasus		11 kasus	244,662,500	11 kasus	130,000,000	11 kasus	175,000,000	11 kasus	175,000,000	55 kasus	724,662,500	Bid.PPI
				Sosialisasi bidang kepegawaian	Jumlah kegiatan sosialisasi bidang kepegawaian yang dilaksanakan	5%					2 Kali	53,700,000	3 Kali	100,000,000	3 Kali	100,000,000	3 Kali	100,000,000	11 Kali	353,700,000	Bid.PPI
				Pensiun dan Pemberhentian PNS	Persentase SK Pensiun yang diterbitkan tepat waktu	95%					100%	52,020,000	90%	77,458,000	95%	100,000,000	95%	100,000,000	100%	329,478,000	Bid.PPI

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Urusan, Program, dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2016)	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab				
							Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022			Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra			
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		Target	Rp		
				Dukungan bantuan hukum bagi pegawai ASN	Jumlah PNS yang mendapatkan bantuan hukum karena terkait masalah hukum	NA					2 org	20,000,000	2 org	20,000,000	2 org	20,000,000	2 org	20,000,000	8 org	80,000,000	Bid. PPI		
				<b>PINDAH/PURNA TUGAS</b>	<b>Persentase PNSD yang mendapatkan rekomendasi pensiun dini karena tidak dapat melaksanakan tugas kedinasan.</b>	0	100% (3 orang)	13,290,000	100% (3 org)	13,290,000	100% (3 org)	10,000,000	100% (3 org)	13,290,000	100% (3 org)	13,290,000	100% (3 org)	13,290,000	100% (15 org)	76,450,000	Bid. PPI		
				Pelayanan pemeriksaan kesehatan bagi PNSD yang sakit/tidak dapat melaksanakan tugas kedinasan	Jumlah terfasilitasinya PNS yang sakit untuk mengikuti pemeriksaan kesehatan	0	3 orang	13,290,000	3 org	13,290,000	3 org	10,000,000	3 org	13,290,000	3 org	13,290,000	3 org	13,290,000	15 org	76,450,000	Bid. PPI		
				<b>PENATAAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KEPEGAWAIAN</b>	<b>Persentase PNS yang mendapatkan sosialisasi bidang kepegawaian</b>	0	6%	34,900,000	6%	34,050,000									12%	68,950,000			
				Kerjasama sosialisasi peraturan perundang-undangan	Jumlah PNS yang mengikuti sosialisasi bidang kepegawaian	5%	6%	34,900,000	6%	34,050,000										12%	68,950,000	Bid. PPI	
	5. Meningkatkan kualitas Sistem Informasi Kepegawaian berbasis web	Persentase data pegawai yang akurat dan update		<b>PENINGKATAN KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN</b>	<b>Persentase data kepegawaian yang akurat dan dapat diakses melalui aplikasi SIMPEG berbasis WEB</b>	0%				100%	427,950,000	100%	263,000,000	100%	263,000,000	100%	263,000,000	100%	263,000,000	100%	1,216,950,000		
				Pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian	Persentase data PNS yang dimutakhirkan	90%			90%	100%	427,950,000	95%	250,000,000	100%	250,000,000	100%	250,000,000	100%	250,000,000	100%	1,177,950,000	Bid. PPI	
				Pembuatan buku DUK	Jumlah buku DUK yang tersedia	NA				10 buku		10buku	13,000,000	10buku	13,000,000	10buku	13,000,000	10buku	13,000,000	10buku	39,000,000		
				<b>PEMBINAAN DAN PEMASYARAKATAN OLAH RAGA DILINGKUNGAN ASN</b>	<b>Persentase Anggota Korpri yang berpartisipasi dalam Kompetisi Olahraga KORPRI</b>	NA		42,467,500	100%	42,387,500											84,855,000		
				Penyelenggaraan kompetisi olah raga	Jumlah Anggota Korpri yang ikut berpartisipasi dalam Olah raga yang di kompetisikan	NA	6 cabang	42,467,500	58 org	42,387,500											84,855,000	Bid. PPI	
				<b>PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN KEAGAMAAN</b>	<b>Persentase anggota korpri yang aktif berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan korpri</b>	NA		10,005,000	80%	9,925,000												19,930,000	
				Penyelenggaraan silaturahmi dan penguatan ukhuwah islamiyah pejabat daerah dan masyarakat	Jumlah Anggota Korpri yang hadir pada Silaturahmi yang terlaksana	NA	5 cabang	10,005,000	2 kali	9,925,000	50 org										19,930,000	Bid. PPI	
				<b>Total Anggaran</b>				<b>4,861,410,500.00</b>	-	<b>4,484,698,000.00</b>	-	<b>4,871,154,250.00</b>	-	<b>5,254,656,000.00</b>	-	<b>5,873,233,500.00</b>	-	<b>6,373,233,500.00</b>	-	<b>31,718,385,750.00</b>			

Tabel 2.1  
Pencapaian Kinerja Pelayanan SKPD

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1 2013	2 2014	3 2015	4 2016	5 2017	1 2013	2 2014	3 2015	4 2016	5 2017	1 2013	2 2014	3 2015	4 2016	5 2017
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Jumlah PNS yang mengikuti Sosialisasi			100%	2349 orang	1712 orang	1000 orang	200 orang	200 orang	2349 orang	800 orang	-	75 orang	300	100%	46,72%	0%	37,5%	15000%
2	Jumlah CPNS yang lulus Diklat Prajabatan			100%	28 orang	-	122 orang	70 orang	8 orang	25 orang	-	164 orang	62 orang	8 orang	89,28%	0	134,43%	88,57%	100%
2	Jumlah PNS yang mengikuti/Lulus Diklat Struktural Eselon II, III dan IV dan terpenuhinya persyaratan Pendidikan Formal dalam jabatan, persyaratan pangkat dan persyaratan kompetensi pendidikan perjenjangan			100%	59 orang	34 orang	24 orang	16 orang	21 orang	49 orang	10 orang	36 orang	9 orang	17 orang	83,05%	29,41%	150%	56,25%	80,95%
3	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis Tugas dan Fungsi			100%	200	160	150 orang	180 orang	295	220	130	265 orang	143 orang	312 orang	110%	81,25%	176,66%	79,44%	105,76%
4	Jumlah PNSD yang mengikuti Ujian Dinas/UKPPO (meningkatkan Kualifikasi Kepegawaian)			100%	40	40	40 orang	40 orang	37 orang	10	13	19 orang	37 orang	17 orang	25%	32,5%	47,5%	92,5%	45,94%
5	Jumlah Formasi Pegawai dan jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi Aparatur			100%	700	700	700	700	700	216	163	298	42	604	30,85%	23,28%	42,57%	6%	86,28%
6	Persentase jumlah CPNS hasil seleksi dengan kebutuhan formasi			100%	100%	100%	100%	100%	100%	14,67%	23%	-	40%	37,60	14,67%	23%	0	40%	37,60
7	Persentase data PNSD yang akurat dan terkini			100%	100%	90%	100%	100%	100%	98%	100%	90,6%	92,6%	100%	98%	101%	90,60%	92,6%	100%
8	Jumlah Penjatuhan hukuman disiplin			100%	15 kasus	10 kasus	10 kali	11 kasus	11 kasus	3 kasus	5 kasus	16 kasus	9 kasus	13 kasus	20%	50%	160%	81,81%	118,18%
9	Jumlah SKPD yang menyampaikan tembusan laporan penindakan pelanggaran Disiplin tingkat ringan dan sedang			100%	15 orang	10 orang	10 orang	10 orang	10 orang	15 skpd	-	-	-	-	100%	-	-	-	-
10	Jumlah PNS Tugas Belajar dan Purna Praja yang mengikuti pendidikan (yang mendapat bantuan)			100%	15 orang	7 orang	7 orang	7 orang	1 orang	10 orang	6 orang	3 orang	3 orang	-	66,67%	85,71%	42,85%	42,85%	0
11	Jumlah Alumni SMA/MA yang menjadi Capra IPDN			100%	5 orang	5 orang	5 orang	25 orang	0	1 orang	-	-	-	-	20%	0	0	0	0
12	Jumlah PNSD yang naik pangkat			100%	700 orang	700 orang	700 orang	1000 orang	1000 orang	961 orang	1050 orang	777 orang	644 orang	605 orang	137,28%	150%	111%	64,4%	60,5%
13	Jumlah Buku Data PNSD Kab HSU berdasarkan urutan kepangkatan			100%	70 buku	70 buku	70 buku	70 buku	70 buku	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
14	Jumlah surat masuk dan surat keluar (terkelolanya administrasi jasa surat menyurat)			100%	3500 surat	3500 surat	3500 surat	3500 surat	3500 surat	3500 surat	4233 surat	4561 surat	3676 surat	2540 surat	100%	120,94%	130,31%	105,02	72,57%



No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1 2013	2 2014	3 2015	4 2016	5 2017	1 2013	2 2014	3 2015	4 2016	5 2017	1 2013	2 2014	3 2015	4 2016	5 2017
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
15	Persentase tersedianya Komunikasi, langganan listrik dan air			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
16	Jumlah alat kebersihan yang tersedia			100%	20 paket	20 paket	18 paket	14 paket	30 paket	20 paket	20 paket	18 paket	14 paket	27 paket	100%	100%	100%	100%	90%
17	Jumlah alat tulis kantor yang tersedia			100%	50 paket	44 paket	44 paket	44 paket	45 paket	50 paket	44 paket	44 paket	44 paket	45 paket	100%	100%	100%	100%	100%
16	Persentase terpenuhinya penerangan kantor dan alat listrik lainnya			100%	90%	90%	100%	100%	100%	90%	90%	100%	100%	87%	100%	100%	100%	100%	87%
18	Jumlah Peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia			100%	135 unit	85 unit	122 buah	11 buah	58 unit	135 unit	85 unit	122 buah	11 buah	47 buah	100%	100%	100%	100%	81,03
19	Jumlah peralatan rumah tangga yang tersedia			100%	20 paket	20 paket	20 paket	20 paket	20 paket	20 paket	-	-	-	-	100%	0	0	0	0
20	Jumlah penyediaan makanan dan minuman rapat karyawan			100%	24 kali rapat	24 kali rapat	15 kali rapat	24 kali rapat	24 kali rapat	24 kali rapat	11 kali rapat	5 kali rapat	2 kali rapat	6 kali rapat	100%	45,83%	33,33%		25%
21	Persentase terlaksananya rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah			100%	100%	98%	100%	100%	100%	100%	98%	120,5%	156,5%	100%	100%	98%	120,5%	156,5%	100%
22	Jumlah Bangunan Gedung Kantor dan Diklat yang terpelihara			100%	2 bangunan	2 bangunan	2 bangunan	3 bangunan	3 bangunan	2 bangunan	2 bangunan	2 bangunan	3 bangunan	3 bangunan	100%	100%	100%	100%	100%
23	Jumlah kendaraan dinas operasional yang siap pakai untuk kelancaran pelaksanaan			100%	2 unit mobil 14 unit kendaraan roda 2	2 unit mobil 14 unit kendaraan roda 2	2 unit mobil 15 unit kendaraan roda 2	2 unit mobil 17 unit kendaraan roda 2	3 unit mobil 17 unit kendaraan roda 2	2 unit mobil 14 unit kendaraan roda 2	2 unit mobil 14 unit kendaraan roda 2	2 unit mobil 15 unit kendaraan roda 2	3 unit mobil 17 unit kendaraan roda 2	3 unit mobil 17 unit kendaraan roda 2	100%	100%	100%	100%	100%
24	Jumlah yang terfasilitasi bagi PNS yang tidak cakap jasmani/rohani untuk proses pensiun			100%	2	10	8	3	14	0	-	-	1	-	0	0	0	33,33%	
25	Keberadaan Dokumen Perencanaan, LPPD, LKPJ, LAKIP, Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan			100%	10 buku	10 buku	10 buku	10 buku	10 buku	10 buku	10 buku	10 buku	10 buku	10 buku	100%	100%	100%	100%	100%
26	Terbina dan tertatanya organisasi kelembagaan KORPRI			100%	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	0					
27	Terfasilitasinya silaturahmi dan ukhuwah islamiyah yang kuat antara pejabat dan masyarakat serta meningkatnya keimanan kepada Tuhan YME			100%	-	-	-	-	20 Orang	-	-	-	-	0					
28	Meningkatnya prestasi olahraga			100%	-	-	-	-	54 orang	-	-	-	-	0					

Tabel 2.2  
 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan SKPD Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan  
 Kabupaten Hulu Sungai Utara

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				
	1 2013	2 2014	3 2015	4 2016	5 2017	1 2013	2 2014	3 2015	4 2016	5 2017	1 2013	2 2014	3 2015	4 2016	5 2017
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	126,034,000	128,523,000	108,215,000	361,650,001	137,424,000	46,912,590	45,147,900	50,223,530	82,176,660	82,320,640	37.22	35.13	46.41	22.72	59.90
Penyediaan Jasa Komunikasi, sumber daya air dan listrik	122,200,000	147,886,600	162,600,000	151,700,000	174,000,000	50,072,249	84,173,080	66,917,641	75,618,040	83,236,297	40.98	56.92	41.15	49.85	47.84
Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	485,000,000	700,000,000	450,000,000	594,534,500	684,500,000	484,615,500	619,702,370	348,908,900	539,919,630	684,383,124	99.92	88.53	77.54	90.81	99.98
Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	257,105,000	583,355,000	475,890,000	493,180,000	349,650,000	196,880,000	197,469,000	36,748,640	427,502,500	306,410,750	76.58	33.85	7.72	86.68	87.63
Penyediaan jasa kebersihan kantor	7,890,000	8,390,000	9,945,000	14,570,000	21,420,000	1,959,000	1,998,000	4,562,500	5,830,500	4,648,500	24.83	23.81	45.88	40.02	21.70
Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	27,762,000	36,600,000	25,319,000	27,470,000	20,150,000	4,727,500	7,352,500	5,513,000	6,961,000	10,105,000	17.03	20.09	21.77	25.34	50.15
Penyediaan alat tulis kantor	56,971,000	63,522,000	60,822,000	29,017,000	29,392,000	26,170,500	31,715,000	37,156,200	18,740,700	15,877,600	45.94	49.93	61.09	64.59	54.02
Penyediaan komponen instalasi listrik penerangan bangunan kantor	5,393,000	12,830,000	9,920,000	8,000,000	9,500,000	2,553,000	2,260,000	4,072,000	5,011,500	4,586,000	47.34	17.61	41.05	62.64	48.27
Penyediaan makanan dan minuman	32,950,000	43,500,000	19,000,000	12,500,000	19,750,000	9,990,000	13,865,400	10,080,000	4,750,000	7,080,000	30.32	31.87	53.05	38.00	35.85
Penyediaan peralatan rumah tangga	8,200,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pengadaan Kendaraan Dinas operasional	49,180,000	124,520,000	-	-	-	48,859,000	118,541,000	-	-	-	99.35	95.20	-	-	-
Pemeliharaan rutin berkala gedung kantor	142,020,000	43,600,000	75,600,000	61,700,000	57,700,000	116,337,000	10,162,600	3,599,000	39,731,400	36,842,000	81.92	23.31	4.76	64.39	63.85
Pemeliharaan rutin berkala kendaraan dinas operasional	59,500,000	89,750,000	66,050,000	54,700,000	52,400,000	40,510,000	60,960,000	34,734,546	37,183,300	46,209,626	68.08	67.92	52.59	67.98	88.19
Gaji dan tunjangan	2,402,610,250	2,773,308,000	2,778,308,000	2,491,480,000	3,069,283,200	2,210,867,247	2,328,322,317	2,282,282,436	2,435,179,214	2,616,598,940	92.02	83.95	82.15	97.74	85.25
Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	6,182,000	10,882,000	10,567,000	11,252,000	44,377,000	4,076,000	9,091,000	8,835,000	8,600,000	42,263,200	65.93	83.54	83.61	76.43	95.24
Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	14,256,000	18,838,500	18,771,000	19,716,000	20,631,000	8,346,000	14,927,500	15,423,000	16,895,000	17,780,000	58.54	79.24	82.16	85.69	86.18
Fasilitasi sosialisasi peraturan perundang-undangan	67,507,720	107,518,000	500,000	35,750,000	19,800,000	61,012,800	0	0	16,951,000	17,500,000	90.38	-	0.00	47.42	88.38
Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi CPNSD	172,028,500	-	501,456,000	609,140,000	76,000,000	170,456,500	0	495,697,800	187,227,900	74,368,000	99.09	-	98.85	30.74	97.85
Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah	1,397,130,000	546,180,000	908,400,000	506,357,000	507,700,000	1,318,988,000	183,392,000	249,864,800	395,114,000	353,385,000	94.41	33.58	27.51	78.03	69.61
Pendidikan dan pelatihan Teknis tugas dan fungsi bagi PNS Daerah	720,171,000	1,030,566,000	1,152,395,000	905,287,000	1,105,806,500	559,064,050	381,072,100	1,033,874,800	689,994,800	974,164,800	77.63	36.98	89.72	76.22	88.10
Peningkatan kualifikasi kepegawaian	25,050,000	25,000,000	26,700,000	27,360,000	18,500,000	13,135,000	10,260,000	16,955,000	24,583,700	11,500,000	52.44	41.04	63.50	89.85	62.16
Penyusunan Rencana pembinaan Karier PNS	266,285,000	291,985,000	302,510,000	915,995,000	807,360,000	103,298,600	126,885,000	200,180,950	420,565,800	340,015,000	38.79	43.46	66.17	45.91	42.11
Seleksi penerimaan CPNS	277,075,000	395,720,000	428,050,000	154,960,000	331,550,000	120,749,700	227,382,500	21,788,000	37,193,210	17,100,000	43.58	57.46	5.09	24.00	5.16
Pembangunan pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	63,950,000	75,150,000	113,475,000	67,800,000	66,100,000	40,098,000	17,000,000	31,650,000	21,953,700	56,400,000	62.70	22.62	27.89	32.38	85.33
Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan ikatan dinas	1,110,000,000	191,860,000	349,400,000	223,100,000	75,000,000	218,900,000	86,800,000	117,621,800	146,465,000	0	19.72	45.24	33.66	65.65	0.00
Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin	94,875,000	166,000,000	215,970,000	161,850,000	117,375,000	11,394,085	37,400,000	82,720,000	82,675,000	104,000,000	12.01	22.53	38.30	51.08	88.60
Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan praja IPDN	43,070,000	78,000,000	81,490,000	1,000,000	1,240,000	41,502,000	20,869,500	0	0	0	96.36	26.76	0.00	-	0.00
Penyelenggaraan proses administrasi kepangkatan aparaturnya	73,690,000	150,132,500	160,800,000	179,297,500	33,237,500	70,666,000	48,916,000	26,770,000	80,308,900	29,700,000	95.90	32.58	16.65	44.79	89.36
Fasilitasi pemeriksaan kesehatan	45,000,000	13,900,000	26,250,000	9,800,000	8,400,000	-	-	0	2,540,000	960,000	0.00	0.00	0.00	25.92	11.43
Pembuatan buku DUK	8,225,000	8,225,000	8,675,000	8,675,000	0	-	-	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Pengembangan Anggota KORPRI	-	-	-	-	1,225,000	-	-	-	-	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Penyelenggaraan silaturahmi dan penguatan ukhuwah islamiyah pejabat daerah dan masyarakat	-	-	-	-	10,005,000	-	-	-	-	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Penyelenggaraan Kompetisi olahraga	-	-	-	-	42,467,500	-	-	-	-	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>8,167,310,470</b>	<b>7,865,741,600</b>	<b>8,547,078,000</b>	<b>8,137,841,001</b>	<b>7,911,943,700</b>	<b>5,982,140,321</b>	<b>4,685,664,767</b>	<b>5,186,179,543</b>	<b>5,809,672,454</b>	<b>5,937,434,477</b>					

**MATRIK PROGRAM, INDIKATOR, TARGET RENSTRA SKPD DALAM RANGKA MERESPON PMDN NOMOR 90 TAHUN 2019  
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA**

Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Kinerja Program (outcome)	Kondisi Kinerja Awal Renstra (Tahun 2016)	Capaian Kinerja Program Renstra s/d Tahun 2020	Program Prioritas Pembangunan	Indikator Kinerja Program (outcome)	Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan				Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD		SKPD Penanggung Jawab				
									2021		2022		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				
<b>1</b>	<b>Urusan Rutin</b>																		
	<b>PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PERENCANAAN, PELAPORAN, CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN</b>	Kualitas Capaian kinerja dan Pengelolaan Keuangan Daerah	100%	100%	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase Kualitas Laporan Kinerja dan Pengelolaan Keuangan Daerah			100%	21.240.000	100%	45.000.000	100%	245.456.250	BKPP				
1	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja perangkat daerah	Laporan capaian kinerja	100%	30 dokumen		Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Koordinasi dan Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Laporan Capaian Kinerja	10 dokumen	12.080.000	10 dokumen	20.000.000	50 dokumen	122.881.000					
2	Penyusunan laporan keuangan akhir tahun	Laporan keuangan, realisasi fisik dan non fisik	100%	31 dokumen		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir tahun SKPD	Laporan Keuangan, realisasi fisik dan non fisik	10 dokumen	9.160.000	10 dokumen	25.000.000	50 dokumen	123.055.250					
	<b>PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN</b>	Persentase pemenuhan sarana dan prasarana kerja	100%	100%	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase pemenuhan sarana dan prasarana kerja			100%	618.714.624	100%	1.164.747.500	100%	6.284.399.500	BKPP				
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	persentase surat masuk dan keluar yang didistribusikan sesuai peruntukannya	100 % (3.676 surat)	100%		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Persentase surat masuk dan keluar yang didistribusikan sesuai peruntukannya	100%	96.356.500	100%	125.310.000	100%	495.434.500					
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	persentase pemenuhan kebutuhan jaringan telepon, listrik, air dan internet	4 langganan	100%		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik	Persentase pemenuhan kebutuhan jaringan telepon, listrik, air dan internet	100%	168.561.000	100%	174.000.000	100%	668.701.000					
3	Penyediaan jasa kebersihan kantor	persentase jasa kebersihan yang terealisasi	14 item/1 orang	100%		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan jasa Pelayanan Umum kantor	Persentase jasa kebersihan yang terealisasi	100%	8.025.000	100%	16.345.000	100%	50.005.000					
4	Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	persentase peralatan kantor dalam kondisi baik (dapat difungsikan)	97 item	100%		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin lainnya	Persentase peralatan kantor dalam kondisi baik (dapat difungsikan)	100%	17.102.000	100%	17.120.000	100%	90.350.000					
5	Penyediaan Alat Tulis Kantor	persentase ATK yang digunakan	44 paket	100%		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Bahan Logistik kantor	Persentase ATK yang digunakan	100%	84.735.124	100%	39.472.500	100%	212.058.624					
6	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	persentase jaringan listrik dalam kondisi baik	40 titik	100%		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan komponen Instalasi Listrik/Penerangan bangunan kantor	Persentase jaringan listrik dalam kondisi baik	100%	12.630.000	100%	17.500.000	100%	76.230.000					
7	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	barang yang dibeli sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan	54 item	44 item		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Barang yang dibeli sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan	20 item	91.242.500	20 item	200.000.000	152 item	720.918.000					
8	Penyediaan makanan dan minuman	persentase realisasi pelaksanaan rapat	12 kali	100%		Administrasi Umum Perangkat Daerah													
9	Rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	persentase SPPD yang dilaksanakan	310 kali	100%		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Persentase SPPD yang dilaksanakan	100%	40.000.000	100%	450.000.000	100%	1.343.931.750					
	<b>PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR</b>	Persentase sarana dan prasarana dengan kondisi baik	100%	100%		Persentase sarana dan prasarana dengan kondisi baik			100%		100%		100%						
1	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Gedung dalam kondisi baik	100%	100%		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/Rehabilitasi gedung kantor dan Bangunan lainnya	Gedung dalam kondisi baik	100%	34.000.000	100%	50.000.000	100%	182.900.000					

2	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas operasional	Jumlah Kendaraan Dinas / operasional yang dipelihara	20 unit	24 unit			Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang dipelihara	20 unit	66.062.500	20 unit	75,000,000	120 unit	297.814.500	
<b>II Urusan yang menjadi kewenangan SKPD</b>																
	<b>PENATAAN SUMBER DAYA APARATUR PEMERINTAH DAERAH</b>	<b>Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas yang terisi</b>	<b>79.30%</b>	<b>100%</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>					<b>100%</b>	<b>4.100.934.375</b>	<b>100%</b>	<b>7.065.000.000</b>	<b>100%</b>		<b>BKPP</b>
1	Penempatan PNS	Jumlah SK Penempatan yang diterbitkan sesuai dengan formasi		170 SK			Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah SK mutasi yang diterbitkan	100 SK	187.545.000	200 sk	250,000,000	800 sk	1.624.965.000	
2	Penataan jabatan fungsional tertentu	Jumlah Penataan Jabatan Fungsional tertentu yang dilaksanakan	96%	128 orang			Pengembangan Kompetensi ASN	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah Penataan Jabatan Fungsional Tertentu yang dilaksanakan	78 orang	28.051.250	<b>100 org</b>	100,000,000	<b>362 org</b>	202.726.250	
3	Uji Kompetensi Pejabat Administrator dan Pengawas	Jumlah Pejabat Administrator dan Pengawas yang mengikuti uji kompetensi	100%	0			Pengembangan Kompetensi ASN	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah pejabat administrator dan pengawas yang mengikuti uji kompetensi	125 orang	122.013.750	128 org	400,000,000	503 org	971.218.750	
4	Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Jumlah Pejabat yang mengikuti seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama	NA	3 orang			Pengembangan Kompetensi ASN	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Pejabat yang mengikuti seleksi jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	57 orang	358.127.500	62 org	600,000,000	174 org	1.864.137.500	
	<b>PENINGKATAN KUALITAS PENERIMAAN ASN</b>	<b>Persentase Formasi yang terisi</b>	<b>NA</b>	<b>0</b>						<b>100%</b>		<b>100%</b>		<b>100%</b>		
1	Seleksi penerimaan CPNS dan atau PPPK	Jumlah Formasi yang terisi	NA	0			Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah formasi yang terisi	171 formasi	1.184.751.250	171 formasi	1,500,000,000	171 formasi	4.325.755.050	
2	Pengangkatan CPNS ke PNS	Persentase terfasilitasi pengangkatan CPNS menjadi PNS	NA	0			Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Terfasilitasinya pengangkatan CPNS menjadi PNS	108 orang						
	<b>PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR PEMERINTAH DAERAH</b>	<b>Persentase SK Kenaikan Pangkat yang terbit tepat waktu</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>						<b>100%</b>		<b>100%</b>		<b>100%</b>		
1	Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	Jumlah terisinya Formasi Pegawai dan Jabatan sesuai dengan kompetensi Aparatur	79.30%													
2	Pembangunan/pengembangan Sistem informasi kepegawaian daerah	Persentase data PNS yang dimutakhirkan	80%													
3	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin	Jumlah Kasus-kasus disiplin yang terselesaikan	90%													
4	Penyelenggaraan Proses Administrasi Kepangkatan Aparatur	Jumlah SK Kenaikan Pangkat yang diterbitkan	654	1884 SK			Mutasi dan promosi ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah SK Kenaikan pangkat yang diterbitkan	700 SK	43.852.500	700 sk	150,000,000	4800 sk	473.894.362	
5	Penganugerahan Satya Lencana Karya Satya	Jumlah PNS yang diusulkan menerima penghargaan Satya Lencana	6%	371 orang			Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah PNS yang diusulkan menerima penghargaan Satya Lencana	200 orang	24.200.000	60 org	80,000,000	220 org	235.237.500	
6	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	Jumlah PNS Tugas Belajar yang mendapatkan Bantuan Pendidikan/Beasiswa	100%	4 orang			Pengembangan Kompetensi ASN	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah PNS tugas belajar yang mendapatkan bantuan Pendidikan/ beasiswa	2 orang	109.260.000	2 org	150,000,000	8 org	584.920.000	
7	Pengembangan anggota korpri	Jumlah Kegiatan/lomba yang dilaksanakan bagi anggota korpri	NA	3 kegiatan			Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Fasilitasi lembaga Profesi ASN	Jumlah kegiatan/lomba yang dilaksanakan bagi anggota Korpri	4 kegiatan	36.063.000	4 Keg.	50,000,000	19 Keg.	184.940.500	
8	SKP online	Jumlah SKP PNS Kab. HSU yang dapat di update		0			Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Evaluasi hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah SKP PNS Kab.HSU yang dapat diupdate	4237 PNS	60.400.000	4600 PNS	52,000,000	13517 PNS	182.800.000	
9	Pemberian bantuan / penghargaan bagi PNS Teladan	Jumlah PNS Teladan yang mendapat bantuan / penghargaan		0			Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah PNS Teladan yang mendapat bantuan/penghargaan	12 orang	38.140.000	12 org	148,000,000	36 org	286.540.000	
	<b>PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR PEMERINTAH DAERAH</b>	<b>Persentase aparatur yang memperoleh peningkatan kompetensi</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>												
1	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNSD	Jumlah CPNS yang memperoleh sertifikat kelulusan tepat waktu	100%	192 orang			Pengembangan Kompetensi ASN	Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan Diklat	Jumlah CPNS yang memperoleh sertifikat tepat waktu	108 orang	952.032.625	65 org	1,200,000,000	299 org	3.376.113.125	
2	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNSD	Jumlah Pejabat struktural yang mengikuti diklatpim	60.88%	34 orang			Pengembangan Kompetensi ASN	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah pejabat struktural yang mengikuti diklatpim	18 orang	218.582.500	22 org	600,000,000	104 org	2.116.593.500	
3	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNSD	Jumlah Bimtek/Diklat Teknis Tugas dan fungsi bagi PNS Daerah	70%	6 kegiatan			Pengembangan Kompetensi ASN	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Jumlah Bimtek/Diklat Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS daerah	3 kegiatan	130.942.500	4 Keg.	1,000,000,000	17 Keg.	2.157.456.000	

4	Peningkatan Kualifikasi kepegawaian	Jumlah PNS yang lulus ujian dinas dan UKPPI	100%	65 orang		Pengembangan Kompetensi ASN	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah PNS yang lulus Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah (Layanan)	50 orang	19.500.000	20 orang		106 orang	97.140.000
	<b>PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR PEMERINTAH DAERAH</b>	<b>Persentase Aparatur yang bebas hukuman disiplin</b>	<b>70%</b>	<b>77%</b>		<b>Persentase Aparatur yang bebas hukuman disiplin</b>								
1	Penanganan kasus pelanggaran disiplin	Jumlah Kasus -kasus disiplin yang terselesaikan	11 kasus	32 kasus		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah kasus pelanggaran disiplin yang terselesaikan	11 kasus	251.685.000	11 kasus		55 kasus	1.102.257.500
2	Sosialisasi bidang kepegawaian	Jumlah kegiatan sosialisasi bidang kepegawaian yang dilaksanakan	5%	5 kali		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah sosialisasi bidang kepegawaian yang dilaksanakan	3 kali	59.820.000	3 Kali	100,000,000	11 Kali	348.670.000
3	Pensiun dan Pemberhentian PNS	Persentase SK Pensiun yang diterbitkan tepat waktu	95%	100%		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah SK Pensiun yang diterbitkan	171 SK	66.895.000	200 SK	100,000,000	371 SK	267.665.000
4	Dukungan bantuan hukum bagi pegawai ASN	Jumlah PNS yang mendapatkan bantuan hukum karena terkait masalah hukum	NA	0		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Jumlah PNS yang mendapatkan bantuan hukum karena terkait masalah hukum	2 orang					
	<b>PINDAH/PURNA TUGAS</b>	<b>Persentase PNSD yang mendapatkan rekomendasi pensiun dini karena tidak dapat melaksanakan tugas kedinasan.</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>Persentase PNSD yang mendapatkan rekomendasi pensiun dini karena tidak dapat melaksanakan tugas kedinasan.</b>								
1	Pelayanan pemeriksaan kesehatan bagi PNSD yang sakit/tidak dapat melaksanakan tugas kedinasan	Jumlah terfasilitasinya PNS yang sakit untuk mengikuti pemeriksaan kesehatan	0	0		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah PNS yang terfasilitasi mengikuti pemeriksaan kesehatan	3 orang					
	<b>PENATAAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KEPEGAWAIAN</b>	<b>Persentase PNS yang mendapatkan sosialisasi bidang kepegawaian</b>	<b>0</b>			<b>Persentase PNS yang mendapatkan sosialisasi bidang kepegawaian</b>								
1	Kerjasama sosialisasi peraturan perundang-undangan	Jumlah PNS yang mengikuti sosialisasi bidang kepegawaian	5%											
	<b>PENINGKATAN KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN</b>	<b>Persentase data kepegawaian yang akurat dan dapat diakses melalui aplikasi SIMPEG berbasis WEB</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>		<b>Persentase data kepegawaian yang akurat dan dapat diakses melalui aplikasi SIMPEG berbasis WEB</b>								
1	Pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian	Persentase Data Kepegawaian yang mutakhir	90%	100%		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah data pegawai yang ter update	4237 Pegawai	209.072.500	4516 Pegawai	250,000,000	4700 Pegawai	802.701.500
2	Pembuatan buku DUK Digital	Jumlah buku DUK digital	10 buah	0		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah buku DUK Digital	70 buah		70buah		70buah	
<b>J U M L A H</b>										<b>4.740.888.999</b>		<b>8.274.747.500</b>		<b>25.639.531.161</b>

Catatan :

- Kolom satu diisi dengan urusan yang menjadi kewenangan skpd (Urusan Rutin dan Urusan yang menjadi kewenangan SKPD) dan Program prioritas pembangunan yang ada di RPJMD/renstra SKPD ( dapat dilihat di RPJMD dan renstra SKPD)
- Kolom 2 diisi dengan indikator kinerja Program (out come)
- Kolom 3 diisi dengan Kondisi Kinerja Awal RPJMD (Kondisi Tahun 2016)
- Kolom 4 diisi dengan Capain Kinerja Program RPJMD s/d Tahun 2020
- Kolom 5 diisi dengan Program Prioritas Pembangunan sesuai dengan Kemendagri Nomor 050-3708 tahun 2020 ttg hasil verifikasi dan validasi pemutakhiran klasifikasi, kodefikasi dan nomenklatur perencanaan pembangunan dan keuangan daerah (program yang sdh diinput dalam aplikasi SIPD)
- Kolom 6 diisi dengan indikator kinerja program (out come) sesuai dengan perubahan nomenklatur (kalau ada perubahan)
- Kolom 7 diisi dengan target tahun 2021 ( Lihat dalam aplikasi SIPD) dan kolom 9 diisi dengan target tahunan
- Kolom 8 dan 10 diisi dengan pagu indikatif sesuai dengan renstra skpd
- Kolom 11 dan 12 diisi dengan target sampai dengan akhir periode RPJMD
- Kolom 13 diisi dengan skpd penanggung jawab program

Amuntai, Nopember 2020

Plt. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan  
Kabupaten Hulu Sungai Utara

H. AHMAD YUSRI, S.Sos, M.AP  
NIP. 19631117 198412 1 003