

RENSTRA 2023-2026

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA
TAHUN 2023**



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah berkat petunjuk dan kekuatan yang diberikan oleh Allah SWT, sehingga dapat terselesaikannya Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2023 - 2026.

Rencana Strategis (Renstra) ini disamping transparansi dan partisipasi merupakan pilar untuk mencapai Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga dapat terselenggara dengan baik dalam menjabarkan Rancangan Awal Rencana Pembangunan Daerah (RPD) 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, Maret 2022

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA,**



**Drs. RAKHMADI PERMANA , MAP
Pembina Tingkat I
NIP. 19721127 199203 1 004**

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) / Aparatur Sipil Negara (ASN) seperti yang diharapkan oleh masyarakat. Dalam periode tahun (2023-2026), rencana pengembangan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan melalui upaya penyempurnaan manajemen dibidang kepegawaian, penyusunan pedoman pelaksanaan manajemen kepegawaian, peningkatan penyelenggaraan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian kepegawaian serta pemanfaatan 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 Tujuan dan Sasaran yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD), selain itu juga dimaksudkan sebagai tolok ukur bagi pelaksanaan tugas pokok organisasi selama kurun waktu 2023 -2026.

Sesuai dengan Tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, dengan mengacu pada Tujuan dan Sasaran dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2023-2026, maka salah satu tujuan yang akan didukung adalah tujuan yang pertama yaitu Terwujudnya penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik, dengan Sasaran RPD yaitu : a) Meningkatnya akuntabilitas dan kinerja Pemerintah Daerah, dan b) Terwujudnya Pemerintahan yang bebas KKN.

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara menetapkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu 4 (empat) tahun ke depan, yakni:

1. Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik dengan Sasaran :
 - Meningkatnya penyelenggaran pemerintahan yang transparan dan akuntabel
 2. Terwujudnya Pemerintahan yang bebas KKN, dengan Sasaran :
 - Meningkatnya Kualitas Profesionalisme Aparatur Sipil Negara.
 - Meningkatnya Kualitas Sistem Informasi Kepegawaian.
 - Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian secara Terpadu.
-

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	6
	1.4	Sistematika Penulisan	7
BAB	II	GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	8
	2.1	Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	8
	2.2	Sumber Daya Perangkat Daerah	10
	2.2.1.	Sumber Daya Manusia Perangkat Daerah	10
	2.2.2.	Aset Yang dikelola	14
	2.3	Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	16
	2.3.1.	Ruang Lingkup Pelayanan	17
	2.3.2.	Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Tahun 2017-2022	20
	2.4	Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	28
	2.4.1.	Pencermatan Terhadap Renstra K/L	28
	2.4.2.	Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	36
BAB	III	PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	43
	3.1	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan	43
	3.2	Telaahan Terhadap Rencana Pembangunan Daerah (RPD)	44
	3.3	Telaahan Renstra Kementerian, BKN dan BKD Provinsi	46
	3.4	Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	49
	3.5	Penentuan Isu-Isu Strategis	50
BAB	IV	TUJUAN DAN SASARAN	51
	4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara	51
BAB	V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	53
BAB	VI	RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN SERTA PENDANAAN	56

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	60
BAB VIII BAGIAN PENUTUP	61
LAMPIRAN	62

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 yang berpedoman kepada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) 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, BKPSDM Kabupaten Hulu Sungai Utara berkewajiban menyiapkan Renstra yang secara teknis merupakan penjabaran dari RPD Kabupaten Hulu Sungai Utara tahun 2023-2026, yang berfungsi sebagai dokumen perencanaan teknis operasional dalam menentukan arah kebijakan serta indikasi program dan kegiatan setiap urusan bidang dan/atau fungsi pemerintahan.

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 BKPSDM Kabupaten Hulu Sungai Utara ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Rencana Pembangunan Tahunan) BKPSDM 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 Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 2286);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4421);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);

5. Undang-undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2);

13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52);
15. Peraturan Presiden Nomor 15 Tahun 2010 tentang Percepatan Penanggulangan Kemiskinan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 96 Tahun 2015 tentang Percepatan Penanggulangan Kemiskinan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 199);
16. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 927);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312) ;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1540);

20. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447) ;
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288) ;
23. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2020 tentang Percepatan Penanganan Corona Virus Desease 2019 di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 249);
24. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi ,Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
25. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan masa jabatan Kepala Daerah berakhir pada Tahun 2022;
26. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor ...Tahun 2022 tentang tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2022 -
27. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 21 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2005–2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2011 Nomor 21);
28. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 12 tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2016 Nomor 12)

sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2021 Nomor 5);

29. Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 28 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara (Berita Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2021 Nomor 28);

30. Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2023-2026 (Berita Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2022 Nomor);

a. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud penyusunan Renstra adalah penjabaran RPD Kabupaten Hulu Sungai Utara tahun 2023-2026 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 BKPSDM Kabupaten Hulu Sungai Utara sekaligus dukungan bagi pencapaian tujuan dan sasaran RPD Kabupaten Hulu Sungai Utara tahun 2023-2026; dan (2) Penyamaan persepsi, membangun kesepakatan dan komitmen bersama baik pimpinan maupun pegawai BKPSDM 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.

b. 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 2017-2022 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

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, berdasarkan Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 28 Tahun 2021, dimana Peraturan Bupati tersebut menggantikan 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.

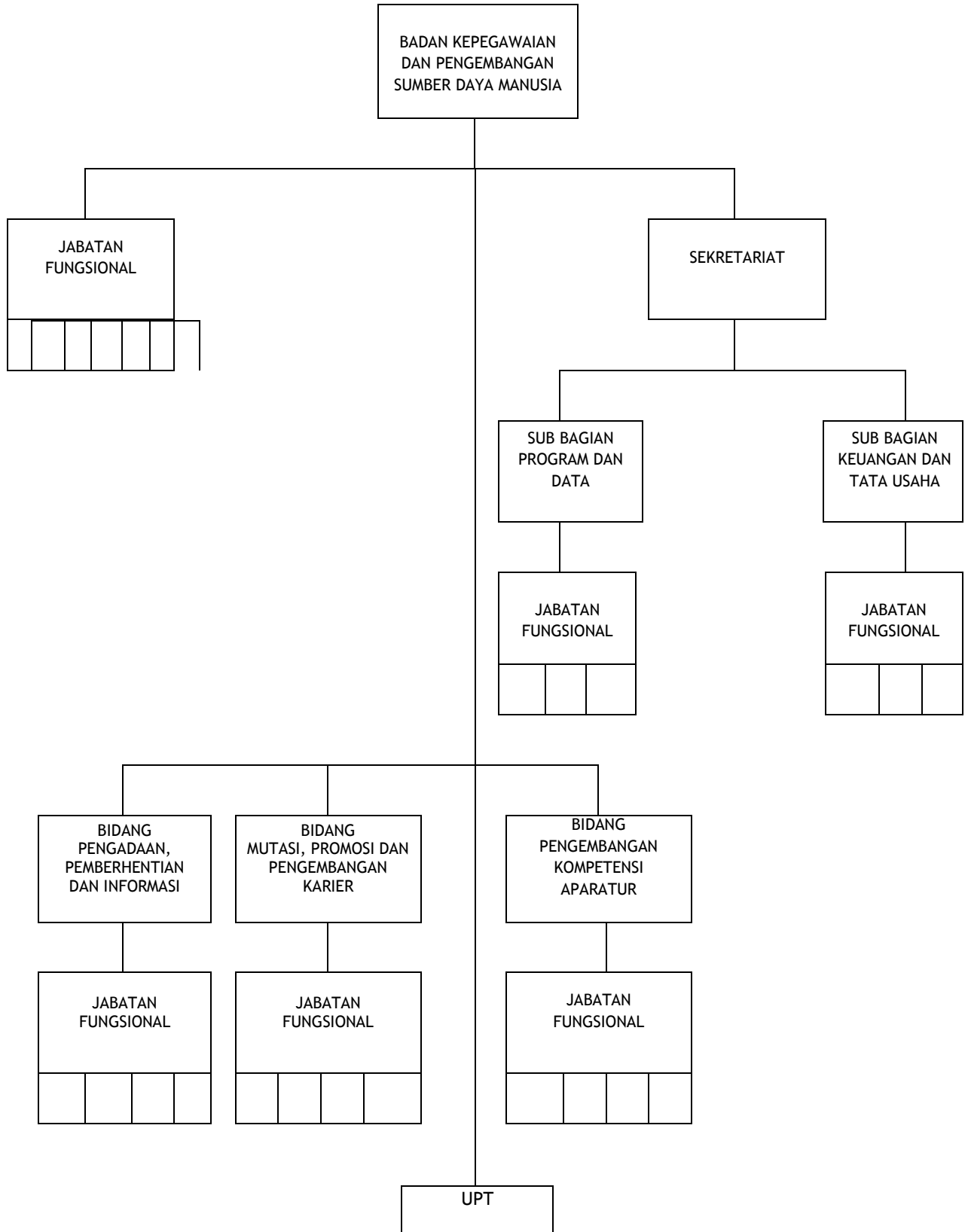
2.1 TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 28 Tahun 2021 ditetapkan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara yaitu : "Membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan".

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi :

- 1 Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan ;
- 2 Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan ;
- 3 Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- 4 Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- 5 Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Struktur organisasi BKPSDM berdasarkan Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 28 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah kabupaten Hulu Sungai Utara, seperti gambar berikut :



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 BKPSDM Kabupaten Hulu Sungai Utara berdasarkan keadaan 31 Desember 2021 sebanyak 32 orang, terdiri dari 21 orang PNS laki-laki dan 11 orang PNS perempuan ditambah 1 orang Tenaga Kerja Sukarela (TKS) penjaga Malam. Secara umum kondisi PNS BKPSDM Kabupaten Hulu Sungai Utara memiliki kompetensi pendidikan yang cukup baik dilihat dari komposisi jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan Magister/Pasca Sarjana (S2) 1 orang; Sarjana (S1) sebanyak 19 orang; Diploma (D-III) 6 Orang; SLTA sederajat 3 orang; SLTP sederajat 2 Orang; dan SD sebanyak 1 orang. seperti terlihat pada table dibawah ini:

Tabel 1.

Jumlah PNSD BKPP Kab. HSU berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

No.	J a b a t a n	Tingkat Pendidikan						Jumlah
		SD/SLTP	SLTA	D3	S1	S2	S3	
1.	Kepala Badan							
2.	Sekretaris							
3.	Kepala Bidang				1			1
4.	Subbag / Subbid.				7			7
5.	Analisis Kepegawaian				1			1
6.	Analisis SDM Aparatur					1		1
7.	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan							
8.	Analisis Pengembangan Karier		1					1
9.	Analisis Pengembangan Kapasitas Keuangan Daerah				2			2
10.	Verifikator Keuangan			3				3
11.	Pranata Komputer			3	2			5
12.	Agendaris		1					1
13.	Pengolah Data Kepeg.				2			2
14.	Pengadministrasi Umum		1		3			4
15.	Analisis Program Diklat				1			1
16.	Caraka	3						3
J u m l a h		3	3	6	19	1		32

Sumber data: Aplikasi SIMPEG per 31 Desember 2021

Tabel 2.

Jumlah PNSD BKPP Kab. HSU berdasarkan Pangkat dan Golongan

No	J a b a t a n	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																		
2.	Sekretaris																		
3.	Kepala Bidang													1					1
4.	Subbag / Subbid.												1	6					7
5.	Analisis Kepegawaian											1							1
6.	Analisis SDM Aparatur											1							1
7.	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan																		
8.	Analisis Pengembangan Karier								1										1
9.	Analisis Pengembangan Kapasitas Keuangan Daerah									2									2
10.	Verifikator Keuangan								2	1									3
11.	Pranata Komputer								1	2	2								5
12.	Agendaris							1											1
13.	Pengolah Data Kepeg.									2									2
14.	Pengadministrasi Umum								1			3							4
15.	Analisis Program Diklat									1									1
16.	Caraka			1	1	1													3
J u m l a h				1	1	1			1	5	8	4	4	7					32

Sumber data: Aplikasi SIMPEG per 31 Desember 2021

Tabel 3.

Jumlah PNSD BKPP Kab. HSU berdasarkan Tingkat Eselonering

No.	J a b a t a n	Tingkat Eselonering					Jumlah
		II.b	III.a	III/b	IV.a	Staf / Fungsional	
1.	Kepala Badan						
2.	Sekretaris						
3.	Kepala Bidang						
4.	Subbag / Subbid.				7		7
5.	Analisis Kepegawaian					2	2
6.	Analisis SDM Aparatur					1	1
7.	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan						
8.	Analisis Pengembangan Karier					1	1
9.	Analisis Pengembangan Kapasitas Keuangan Daerah					2	2
10.	Verifikator Keuangan					3	3
11.	Pranata Komputer					5	5
12.	Agendaris					1	1
13.	Pengolah Data Kepeg.					2	2
14.	Pengadministrasi Umum					4	4
15.	Analisis Program Diklat					1	1
16.	Caraka					3	3
J u m l a h					7	25	32

Sumber data: Aplikasi SIMPEG per 31 Desember 2021

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 1 buah, Ruang Belajar 4 buah, Ruang Makan/Cafeteria 1 buah, Kamar Tidur 20 buah, Mushala 1 buah, dan Gudang untuk penyimpanan arsip 1 buah.
- c. Kendaraan operasional untuk kelancaran/mobilitas kegiatan organisasi berupa 3 (tiga) unit kendaraan bermotor roda empat, 23 (dua puluh tiga) unit kendaraan bermotor roda dua ; dan
- d. Sistem Informasi Kepegawaian (SIK) yang dulunya SAPK / SIMPEG berupa perangkat keras dan perangkat lunak yang pengelolaannya ditangani oleh Sub Bidang Data, Informasi dan Pengadaan Pegawai, 23 unit Personal Computer (PC) dan 10 unit Laptop untuk kelancaran proses administrasi pelayanan Kepegawaian, serta 60 unit Laptop dan kelengkapan jaringan internet untuk kelancaran pelaksanaan seleksi CPNS sistem CAT.

Tabel. 4 Jumlah Aset Yang Dikelola

No	Nama	Jumlah
1	2	3
1	Mobil	3
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	1
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	18
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	34
47	Lap Top	6
48	Note Book	19
49	Personal Komputer Lain-lain	1
50	Hard Disk	5
51	Printer	6
52	CPU	6
53	Monitor	10
54	Printer	37
55	Scanner	3
56	Peralatan Personal Komputer Lain-lain	25
57	Router	3
58	Modem	1
59	Peralatan Jaringan Lain-lain	1
60	Meja Kerja Pejabat Eselon II	1
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	Kursi Kerja Pejabat Lain-lain	4
66	Camera + Attachment	1
67	Proyektor + Attachment	4

No	Nama	Jumlah
68	Unintemuptible Power Supply (UPS)	21
69	Handy Talky	4
70	Generator Set (Lab Scale)	2
		717

2.3 KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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.

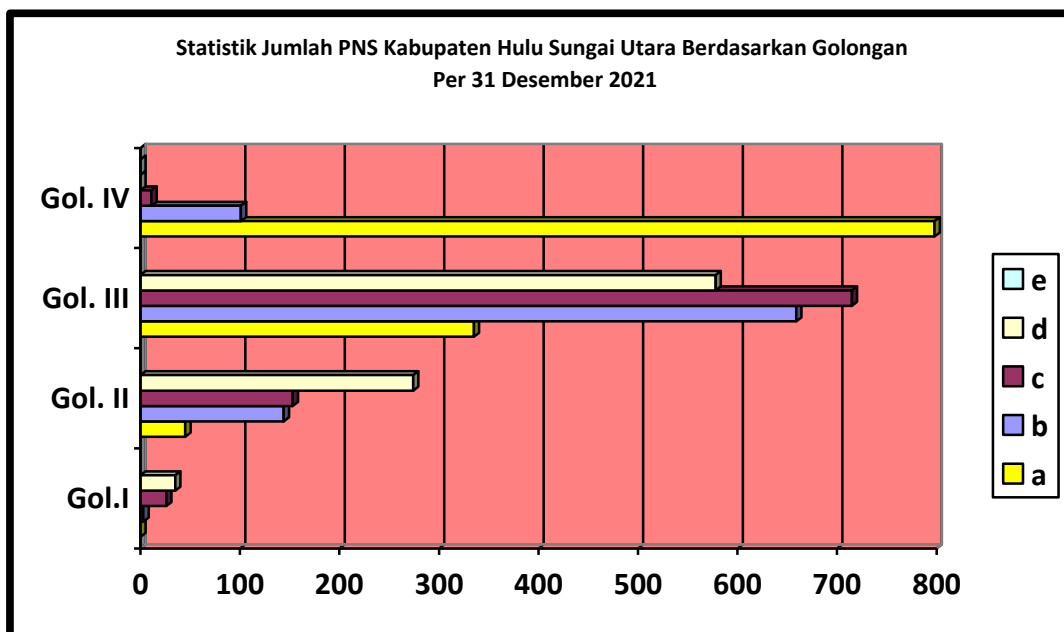
Berkaitan dengan kewenangan tersebut, jumlah pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara sampai

dengan 31 Desember 2021 adalah sebanyak 3.877 pegawai yang terdiri dari 1.690 pegawai laki-laki dan 2.187 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	0	0	0
	I/b	3	0	3
	I/c	21	5	26
	I/c	33	2	35
2	Golongan II II/a	42	3	45
	II/b	114	30	144
	II/c	77	76	153
	II/d	147	127	274
3	Golongan III III/a	148	187	335
	III/b	231	428	659
	III/c	223	492	715
	III/d	260	318	578
4	Golongan IV IV/a	323	475	798
	IV/b	60	41	101
	IV/c	8	3	11
	IV/d	0	0	0
	IV/e	0	0	0
Jumlah		1960	2187	3877

Sumber data: Aplikasi SIMPEG per 31 Desember 2021

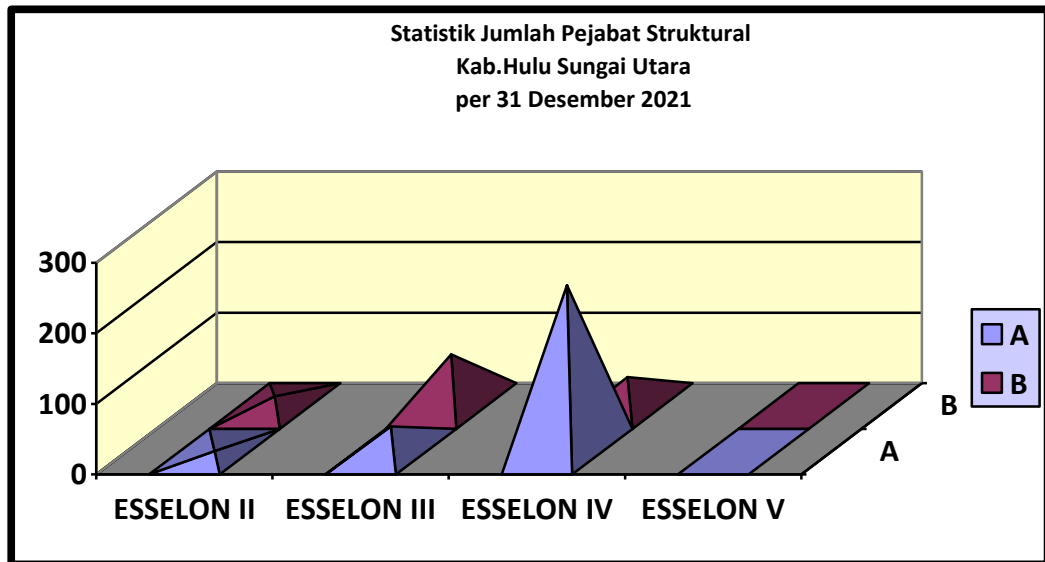


Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara, jumlah jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah sebanyak 400 jabatan yang dirincikan sebagai berikut :

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	1	0	1
II B	10	4	14
III A	33	3	36
III B	54	19	73
IV A	134	102	236
IV B	16	25	41
V A	0	0	0
Jumlah	247	153	400

Sumber data: Aplikasi SIMPEG per 31 Desember 2021



2.3.2. Kinerja pelayanan Perangkat Daerah Tahun 2017-2022.

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 Penyelenggaraan Pemerintahan yang transparan dan akuntabel

Dalam upaya peningkatan Penyelenggaraan Pemerintahan yang transparan dan akuntabel terdapat beberapa kegiatan. Indikator Kinerja Utama yang digunakan untuk mengukur capaian sasaran ini antara lain adalah :

- 1) **Nilai SAKIP BKPP**, Untuk meningkatkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang transparan dan akuntabel, maka strategi yang dilaksanakan adalah Peningkatan kualitas pengelolaan keuangan daerah dan manajemen kinerja pemerintah, dengan capaian sebagai berikut : pada tahun 2017 Nilai SAKIP BKPP B, tahun 2018 mendapatkan Nilai B, tahun 2019 Nilai SAKIP BB, tahun 2020 BB dan tahun 2021 Nilai SAKIP BKPP tetap BB.

b. Meningkatkan Kualitas Penataan Pegawai

Dalam upaya peningkatan kualitas Penataan Pegawai, terdapat beberapa kegiatan. Indikator Kinerja Utama yang digunakan untuk mengukur capaian sasaran ini adalah :

- 1) **Persentase terpenuhinya kebutuhan Pegawai berdasarkan hasil pemetaan jabatan.** Untuk meningkatkan kualitas penataan pegawai, maka strategi yang dilaksanakan adalah Penyusunan kebutuhan pegawai berdasarkan pemetaan jabatan dan bezzeting serta penyusunan Anjab dan ABK dan Penyelenggaraan system manajemen pengembangan karier aparatur berbasis Merit dan kompetensi. Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam pencapaian target kinerja sasaran tersebut diatas, antara lain Pemberian pertimbangan dalam proses mutasi PNS, Penempatan PNS, Penyusunan rencana pembinaan karier PNS, pelaksanaan pengambilan sumpah dan pelantikan pejabat jabatan Administrator (eselon III) dan Pengawas (eselon IV), dengan capaian sebagai berikut, Tahun 2018 : 80 %, Tahun 2019 : 85 %, Tahun 2020 : 83 %, Tahun 2021 : 100 %. Kebutuhan Pegawai yang diisi melalui proses mutasi telah diarahkan untuk mengisi kebutuhan PNS sesuai dengan pemetaan jabatan.
- 2) **Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang terisi berdasarkan hasil evaluasi dan lelang jabatan.** Dalam hal ini, untuk pengisian formasi jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (eselon II) sesuai dengan aturan ASN, sebelum pelaksanaan lelang jabatan harus dilakukan evaluasi jabatan bagi Pejabat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang telah menduduki jabatan eselon II lebih dari 4 (empat) tahun. Pada tahun 2018 dengan capaian 100 % Pada Tahun 2018 telah melaksanakan pengambilan sumpah dan pelantikan Pejabat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (eselon II) sebanyak 6 orang untuk mengisi formasi jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang masih lowong,

berdasarkan hasil pertimbangan dan persetujuan dari Tim Baperjakat Kabupaten Hulu Sungai Utara. Pada tahun 2019 dan tahun 2020 indikator kinerja ini tidak tercapai dikarenakan mewabahnya pandemic covid 19, sehingga anggaran untuk kegiatan tersebut sebagian besar difokuskan untuk percepatan penanganan covid 19. Sedangkan untuk tahun 2021, Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama baru dilaksanakan pada akhir Desember 2021 yang mengakibatkan pelantikan pejabat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama (eselon II) sampai akhir tahun 2021 masih belum dapat dilaksanakan, karena menunggu ijin/rekomendasi dari Menteri Dalam Negeri.

- 3) **Persentase Jabatan Administrator dan Pengawas yang terisi dan memenuhi syarat jabatan,** pada tahun 2018 Capaiannya 100 %, pada tahun 2019 : 13,60 % Hal ini dikarenakan belum dilaksanakannya uji kompetensi bagi pejabat jabatan Administrator (eselon III) dan jabatan Pengawas (Eselon IV). Untuk Tahun 2020 targetnya juga tidak tercapai berhubung Uji Kompetensi bagi pejabat Jabatan Administrator (eselon III) dan Pengawas (eselon IV) tidak dapat dilaksanakan karena belum mendapat arahan dari Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dikarenakan masih dalam masa pandemi Covid 19 (Corona Virus Disease Tahun 2019) yang mulai mewabah sekitaran bulan Maret 2020, yang mengakibatkan adanya pemangkasan/pengurangan anggaran untuk penanganan Covid 19. Termasuk Anggaran untuk pelaksanaan kegiatan tersebut. Sedangkan pada tahun 2021 capaian indikator tersebut 100 %, pengisian Jabatan Administrator dan Pengawas telah dilaksanakan sesuai syarat jabatan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) **Perentase Penempatan Pegawai sesuai Kompetensi berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja,** Untuk mengisi formasi jabatan yang masih lowong, penempatan pegawai sesuai kompetensi berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, pada tahun 2018 dengan capaian 80 %,

tahun 2019 capaiannya 50 %, hal ini dikarenakan pelaksanaan analisis jabatan (Anjab) dan analisis beban kerja (ABK) baru rampung pada triwulan ke III tahun 2019. Pelaksanaan Anjab dan ABK sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan dilingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, Tahun 2020 dengan capaian 89 % dari yang ditargetkan sebesar 80 %. Sedangkan pada tahun 2021 capaiannya sebesar 100 %.

c. Meningkatkan Kualitas Aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara

Dalam upaya peningkatan kualitas Aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara, kegiatannya adalah Penyusunan dan pelaksanaan Diklat dan Bimbingan Teknis berdasarkan kebutuhan dan analisa kebutuhan diklat (AKD). Indikator Kinerja Utama yang digunakan untuk mengukur capaian sasaran ini adalah :

- 1) **Persentase Aparatur yang memperoleh Pengembangan Kompetensi,** Untuk meningkatkan kualitas Aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara, Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur melaksanakan pengembangan Diklat didasarkan prioritas dan hasil Analisis Kebutuhan Diklat (Diklatpim, Diklat Teknis dan Diklat Fungsional) dan juga Fasilitasi peningkatan pendidikan dan pelatihan Aparatur yang menunjang tugas dan fungsi organisasi. Kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan antara lain memfasilitasi Prjabat Struktural untuk mengikuti Diklatpim. Untuk Tahun 2018 Pejabat yang mengikuti Diklatpim sebanyak 14 (empat belas) orang yang terdiri dari : Diklatpim II = 2 orang, Diklat III = 6 orang, dan Diklatpim IV = 6 orang, dengan Capaian 86 %. Pada tahun 2019 Pejabat yang ikut Diklatpim sebanyak 16 orang (85 %). Untuk tahun 2020 indikator sasaran ini tidak tercapai karena pandemic covid 19.

Sedangkan pada tahun 2021, capaiannya sebesar 94,73 % dari yang ditargetkan 95 %. Tahun 2021 Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur memfasilitasi Pejabat Struktural untuk mengikuti Diklatpim sebanyak 7 (tujuh) orang yaitu :

- Diklatpim II = 2 orang
- Diklatpim III = 2 orang
- Diklatpim IV = 3 orang

Dan juga mengirim CPNS Kabupaten Hulu Sungai Utara formasi Umum Golongan III untuk mengikuti Diklatsar/Diklat Prajabatan yang dilaksanakan oleh BPSDM Provinsi Kalimantan Selatan di Banjarbaru sebanyak 99 orang. Sedangkan kegiatan Diklat Teknis maupun Bimbingan teknis, belum bisa dilaksanakan, karena masih dalam kondisi pandemi COVID 19 dan juga anggaran untuk kegiatan tersebut digeser untuk kegiatan lainnya yang lebih utama untuk dilaksanakan.

d. Meningkatnya Disiplin Aparatur

Dalam upaya Pembinaan disiplin Aparatur Pemerintah di Kabupaten Hulu Sungai Utara, kegiatan yang dilaksanakan adalah Optimalisasi pelaksanaan PP 53 Tahun 2010 dan Penerapan Absensi Online. Penegakkan peraturan disiplin melalui sidak dan monitoring secara rutin, serta Sosialisasi peraturan kepegawaian dan disiplin secara merata disetiap SKPD. Indikator Kinerja Utama yang digunakan untuk mengukur capaian sasaran ini adalah :

- 1) **Persentase Aparatur yang disiplin,** Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara sebagai instansi pemerintah yang salah satu tugasnya adalah sebagai pembantu pembina kepegawaian maka dalam hal penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS, seperti penjatuhan hukuman disiplin ringan, sedang dan berat bagi aparatur yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada tahun 2018 penanganan pelanggaran disiplin sebanyak 11 kasus Tingkat hukuman disiplin berat, (capaian sasaran tahun 2018

sebesar 75%), Untuk tahun 2019 Capaian Indikator Kinerja Sasarannya sebesar 75 % (93,75%) dari yang ditargetkan sebesar 80 % penanganan pelanggaran disiplin sebanyak 9 kasus, dengan rincian Tingkat Hukuman disiplin ringan 1 orang dan Tingkat Hukuman disiplin berat 8 orang. Pada tahun 2020 Capaian Indikator Kinerja Sasarannya adalah 83,33 % (75 %) dari yang ditargetkan sebesar 90 %, penanganan kasus pelanggaran disiplin sebanyak 5 kasus Tingkat Hukuman Disiplin Berat. Dan pada tahun 2021 penanganan kasus pelanggaran disiplin sebanyak 3 kasus, dengan rincian Tingkat hukuman disiplin Sedang 1 orang, dan Tingkat hukuman disiplin berat sebanyak 2 orang. Dan juga bersama Tim Disiplin melaksanakan kegiatan monitoring / Inspeksi mendadak (Sidak) PNS ke SKPD dalam rangka pembinaan dan peningkatan disiplin Aparatur di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Untuk tahun 2020 dan 2021 selama pandemic covid 19 mesin absensi sidik jari tidak dioperasikan. Sementara rekap absensi dilakukan secara manual, tetapi masih ada beberapa SKPD yang tidak menyerahkan rekap absen.

e. Meningkatkan Kualitas Sistem Informasi Kepegawaian

Dalam rangka Peningkatan Kualitas sistem informasi kepegawaian, ada beberapa kegiatan yang telah dilaksanakan antara lain, melakukan updating data pada aplikasi SIMPEG setiap ada perubahan status kepegawaian, baik itu kenaikan pangkat, mutasi dan pensiun sehingga dapat dengan mudah untuk diakses oleh seluruh PNS/ASN dilingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Indikator Kinerja Utama yang digunakan untuk mengukur capaian sasaran ini lain adalah :

- 1) **Persentase data pegawai yang akurat dan update,**
Capaian target kinerja untuk tahun 2018 sebesar 85% (total data PNS per 31 Desember 2017 sebanyak 4325 orang). Untuk tahun 2019 capaiannya sebesar 75% (sebanyak 4237 orang, data per 31 Desember 2019). Pada tahun 2020 dengan capaian 75%, Data PNS yang dapat diakses sebanyak 4097 PNS (data per 31 Desember 2020). Dan pada tahun 2021 capaiannya sebesar 91,50% Jumlah data PNS yang dapat diakses sebanyak 3877 orang (data per 31 Desember 2021). Sebenarnya updating data sudah dilaksanakan 100% sesuai dengan jumlah data PNS Kabupaten Hulu Sungai Utara. Beberapa capaian diatas yang tidak sampai 100% dikarenakan adanya PNS yang meninggal dunia dan juga PNS yang mencapai Batas Usia Pensiun (BUP), sehingga jumlah yang ditargetkan tidak sesuai dengan realisasi.

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

2. Realisasi Anggaran

Selama masa tahun anggaran 2018-2022 jumlah anggaran yang dikelola mengalami fluktuasi naik dan turun, hal tersebut disesuaikan dengan keperluan untuk membiayai program, kegiatan dan sub kegiatan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara serta disesuaikan dengan kemampuan daerah. 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 BKPSDM :

2.4 TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Dalam melakukan telaahan terhadap Renstra K/L yang berhubungan dengan Tugas dan Fungsi BKPSDM Kabupaten Hulu Sungai Utara, dilakukan telaahan pada beberapa Renstra Kementerian sebagai acuan dan sumber masukan penting bagi pengembangan dan penentuan isu strategis BKPSDM 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 BKPSDM Kabupaten Hulu Sungai Utara Selatan pada kurun waktu 4 tahun mendatang diantaranya adalah : Renstra BKD Propinsi Kalimantan Selatan, Renstra Badan Kepegawaian Negara, Kementerian PAN dan RB Kementerian Dalam Negeri, sebagai berikut :

1. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Tujuan yang ingin dicapai BKD Provinsi Kalimantan Selatan dalam rangka Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian berbasis kompetensi dan peningkatan profesionalitas ASN Provinsi Kalimantan Selatan antara lain :

1. Mewujudkan ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan yang Profesional ;
2. Mewujudkan Pelayanan Prima administrasi kepegawaian.

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

1. Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan, strategi yang dilaksanakan adalah Peningkatan Kompetensi, Kualifikasi, Kinerja dan disiplin ASN serta Penataan Manajemen ASN. Untuk mendukung strategi tersebut, kebijakan yang diambil adalah :

- a. Pengembangan pendidikan dan pelatihan didasarkan prioritas dan hasil analisis kebutuhan diklat.
 - b. Fasilitasi peningkatan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur sipil Negara yang akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang menunjang tugas dan fungsi organisasi.
 - c. Fasilitasi peningkatan kualifikasi pendidikan ASN melalui Tugas Belajar dan Ijin Belajar.
 - d. Pengembangan Penilaian Kinerja sebagai salah satu dasar penerimaan penghasilan ASN.
 - e. Penegakkan peraturan disiplin aparatur, kode etik dan perilaku aparatur dan kode etik profesi.
 - f. Pemberian perbaikan tambahan penghasilan dan jaminan sosial bagi ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - g. Rekrutmen ASN secara terbuka, transparan, objektif dan bebas KKN.
 - h. Penyelenggaraan seleksi pengangkatan dalam jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan objektif.
 - i. Pengembangan sistem manajemen aparatur berbasis merit sistem dan kompetensi.
 - j. Pendistribusian dan penataan pegawai sesuai dengan hasil pemetaan, dan
 - k. Pengalihfungsian pegawai dari jabatan administrasi ke jabatan fungsional sesuai kebutuhan.
2. Meningkatnya kualitas pelayanan bidang kepegawaian, strategi yang dilakukan adalah Menyempurnakan dan memperbaiki secara berkesinambungan SOP Pelayanan Kepegawaian akibat adanya perubahan ruang lingkup pelayanan dan peraturan agar lebih sederhana, lebih cepat dan dapat dipertanggungjawabkan.
- Kebijakan yang ditempuh antara lain :
- a. Peningkatan sarana dan prasarana pelayanan publik dibidang 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).

Visi BKN Tahun 2020-2024 yaitu ***"Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong"*** dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang undangan kepada Badan Kepegawaian Negara dan penjabaran dari misi Memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang aparatur sipil negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 5 (lima) pilar yang menjadi misi Badan Kepegawaian Negara, yakni Meningkatkan kualitas ASN melalui :

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN,
2. Penyelenggaraan Manajemen ASN,
3. Penyimpanan Informasi pegawai ASN,
4. Pengawasan dan pengendalian Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN, dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

Tujuan dan Sasaran pembangunan Badan Kepegawaian Negara adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang berkualitas,
2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang berkualitas,
3. Mewujudkan Peningkatan kualitas Database dan Sistem informasi ASN,
4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian pelaksanaan NSPK Manajemen ASN,
5. Mewujudkan Tata kelola manajemen ASN BKN yang efektif, efisien dan akuntabel.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, BKN menyusun Sasaran Strategis beserta indikator sebagai instrumen pengukurannya :

1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang profesional dalam menerapkan Manajemen ASN, dengan indikator kinerja :
 - a. Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK
 - b. Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran indeks Profesionalitas ASN.
2. Manajemen ASN berkualitas prima dengan indikator kinerja :
 - a. Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN
 - b. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN
 - c. Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN dengan indikator kinerja Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrument manajemen ASN
 - d. Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN dengan indikator kinerja Persentase Sistem Informasi ASN Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN
 - e. Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN dengan indikator kinerja Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital

- f. Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN dengan indikator kinerja Persentase Rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti
- g. Terwujudnya Manajemen internal BKN yang efektif, efisien dan akuntabel dengan indikator kinerja :
 - 1) Indeks profesionalisme ASN BKN
 - 2) Indeks maturitas SPBE BKN
 - 3) Indeks pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN
 - 4) Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja BKN
 - 5) Opini atas laporan keuangan BKN.

3. Kementerian PAN dan RB.

Visi Kementerian PAN dan RB Tahun 2020-2024 yaitu "Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi" untuk mencapai Pemerintahan yang berkelas dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi Presiden dan Wakil Presiden "Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong". Dalam mewujudkan visi tersebut, ada 9 (Sembilan) misi, yaitu :

- a. Peningkatkan kualitas Manusia Indonesia
- b. Struktur ekonomi yang Produktif, Mandiri, dan Berdaya Saing
- c. Pembangunan yang merata dan berkeadilan
- d. Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan
- e. Kemajuan budaya yang mencerminkan Kepribadian bangsa
- f. Penegakkan Sistem Hukum yang bebas korupsi, Bermartabat dan Terpercaya
- g. Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga
- h. Pengelolaan Pemerintahan yang bersih, efektif dan terpercaya
- i. Sinergi Pemerintah Daerah dalam kerangka Negara Kessatuan.

Kementerian PAN dan RB melaksanakan misi Presiden dan Wakil Presiden yaitu Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif dan Terpercaya.

Tujuan dan Sasaran

Menjabarkan misi pembangunan Kementerian PAN dan RB, maka tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh Kementerian PAN dan RB adalah sebagai berikut :

- 1.** Terwujudnya birokrasi yang berkualitas, kapabel dan berdaya saing, didukung dengan sasaran :
 - a. Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, responsive, adaptif dan kolaboratif serta SPBE yang terintegritas dengan indikator kinerja
 - b. Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas dan sejahtera
 - c. Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif dan akuntabel
 - d. Terwujudnya birokrasi yang bersih dan berintegritas
 - e. Terwujudnya pelayanan publik yang prima
 - f. Peningkatan efektifitas Reformasi Birokrasi Nasional
- 2.** Terwujudnya Kementerian PAN dan RB yang berkualitas dan kapabel, dengan sasaran :
 - a. Terwujudnya kelembagaan Kementerian PAN dan RB yang efektif dan efisien.
 - b. Terwujudnya ASN Kementerian PAN dan RB yang profesional, berintegritas dan sejahtera
 - c. Terwujudnya Kementerian PAN dan RB yang berkinerja tinggi dan akuntabel
 - d. Terwujudnya kualitas pelayanan publik Kementerian PAN dan RB yang prima.

4. Kementerian Dalam Negeri.

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. Menguatnya 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.

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, tantangan dan peluang pengembangan pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah :

1. Tantangan.

a. Peningkatan Penataan Sistem Manajemen Kepegawaian.

Pemenuhan jumlah PNS Daerah untuk memenuhi kebutuhan pegawai maupun menggantikan pegawai yang sudah berakhir masa baktinya adalah hal yang wajar dalam organisasi. 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.

Selanjutnya terkait penataan PNS dalam jabatan, disebutkan bahwa pembinaan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi Pemerintah yang dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Sementara promosi 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 dari instansi Pemerintah, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan. Setiap PNS 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 pada instansi Pemerintah.

Penataan pegawai sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya merupakan salah satu tahapan dalam proses pengembangan karier selama masa baktinya. Dalam Undang-Undang Nomor 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 men PAN dan RB Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 201 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka Di Lingkungan Instansi Pemerintah.

b. Peningkatan Kualitas Profesionalisme ASN.

Standar profesionalitas ASN yang digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas pegawai ASN terdiri atas 4 komponen yang merupakan elemen pokok sebagai prasyarat dasar seorang pegawai ASN dapat menjadi profesional, yaitu :

1) Kualifikasi Pendidikan,

Kualifikasi Pendidikan menunjukkan tingkat atau jenjang pendidikan yang dicapai seseorang untuk memperoleh suatu pengetahuan dan atau/keahlian khusus, sehingga seseorang mengetahui, memahami dan dapat menjalankan pekerjaan tertentu sesuai bidang profesi atau tugas jabatannya.

2) Kompetensi,

Kompetensi menggambarkan kemampuan seseorang yang merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan sikap serta didukung dengan program pengembangan kompetensi berkesinambungan yang tercermin melalui perilaku kerja yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

3) Kinerja,

Kinerja menggambarkan pencapaian sasaran kerja pegawai yang didasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.

4) Disiplin,

Disiplin menggambarkan kesanggupan seorang pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan/atau peraturan kedinasan apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin, langsung ataupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas jabatan.

c. Peningkatan Kualitas Sistem Informasi Kepegawaian.

Sebagai pusat database kepegawaian di lingkungan pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara, SAPK/SIMPEG diharapkan dapat menyajikan Informasi yang relevan, akurat, lengkap, cepat dan tepat dan dapat dengan mudah diakses 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 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.

2. Peluang.

- a. Adanya dukungan Peraturan Perundang-undangan yang mendukung kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara.** Penetapan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mendorong untuk mewujudkan ASN yang profesional, hal tersebut diikuti dengan penetapan Peraturan

Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang menekankan bahwa Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan Pegawai Negeri Sipil untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

Terbukanya peluang bagi PNS/Pegawai ASN untuk meningkatkan kompetensi melalui jalur pendidikan formal, berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 tahun 2021 Tentang Pengembangan Kompetensi bagi PNS melalui jalur pendidikan dan juga sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 72 Tahun 2017 Perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 036 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 pembinaan dan penyiapan pengembangan karir pegawai yang bersangkutan dan kepentingan promosi.

- 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. **Adanya Komitmen bersama tentang pelaksanaan pelayanan Administrasi Kepegawaian secara Terpadu.**

BKPSDM Kabupaten Hulu Sungai Utara melaksanakan Pelayanan Administrasi Kepegawaian secara Terpadu, yang bertempat di ruang tamu Kantor BKPSDM. Namun pelaksanaannya masih belum optimal, dan juga terdapat keluhan tentang pelayanan administrasi kepegawaian tersebut baik dari kecepatan dan ketepatan pelayanan. Seyogyanya pelayanan administrasi kepegawaian secara terpadu dapat mempermudah semua urusan pelayanan tentang administrasi kepegawaian.

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, adalah sebagai berikut :

1. Perlunya Peningkatan kualitas Profesionalisme Aparatur Sipil Negara.

Peningkatan kualitas profesionalisme ASN terkait dengan peningkatan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja dan disiplin, serta Penataan Manajemen ASN, sebagaimana implementasi merit sistem sesuai amanah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. 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. Penempatan PNS dan/atau penempatan dalam jabatan masih ada yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan formal/kompetensi jabatan, analisis jabatan dan analisis beban kerja dan masih banyak PNS yang belum memenuhi standar kompetensi dan kualifikasi, hal ini disebabkan belum adanya pola dasar pembinaan karir yang jelas. Salah satunya yaitu analisis jabatan dan analisis beban kerja yang disusun oleh skpd yang menjadi salah satu instrument dalam penempatan PNS masih belum tepat. Dan juga 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 CPNS belum seimbang.

2. Database kepegawaian masih belum dimanfaatkan secara optimal.
Sistem Informasi Kepegawaian yang ada saat ini mempunyai struktur data yang kompleks sehingga perlu dukungan oleh seluruh Pegawai ASN. Perkembangan teknologi informasi menuntut instansi pemerintah mampu mengembangkan dan memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung pelayanan yang prima kepada masyarakat dan pegawai ASN.
3. Pelayanan Administrasi Kepegawaian secara Terpadu masih belum maksimal.
Masih terdapat keluhan tentang pelayanan administrasi kepegawaian bagi masyarakat pegawai baik dari kecepatan dan ketepatan pelayanan tentang dokumen administrasi kepegawaian, penyajian data dan informasi kepegawaian juga mempengaruhi tingkat pelayanan bagi masyarakat pegawai.

3.2 Telaahan terhadap Rancangan Pembangunan Daerah (RPD)

Berdasarkan RPD Kabupaten Hulu Sungai Utara 2023-2026 yang menjadi acuan dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, Tujuan yang ingin dicapai adalah :

1. Terwujudnya penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik, dengan Sasaran
 - a. Meningkatnya akuntabilitas dan kinerja Pemerintah Daerah
 - b. Terwujudnya Pemerintahan yang bebas KKN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, mendukung Tujuan dan Sasaran sebagaimana tersebut diatas. Selanjutnya dari Tujuan dan Sasaran yang telah dipilih tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia menyajikan faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan SKPD yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran tersebut dalam tabel 3.2.

Tabel 3.2

Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Berdasarkan Sasaran RPD Kabupaten Hulu Sungai Utara 2023-2026

No	Sasaran RPD	Permasalahan	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
1.	Terwujudnya Pemerintahan yang bebas KKN	Masih banyak Aparatur Sipil Negara Kabupaten Hulu Sungai Utara yang perlu meningkatkan Kualifikasi Pendidikan.	Kurangnya minat ASN untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan	Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 tahun 2021 Tentang Pengembangan Kompetensi bagi PNS melalui jalur pendidikan
		Masih banyak Aparatur Sipil Negara 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	- Pembinaan kepada seluruh pegawai tentang peraturan kepegawaian secara berkesinambungan
		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	- optimalisasi implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN); - Penyusunan Buku Anjab dan ABK yang di prakarsai oleh Bagian Organisasi Setda Kab.HSU - Pemetaan jabatan dan bezetting
		Pembinaan karir PNS yang belum optimal.	Aturan yang belum baku mengenai pembinaan pola karir PNS	
		Database kepegawaian masih belum dimanfaatkan secara optimal.	Sistem informasi manajemen kepegawaian yang belum dimanfaatkan secara optimal	- Adanya Komitmen untuk peningkatan pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

			sebagai bahan pertimbangan manajemen PNS	
		Adanya keluhan tentang Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian secara Terpadu	SDM Aparatur yang terkait langsung dengan pelayanan Administrasi Kepegawaian	- Adanya komitmen bersama terhadap pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian secara terpadu

3.3 Telaahan Renstra Kementerian, BKN dan BKD Provinsi

Dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah dokumen perencanaan untuk periode tahun 2023-2026, dan bersumber dari dokumen RPD Kabupaten Hulu Sungai Utara periode 2023-2026. Sedangkan RPD 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 BKPSDM 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 Kementerian PAN dan RB Tahun 2020-2024 yaitu **"Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi"** untuk mencapai Pemerintahan yang berkelas dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi Presiden dan Wakil Presiden "Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong". Dalam mewujudkan visi tersebut, ada 9 (Sembilan) misi, yaitu :

- a. Peningkatkan kualitas Manusia Indonesia
- b. Struktur ekonomi yang Produktif, Mandiri, dan Berdaya Saing
- c. Pembangunan yang merata dan berkeadilan
- d. Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan

- e. Kemajuan budaya yang mencerminkan Kepribadian bangsa
- f. Penegakkan Sistem Hukum yang bebas korupsi, Bermartabat dan Terpercaya
- g. Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga
- h. Pengelolaan Pemerintahan yang bersih, efektif dan terpercaya
- i. Sinergi Pemerintah Daerah dalam kerangka Negara Kessatuan.

2. BKN Pusat

Visi BKN Tahun 2020-2024 yaitu ***"Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong"*** dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang undangan kepada Badan Kepegawaian Negara dan penjabaran dari misi Memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang aparatur sipil negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 5 (lima) pilar yang menjadi misi Badan Kepegawaian Negara, yakni Meningkatkan kualitas ASN melalui :

- a. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN,
- b. Penyelenggaraan Manajemen ASN,
- c. Penyimpanan Informasi pegawai ASN,
- d. Pengawasan dan pengendalian Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN, dan
- e. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

3. BKD Propinsi Kalimantan Selatan

Tujuan yang ingin dicapai BKD Provinsi Kalimantan Selatan dalam rangka Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian berbasis kompetensi dan peningkatan profesionalitas ASN Provinsi Kalimantan Selatan antara lain :

- a. Mewujudkan ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan yang Profesional ;
- b. Mewujudkan Pelayanan Prima administrasi kepegawaian.

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

- Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan, strategi yang dilaksanakan adalah Peningkatan Kompetensi, Kualifikasi, Kinerja dan disiplin ASN serta Penataan Manajemen ASN. Untuk mendukung strategi tersebut, kebijakan yang diambil adalah :
 - a. Pengembangan pendidikan dan pelatihan didasarkan prioritas dan hasil analisis kebutuhan diklat.
 - b. Fasilitasi peningkatan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur sipil Negara yang akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang menunjang tugas dan fungsi organisasi.
 - c. Fasilitasi peningkatan kualifikasi pendidikan ASN melalui Tugas Belajar dan Ijin Belajar.
 - d. Pengembangan Penilaian Kinerja sebagai salah satu dasar penerimaan penghasilan ASN.
 - e. Penegakkan peraturan disiplin aparatur, kode etik dan perilaku aparatur dan kode etik profesi.
 - f. Pemberian perbaikan tambahan penghasilan dan jaminan sosial bagi ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - g. Rekrutmen ASN secara terbuka, transparan, objektif dan bebas KKN.

- h. Penyelenggaraan seleksi pengangkatan dalam jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan objektif.
 - i. Pengembangan sistem manajemen aparatur berbasis merit sistem dan kompetensi.
 - j. Pendistribusian dan penataan pegawai sesuai dengan hasil pemetaan, dan
 - k. Pengalihfungsian pegawai dari jabatan administrasi ke jabatan fungsional sesuai kebutuhan.
- Meningkatnya kualitas pelayanan bidang kepegawaian, strategi yang dilakukan adalah Menyempurnakan dan memperbaiki secara berkesinambungan SOP Pelayanan Kepegawaian akibat adanya perubahan ruang lingkup pelayanan dan peraturan agar lebih sederhana, lebih cepat dan dapat dipertanggungjawabkan.
- Kebijakan yang ditempuh antara lain :
- a. Peningkatan sarana dan prasarana pelayanan publik dibidang 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.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan kajian Lingkungan Hidup Strategis

Pada dasarnya bidang tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Profesionalisme Aparatur Sipil Negara.

Peningkatan kualitas profesionalisme ASN terkait dengan peningkatan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja dan disiplin, serta penataan Manajemen ASN, sebagaimana implementasi merit sistem sesuai amanah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. 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.

2. Peningkatan Kualitas Sistem Informasi Kepegawaian.

Sistem Informasi Kepegawaian yang ada saat ini mempunyai struktur data yang kompleks sehingga perlu peningkatan kualitas serta pengelolaannya. Perkembangan teknologi informasi menuntut instansi pemerintah mampu mengembangkan dan memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung pelayanan yang prima kepada masyarakat dan pegawai ASN.

3. Peningkatan Kualitas Pelayanan Administrasi kepegawaian secara Terpadu.

Selama ini BKPSDM Kabupaten Hulu Sungai Utara telah melaksanakan Pelayanan Administrasi Kepegawaian secara Terpadu, yang bertempat di ruang tamu Kantor BKPSDM. Namun pelaksanaannya masih belum optimal, dan juga terdapat keluhan tentang pelayanan administrasi kepegawaian tersebut baik dari kecepatan dan ketepatan pelayanan. Seyogyanya pelayanan administrasi kepegawaian secara terpadu dapat mempermudah semua urusan pelayanan tentang administrasi kepegawaian.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara

Sesuai dengan Tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, dengan mengacu pada Tujuan dan Sasaran dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2023-2026, maka salah satu tujuan yang akan didukung adalah tujuan yang pertama yaitu Terwujudnya penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik, dengan Sasaran RPD yaitu : a) Meningkatnya akuntabilitas dan kinerja Pemerintah Daerah, dan b) Terwujudnya Pemerintahan yang bebas KKN.

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara menetapkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu 4 (empat) tahun ke depan, yakni:

1. Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik dengan Sasaran :
 - Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel
2. Terwujudnya Pemerintahan yang bebas KKN, dengan Sasaran :
 - Meningkatnya Kualitas Profesionalisme Aparatur Sipil Negara.
 - Meningkatnya Kualitas Sistem Informasi Kepegawaian.
 - Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian secara Terpadu.

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 dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara 2023-2026

No	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN			
				2023	2024	2025	2026
1.	Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik	1. Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pemerintah Daerah	Nilai SAKIP BKPSDM	BB	BB	BB	BB
2.	Terwujudnya Pemerintahan yang bebas KKN	1. Meningkatnya Kualitas Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	a. Persentase Peningkatan Kualifikasi Pendidikan ASN	80	85	87	90
			b. Persentase Peningkatan Pengembangan Kompetensi ASN	75	79	80	85
			c. Persentase ASN yang disiplin	75	80	83	85
			d. Persentase Penataan manajemen ASN	80	85	90	95
			2. Meningkatnya Kualitas Sistem Informasi Kepegawaian	Persentase Database Kepegawaian yang Update	85	90	95
3. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian secara Terpadu	Persentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian secara terpadu yang dilaksanakan	80	85	90	95		

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

TUJUAN : Terwujudnya penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik			
SASARAN : a) Meningkatnya akuntabilitas dan kinerja Pemerintah Daerah			
b) Terwujudnya Pemerintahan yang bebas KKN			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pemerintah Daerah	Peningkatan kualitas pengelolaan keuangan daerah dan manajemen kinerja pemerintah	Peningkatan Kualitas Sistem Akuntabilitas kinerja pemerintah
Terwujudnya Pemerintahan yang bebas KKN	Meningkatnya Kualitas Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan Kualifikasi Pendidikan ASN 2. Peningkatan Pengembangan Kompetensi ASN melalui penyusunan rencana Diklat dan Bimtek berdasarkan kebutuhan dan Analisa Kebutuhan Diklat (AKD) 3. Peningkatan Disiplin ASN melalui Optimalisasi Pelaksanaan PP 53 Tahun 2010 4. Penataan Manajemen ASN, antara lain : <ul style="list-style-type: none"> - Penyusunan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan pemetaan jabatan dan bezetting, serta penyusunan Anjab dan ABK - Penyelenggaraan sistem manajemen pengembangan karir aparatur berbasis merit dan kompetensi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan Kualifikasi Pendidikan sesuai Surat Edaran KeMenpan RB Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi bagi PNS melalui jalur Pendidikan. 2. Pengembangan Diklat didasarkan prioritas dan hasil Analisa Kebutuhan Diklat (Diklatpim, Diklat Teknis, Diklat Fungsional), serta Fasilitasi peningkatan diklat bagi ASN yang menunjang tugas dan fungsi organisasi. 3. Penegakan peraturan disiplin melalui Sidak dan monitoring secara rutin, serta melaksanakan Sosialisasi peraturan Kepegawaian dan Disiplin secara merata disetiap SKPD. 4. Rekrutmen Aparatur Sipil Negara secara terbuka, transparan, objektif dan bebas KKN.

			<ol style="list-style-type: none"> 5. Penyelenggaraan seleksi pengangkatan dalam jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan objektif. 6. Pengembangan sistem manajemen pengembangan aparatur berbasis merit sistem dan kompetensi 7. Pendistribusian dan penataan pegawai sesuai dengan hasil pemetaan. 8. Pengalihfungsian pegawai dari jabatan administrasi kejabatan fungsional sesuai dengan kebutuhan.
	Meningkatnya kualitas Sistem Informasi Kepegawaian	Peningkatan pengelolaan database kepegawaian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelolaan dan verifikasi database yang terencana. 2. Penyelenggaraan pelayanan sistem informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi melalui penguatan database aparatur.
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian secara Terpadu	Menyempurnakan dan memperbaiki secara berkesinambungan SOP Pelayanan Kepegawaian, agar pelayanan lebih sederhana, lebih cepat dan dapat dipertanggungjawabkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan sarana dan prasarana pelayanan publik dibidang kepegawaian 2. Peningkatan kapasitas SDM Aparatur yang terkait langsung dengan pelayanan 3. Peningkatan standar layanan kepegawaian dengan memperbaiki SOP pelayanan yang transparan dan sederhana supaya mudah dimengerti 4. Pemanfaatan teknologi informasi yang mendukung pelayanan.

BAB VI
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB 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 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. Dan dengan terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, serta Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 050-3708 Tahun 2020 tentang Pemutakhiran Nomenklatur Pemetaan program dan Kegiatan. Sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam pelaksanaan

Pembangunan di bidang Kepegawaian, terdiri dari Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan SKPD sebagai berikut:

1. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH
KABUPATEN/KOTA

Kegiatan :		Sub. Kegiatan :
a.	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
		Koordinasi dan Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD
b.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir tahun SKPD
c.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Surat Menyurat
		Penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik
		Penyediaan jasa Pelayanan Umum kantor
d.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin lainnya
		Pemeliharaan/Rehabilitasi gedung kantor dan Bangunan lainnya
e.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Bahan Logistik kantor
		Penyediaan komponen Instalasi Listrik/Penerangan bangunan kantor

		Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
		Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD

2. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH :

Kegiatan :		Sub. Kegiatan :
a.	Pengembangan Kompetensi ASN	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN
		Pengelolaan Assessment Center
		Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
b.	Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
		Pengelolaan Promosi ASN
c.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
		Fasilitasi lembaga Profesi ASN
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
d.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Evaluasi hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai
		Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai
		Pembinaan Disiplin ASN
		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

3. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA :

Kegiatan :		Sub Kegiatan :
a.	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan urusan Pemerintahan Umum
b.	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan

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, kegiatan ataupun sub kegiatan. Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara yang telah ditetapkan dalam rangka untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2023-2026 adalah sebanyak 7 (tujuh) indikator sebagaimana yang tercantum dalam tabel dibawah ini.

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

No	INDIKATOR SASARAN	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		2022	2023	2024	2025	2026		
1	Nilai Sakip BKPSDM	BB	BB	BB	BB	BB	BB	
2	Persentase Peningkatan Kualifikasi Pendidikan ASN	80	80	85	87	90	90	
3	Persentase Peningkatan Pengembangan Kompetensi ASN	75	75	79	80	85	85	
4	Persentase ASN yang disiplin	75	75	80	83	85	85	
5	Persentase Penataan manajemen ASN	80	80	85	90	95	95	
6	Persentase Database Kepegawaian yang Update	85	85	90	95	100	100	
7	Persentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian secara Terpadu yang dilaksanakan	80	80	85	90	95	95	

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, kegiatan maupun sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya manusia 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 2023-2026.

Rencana Strategis ini disusun dengan tujuan agar pelaksanaan pembangunan di bidang Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 4 (empat) tahun dengan sasaran yang jelas.

Pemilihan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan selama kurun waktu 2023-2026 merupakan Usulan Program dan Kegiatan dari Pemangku Kepentingan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, seiring dengan semakin banyaknya tuntutan masyarakat yang menghendaki Peningkatan Kualitas Pelayanan Aparatur Pemerintah.

Amuntai, Maret 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA,

Drs. RAKHMADI PERMANA, MAP
Pembina Tingkat I
NIP. 19721127 199203 1 004

LAMPIRAN :

**Kerangka Pendanaan Pembangunan dan Program Perangkat Daerah
Kabupaten Hulu Sungai Utara**

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi		
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah	
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik				Persentase Peningkatan Profesionalisme Aparatur Pemerintahan	75 %	75 %	77 %	80 %	82 %	0 %	82 %								
	Meningkatnya Kualitas Profesionalisme Aparatur Sipil Negara			Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN	85 %	85 %	87 %	90 %	90 %	0 %	95 %								
		5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN	0 %	85 %	1,547,945,861	87 %	2,161,673,839	90 %	2,696,071,124	95 %	2,620,038,475	0 %	0	95 %	0		
		5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Terlaksananya Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	0 %	100 %	695,739,975	100 %	915,518,868	100 %	1,406,140,653	100 %	1,365,108,004	0 %	0	100 %	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
		5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase terlaksananya mutasi dan promosi ASN	0 %	90 %	256,064,630	90 %	273,984,630	90 %	273,984,630	90 %	273,984,630	0 %	0	90 %	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
		5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	0 %	100 %	325,111,906	100 %	564,545,841	100 %	564,545,841	100 %	564,545,841	0 %	0	100 %	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur yang terlaksana	0 %	100 %	271,029,350	100 %	407,624,500	100 %	451,400,000	100 %	416,400,000	0 %	0	100 %	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
		5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Pengembangan Sumber Daya Manusia	0 %	85 %	414,270,000	87 %	760,000,000	90 %	825,000,000	95 %	790,000,000	0 %	0	95 %	0		
		5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Teknis	0 %	85 %	199,000,000	87 %	235,000,000	90 %	250,000,000	95 %	240,000,000	0 %	0	95 %	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
		5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Penyelenggaraan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	0 %	80 %	215,270,000	83 %	525,000,000	87 %	575,000,000	90 %	550,000,000	0 %	0	90 %	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik				Persentase Peningkatan Profesionalisme Aparatur Pemerintahan	75 %	75 %		77 %	80 %	82 %	0 %	82 %							
	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja pemerintah Daerah			Nilai SAKIP BKPSDM	76.15 Poin	76.15 Poin		76.15 Poin	76.15 Poin	76.15 Poin	0 Poin	76.15 Poin							
		X.XX.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase Terselenggaranya Urusan Pemerintah Daerah (BKPSDM)	0 %	100 %	4,399,725,319	100 %	4,737,678,543	100 %	5,005,613,755	100 %	5,311,629,655	0 %	0	100 %	0		
		X.XX.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase tersedianya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	0 %	100 %	15,000,000	100 %	28,000,000	100 %	31,955,861	100 %	38,027,184	0 %	0	100 %	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
		X.XX.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase tertatanya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	0 %	100 %	3,829,282,160	100 %	4,046,000,625	100 %	4,268,830,694	100 %	4,503,775,271	0 %	0	100 %	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	

**Kerangka Pendanaan Pembangunan dan Program Perangkat Daerah
Kabupaten Hulu Sungai Utara**

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi		
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah	
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
		X.XX.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan sarana dan prasarana kerja	0 %	100 %	242,194,274	100 %	297,396,315	100 %	347,396,315	100 %	397,396,315	0 %	0	100 %	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
		X.XX.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan Daerah yang dilaksanakan	0 %	100 %	221,159,135	100 %	236,399,135	100 %	246,399,135	100 %	256,399,135	0 %	0	100 %	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
		X.XX.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase terpeliharanya barang milik Daerah	0 %	100 %	92,089,750	100 %	129,882,468	100 %	111,031,750	100 %	116,031,750	0 %	0	100 %	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	