



BKPSDM KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

RENSTRA 2025

RENCANA STRATEGIS 2025-2029



#BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat karunianya kami dapat menyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025 – 2029.

Rencana Strategis ini secara garis besarnya mengupas Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025 – 2029. Didalam Rencana Strategis ini diharapkan dapat merumuskan dan melaksanakan kebijakan serta standarisasi teknis di bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan, menyelenggarakan fungsi penyiapan perumusan kebijakan pemerintah daerah di bidang Kepegawaian serta bidang Pendidikan dan Pelatihan menyesuaikan dengan perkembangan saat ini hingga ke depan.

Rencana Strategis merupakan arah kebijakan dan program pembangunan Pemerintah sebagai unsur Pemerintahan Umum dibidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Dalam Negeri yang terinci, terarah, terukur dan dapat dilaksanakan dari tahun 2025 sampai dengan tahun 2029 sebagai implementasi dari RPJMD 2025 – 2029 serta dapat mendorong terwujudnya koordinasi, integrasi, sinergi dan sinkronisasi pembangunan baik antar perangkat daerah, antar Pemerintah Kabupaten/Kota antara Pemerintah Provinsi, serta antara Pemerintah Daerah dan Pemerintah Pusat.

Demikian Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara disusun untuk menjadi arah kebijakan dan program pembangunan Pemerintah sebagai unsur Pemerintahan Umum dibidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Dalam Negeri yang rinci, terarah, terukur dan dapat dilaksanakan dari tahun 2025 sampai dengan tahun 2029 sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pencapaian Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Kutai Kartanegara.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	11
DAFTAR ISI.....	12
DAFTAR TABEL.....	13
KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
BAB I PENDAHULUAN.....	20
1.1 Latar Belakang.....	20
1.2 Dasar Hukum Penyusunan.....	22
1.3 Maksud dan Tujuan.....	26
1.4 Sistematika Penulisan.....	28
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	30
2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah.....	30
2.1.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	30
2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah.....	34
2.1.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	43
2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan.....	57
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah	58
2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah.....	58
2.2.2 Isu Strategis Perangkat Daerah.....	72
BAB III TUJUAN,SASARAN,STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	73
3.1 Tujuan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029	73
3.2 Sasaran Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029	73
3.3 Strategi Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029.....	76
3.4 Arah Kebijakan Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029	79
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	73
4.1 Uraian Program.....	80
4.2 Uraian Kegiatan.....	80
4.3 Uraian Sub Kegiatan serta Kinerja, Indikator, Target dan Pagu Indikatif	81
4.4 Uraian Sub Kegiatan Dalam Rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	Error! Bookmark not defined.
4.5 Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Perangkat Daerah tahun 2025-2029 Melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah.....	Error! Bookmark not defined.
4.6 Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Perangkat Daerah tahun 2025-2029 Melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK) Perangkat Daerah.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP.....	104
Kesimpulan.....	104
Kaidah Pelaksanaan	105
Pengendalian dan Evaluasi	106

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.1	Bagan Struktur Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	10
Tabel 2.2.1	Data Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan	11
Tabel 2.2.2	Data Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pangkat dan Golongan	11
Tabel 2.2.3	Data Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan	11
Tabel 2.2.4	Data Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Pangkat dan Golongan	11
Tabel 2.2.5	Data Pejabat Struktural Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan	12
Tabel 2.2.6	Data Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	12
Tabel 2.2.7	Data Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	14
Tabel 2.3.1	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	18
Tabel 2.3.2.1	Predikat Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	20
Tabel 2.3.2.2	Data Indeks Profesional ASN	21
Tabel 2.3.2.3	Data Capaian Kinerja	21
Tabel 2.3.2.4	Data Indeks sistem Merit	22
Tabel 2.3.2.6	Data Capaian Kinerja	23
Tabel 2.3.2.10	Data Nilai SAKIP Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	26

Tabel 2.3.3.1	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun ini s/d target jangka menengah dokumen perencanaan strategis	27
Tabel 2.3.4.1	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Layanan Perangkat Daerah	29
Tabel 2.3.4.2	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah	30
Tabel 2.5.1.1	Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Perangkat Daerah	32
Tabel 2.5.2.1	Faktor Penghambat dan Pendorong Layanan SKPD Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati	36
Tabel 2.5.3.1	Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Kementerian Dalam Negeri	37
Tabel 2.5.3.2	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Rencana Strategis K/L	38
Tabel 2.5.4.1	Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kaltim	40
Tabel 2.5.4.2	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Rencana Strategis Provinsi	40
Tabel 2.6.4.1	Perumusan Isu Strategis Daerah RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara	47
Tabel 2.1	Teknik menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah	47
Tabel 3.1.1	Tujuan Perangkat Daerah	55
Tabel 3.2.1	Sasaran Perangkat Daerah	56
Tabel 3.3	Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Perangkat Daerah	57

Tabel 3.4	Penahapan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	60
Tabel 3.5	Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Rencana Strategis PD	63
Tabel 3.5.1	Tujuan, Sasaran Strategi dan Arah Kebijakan	66
Tabel 4.2	Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Rencana Strategis PD	81
Tabel 4.3.	Rencana/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan	87
Tabel 4.4	Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	105
Tabel 4.5	Indikator Kinerja Utama PD	107
Tabel 4.6	Indikator Kinerja Kunci PD	109
Tabel 4.6.1	Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	110



PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Komplek Perkantoran Bupati Kutai Kartanegara Gedung A Lantai III
Jln. Wolter Monginsidi Telp/Fax. (0541) 6666379 Kode Pos 75511

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA NOMOR : B.184.A/BKPSDM/SET-3/784/01/2025

TENTANG

PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS 2025 - 2030, RENCANA KERJA TAHUN 2026, DAN RENCANA KERJA PERUBAHAN TAHUN 2025 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka memperlancar tugas perencanaan kegiatan dan anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diperlukan adanya Tim Penyusun Rencana Strategis 2025 - 2030, Rencana Kerja Tahun 2026 dan Rencana Kerja Perubahan Tahun 2025;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a tersebut diatas, maka perlu menetapkan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis 2025 - 2030, Rencana Kerja Tahun 2026 dan Rencana Kerja Perubahan Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang - Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indoensia Nomor 4815);

6. Peraturab Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pedoman Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2020 tentang Standar Satuan Regional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 57);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah serta Tata cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
11. 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;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 16 Tahun 2010 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2010 Nomor 16);
13. Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2010 Nomor 17);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor : 6 Tahun 2017 Tentang Perubahan Pertama atas Peraturan Daerah Nomor : 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara;
15. Peraturan Daerah Nomor 6 tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kutai Kartanegara tahun 2021-2026;
16. Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 13 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026; dan
17. Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 42 Tahun 2023 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

- KESATU : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis 2025 - 2030, Rencana Kerja Tahun 2026 dan Rencana Kerja Perubahan Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara dengan susunan Personalia sebagaimana tersebut dalam lampiran keputusan ini;
- KEDUA : Tim Penyusun Rencana Strategis 2025 - 2030, Rencana Kerja Tahun 2026 dan Rencana Kerja Perubahan Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan tugas Perencanaan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun Anggaran 2026 dan Perubahan Tahun 2025;
- KETIGA : Tim Penyusun Rencana Strategis 2025 - 2030, Rencana Kerja Tahun 2026 dan Rencana Kerja Perubahan Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas harus senantiasa berpedoman kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan secara berkala melaporkan hasil pelaksanaannya; dan
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam penetapannya.

Ditetapkan di : Tenggarong
Pada tanggal : 3 Februari 2025

KEPALA,

H. RAKHMADI. S.Sos
PEMBINA
NIP. 19660107 200012 1 003

Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
2. Masing-masing yang bersangkutan.
3. Arsip

LAMPIRAN : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA
NOMOR : B.184.A/BKPSDM/SET-3/784/01/2025
TENTANG : PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS 2025 - 2030,
RENCANA KERJA TAHUN 2026 DAN RENCANA KERJA PERUBAHAN TAHUN
2025 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

SUSUNAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS 2025 - 2030,
RENCANA KERJA TAHUN ANGGARAN 2026
DAN RENCANA KERJA PERUBAHAN TAHUN 2025

Pengarah : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ketua : Sekretaris

Anggota :

1. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
2. Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur
3. Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
4. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi
5. Kepala Sub Bagian Umum dan Ketatalaksanaan
6. Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset
7. Suherman, SH (Analisis Kepegawaian Ahli Pertama)
8. Hariadi Rifani, S.Sos (Analisis Kepegawaian Ahli Pertama)
9. Ismail Ependi, S.Sos (Analisis Kepegawaian Ahli Pertama)
10. Muhammad Rifani, S.Sos (Analisis Kepegawaian Ahli Muda)
11. Zulkifliansyah, S.E (Penelaah Teknis Kebijakan)
12. Mirwan Ansyari, S.E (Penelaah Teknis Kebijakan)
13. Samuel Haposan Banjarnahor, A.Md, Ak (Pengolah data dan Informasi)
14. Wahyu Ramadhani, S.Tr.IP (Pengolah data dan Informasi)
15. Deddy Setyabudi (Pengadministrasi Perkantoran)

Ditetapkan di : Tenggarong
Pada tanggal : 3 Februari 2025

KEPALA,

H. RAKHMADI. S.Sos
PEMBINA
NIP. 19660107 200012 1 003

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan dokumen perencanaan yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, kegiatan dan subkegiatan dalam rangka pelaksanaan pembangunan urusan pemerintahan sebagai unsur Pemerintahan Umum di bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Dalam Negeri yang terperinci, terarah, terukur dan dapat dilaksanakan dalam periode 5 (lima) tahun dari tahun 2025 sampai dengan tahun 2029 yang berfungsi sebagai wujud koordinasi, integrasi, sinergi dan sinkronisasi pembangunan dalam bentuk program, kegiatan dan subkegiatan, baik antar Perangkat Daerah, antar Pemerintah Kabupaten/Kota dan Pemerintah Provinsi, serta antar Pemerintah Daerah dan Pemerintah Pusat, dalam mendukung pelaksanaan RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029.

Proses penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara dimulai dengan pelaksanaan evaluasi secara menyeluruh terhadap realisasi pencapaian target dan sasaran yang terdapat pada rencana strategis yang terdahulu, dimana terdapat beberapa realisasi yang tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan, hal ini disebabkan oleh beberapa hal, baik dari internal maupun eksternal, sehingga dilakukan proses terhadap RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029.

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029 yang merupakan penjabaran visi-misi dan program Bupati dan Wakil Bupati Kutai Kartanegara terpilih pada Pemilihan Umum Bupati dan Wakil Bupati Tahun 2024 yang telah dilantik pada tanggal 23 Juni 2025. Dalam

rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah, RPJMD merupakan dokumen perencanaan pembangunan daerah sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari sistem perencanaan pembangunan provinsi dan nasional.

RPJMD merupakan suatu langkah yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara dalam menindaklanjuti hasil evaluasi yang dilakukan secara menyeluruh agar pelaksanaan pembangunan bisa lebih terarah sesuai dengan dinamika perubahan yang ada saat ini, tentunya hal ini akan menjadi pedoman bagi seluruh perangkat daerah dalam penyusunan rencana strategis Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) setiap tahun. Dalam penyusunannya, RPJMD dilakukan secara komprehensif, terpadu dan menyeluruh, serta mengedepankan keterlibatan masyarakat secara partisipatif dengan mempertimbangkan dan menampung aspirasi pemangku kepentingan.

Sebagai salah satu komponen pemerintah daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki peranan penting dalam mengelola Aparatur Sipil Negara (ASN), mulai dari perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi, pembinaan karier, manajemen kinerja, hingga layanan administrasi kepegawaian di Kabupaten Kutai Kartanegara khususnya. Hal ini memiliki keterkaitan dengan RPJMD yaitu terkait hal meningkatnya manajemen birokrasi yang efektif, efisien, inovatif, akuntabel, bersih dan melayani, kemudian juga dalam rangka mendukung pelaksanaan program nasional dan provinsi dalam Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASI) di Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berperan dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan serta standarisasi teknis di bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan dalam negeri, menyelenggarakan fungsi penyiapan perumusan kebijakan

pemerintah daerah di bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan.

Pembangunan Kabupaten Kutai Kartanegara yang telah dilaksanakan dalam kurun waktu tahun 2021–2024 telah memberikan hasil dalam berbagai segi pengelolaan Aparatur Sipil Negara dan Pengembangan Sumber Daya ASN. Namun demikian, berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan, masih terdapat berbagai masalah penting yang harus segera diatasi sebagai tugas kedepan.

Permasalahan mendasar tersebut adalah potensi Pola Karir ASN, Manajemen Talenta, Kebijakan Pengadaan ASN, Kedisiplinan ASN, penerapan ASN BerAKHLAK, Pengembangan Sumber Daya ASN yang semuanya hal tersebut terangkum dalam Sistem Merit dan Indeks Profesional ASN yang merupakan akses dalam penciptaan ASN yang Berkualitas, Profesional dan Berakhlak.

Sebagai langkah tidak lanjut hasil evaluasi secara menyeluruh terhadap pelaksanaan Rencana Strategis yang ada sampai tahun berjalan serta mengikuti proses RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029, kemudian terdapat perubahan terhadap sasaran yang akan dicapai beserta indikator oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia agar bisa menyentuh langsung terhadap permasalahan yang dihadapi, terutama perubahan Peraturan Perundang-Undangan terkait Perencanaan dan penganggaran daerah.

1.2 Dasar Hukum Penyusunan

Dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029, peraturan perundangan yang digunakan sebagai landasan hukum mencakup :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;

2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2011 tentang Partai Politik;
3. Undang-Undang Nomor Republik Indonesia 17 Tahun 2011 tentang Intelijen Daerah;
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial;
5. Undang-Undang Nomor Republik Indonesia 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum;
7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2017 tentang Penetapan Perppu tentang Ormas;
8. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025–2045;
10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
12. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;

13. Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia;
14. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2025-2029;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;

20. Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
21. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025–2029;
22. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur No. 11 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Provinsi Kalimantan Timur 2025-2045;
23. Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 7 Tahun 2023 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2023–2042;
24. Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 13 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 9 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara;
25. Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 16 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2045;
26. Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 10 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029;

27. Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 21 Tahun 2012 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
28. Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 41 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029 adalah untuk mengoptimalkan kinerja penyelenggaraan bidang unsur Pemerintahan Umum untuk mewujudkan visi dan misi daerah dan target kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang telah ditetapkan pada Peraturan Daerah tentang RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029 ke dalam rencana aksi yang lebih konkrit, menjalankan tugas, fungsi dan mencapai sasaran pembangunan yang diamanatkan dalam konstitusi menuju terwujudnya visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan yang telah ditetapkan.

Adapun tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029, adalah sebagai berikut :

1. Menjabarkan visi, misi, agenda pembangunan dan program RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029 dalam urusan Pemerintahan Umum, ke dalam arah kebijakan dan program, kegiatan serta subkegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara pada tahun 2025–2029;
2. Menyediakan satu acuan resmi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menentukan

prioritas program dan kegiatan urusan Pemerintahan Umum yang akan dilaksanakan selama 5 (lima) tahun ke depan yang dituangkan ke dalam Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia setiap tahunnya melalui rencana program, kegiatan dan subkegiatan yang disertai dengan indikator kinerja, target dan pagu indikatif;

3. Mengidentifikasi capaian kinerja pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan merumuskan permasalahan dan isu strategis unsur Pemerintahan Umum bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Dalam Negeri;
4. Menetapkan Tujuan dan Sasaran pembangunan di bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Dalam Negeri serta menetapkan strategi dan arah kebijakan pembangunan untuk mencapai tujuan dan sasaran melalui penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk periode 5 (lima) tahun ke depan;
5. Mendorong terwujudnya koordinasi, integrasi, sinergi dan sinkronisasi pembangunan baik antar Perangkat Daerah, antar Pemerintah Kabupaten/Kota, antara Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota, serta antara Pemerintah Daerah dan Pemerintah Pusat;
6. Sebagai tolok ukur untuk mengukur Akuntabilitas Kinerja dan mengevaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029 ini terdiri dari 5 (lima) bagian sesuai dengan Instruksi Mendagri Nomor 2 Tahun 2025, sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, memuat :

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Dasar Hukum Penyusunan
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan.

Bab II Gambaran Pelayanan, Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat

Daerah, memuat:

- 2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah
 - 2.1.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah
 - 2.1.2. Sumber Daya Perangkat Daerah
 - 2.1.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
 - 2.1.4. Kelompok Sasaran Layanan
- 2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah
 - 2.2.1. Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah
 - 2.2.2. Isu Strategis Perangkat Daerah

Bab III Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan, memuat :

- 3.1 Tujuan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025–2029
- 3.2 Sasaran Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025–2029
- 3.3 Strategi Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Tahun 2025–2029

- 3.4 Arah Kebijakan Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Tahun 2025–2029.

Bab IV Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Kinerja Penyelenggaraan

Bidang Urusan, memuat :

- 4.1 Uraian Program
- 4.2 Uraian Kegiatan
- 4.3 Uraian Sub Kegiatan beserta kinerja, indikator, target dan pagu indikatif
- 4.4 Uraian Sub Kegiatan Dalam Rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah
- 4.5 Target Keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Strategis Tahun 2025–2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU).
- 4.6 Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025–2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Bab V Penutup, memuat :

Kesimpulan

Kaidah Pelaksanaan

Pengendalian dan Evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN dan ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Gambaran pelayanan perangkat daerah merupakan unsur penting dalam perencanaan layanan perangkat daerah untuk memahami kondisi riil paling mutakhir dari organisasi dalam penyusunan Rencana Strategis sehingga perencanaan yang dihasilkan benar-benar sesuai dengan kondisi faktual, khususnya menyangkut sumber daya internal organisasi dan kinerja layanan yang telah dicapai.

2.1.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Berdasarkan kebijakan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara yang dituangkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 13 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara dan Peraturan Bupati Nomor 41 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara. Adapun Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara, sebagai berikut :

Kedudukan

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintah Daerah, di bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati, dipimpin oleh Kepala Badan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Tugas

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara mempunyai Tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan.

Fungsi

Dalam melaksanakan tugas, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- 1) Perumusan kebijaksanaan teknis di bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN;
- 3) Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di Bidang Mutasi dan Promosi;
- 4) Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di Bidang Pengembangan Sumber Daya ASN;
- 4) Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN;
- 5) Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di Bidang Pendidikan dan Pelatihan;
- 7) Penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- 8) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

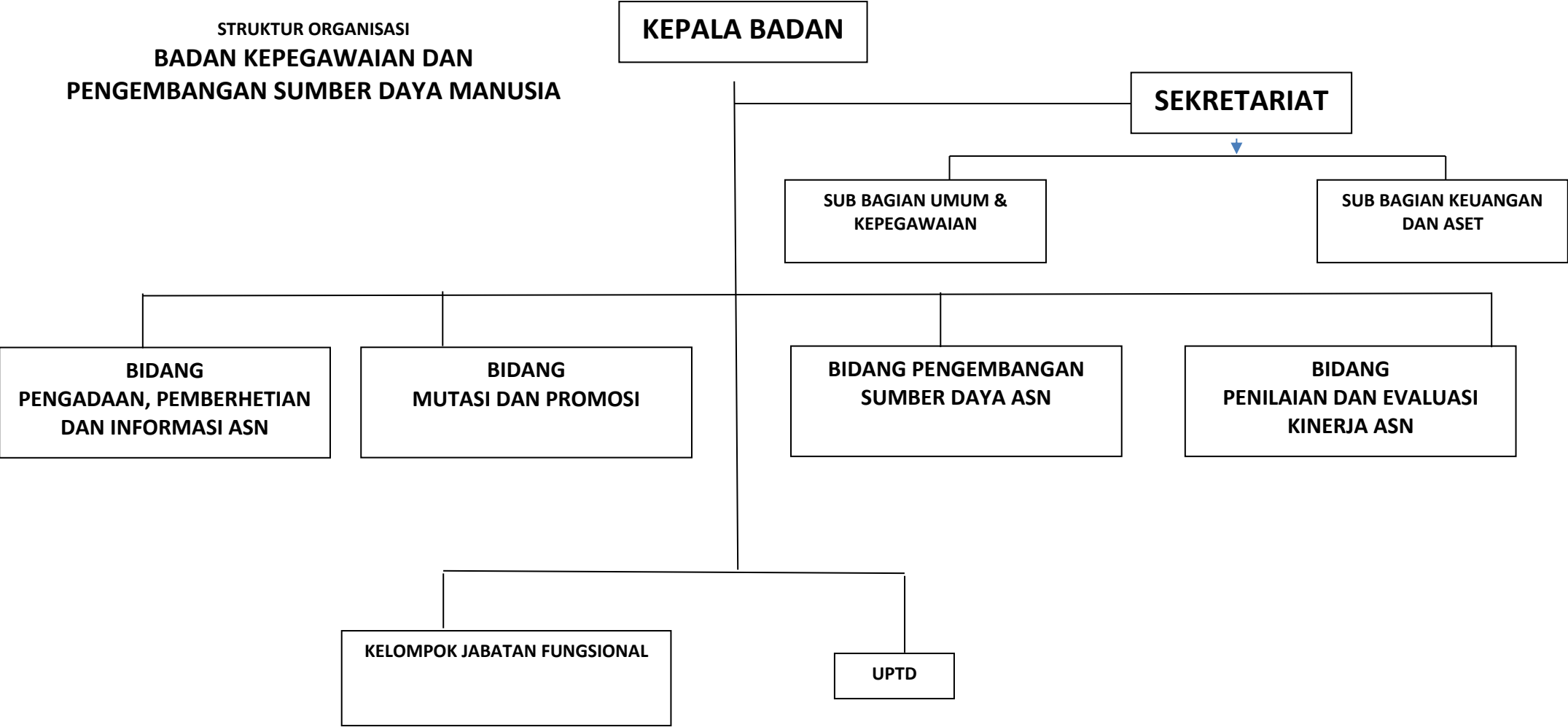
Susunan Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 06 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016

tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara dan Peraturan Bupati Nomor 41 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara. Susunan organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari :

1. Kepala Badan;
2. Sekretaris, membawahkan :
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2) Sub Bagian Keuangan Dan Aset
 - 3) Kelompok Jabatan Fungsional/Pelaksana
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN :
 - 1) Kelompok Jabatan Fungsional
 - 2) Pelaksana.
4. Bidang Mutasi dan Promosi :
 - 1) Kelompok Jabatan Fungsional
 - 2) Pelaksana.
5. Bidang Pengembangan Sumber Daya ASN :
 - 1) Kelompok Jabatan Fungsional
 - 2) Pelaksana
6. Bidang Pengembangan Penilaian Dan Evaluasi Kinerja ASN :
 - 1) Kelompok Jabatan Fungsional
 - 2) Pelaksana
7. Unit Pelaksana Teknis Badan.

TABEL 2.1.1 BAGAN STRUKTUR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Data Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara per 1 Juli 2025 berjumlah 97 orang ASN yang terdiri dari 72 orang PNS dan 27 orang PPPK, 8 Pejabat Struktural, 1 Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, 5 Jabatan Administrator dan 2 Jabatan Pengawas serta 64 Jabatan Fungsional dan Jabatan Fungsional Pelaksana. Sedangkan PPPK berjumlah 27 orang. Data ASN berdasarkan kualifikasi pendidikan dan Pangkat/Golongan dapat disampaikan sebagai berikut :

TABEL 2.2.1 DATA PEGAWAI NEGERI SIPIL
BERDASARKAN KUALIFIKASI PENDIDIKAN

No	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1	SD	-	-	-
2	SMP/Sederajat	-	-	-
3	SMA/Sederajat	16	9	25
4	D3	1	-	1
5	D4	3	-	3
6	S1	31	14	45
7	S2	3	2	4
8	S3	1	-	1
Jumlah				79

Sumber data : Bagian Kepegawaian BKPSDM

TABEL 2.2.2 DATA PEGAWAI NEGERI SIPIL
BERDASARKAN PANGKAT DAN GOLONGAN

No	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1	Golongan IV	4	-	4
2	Golongan III	34	18	53
3	Golongan II	16	5	21
4	Golongan I	-	-	-
Jumlah				79

Sumber data : Bagian Kepegawaian BKPSDM

TABEL 2.2.3 DATA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA
BERDASARKAN KUALIFIKASI PENDIDIKAN

No	Pendidikan	Gol IX	Gol V	Jumlah
1.	S1	15	-	15
2.	SLTA	-	12	12
Jumlah		15	12	27

Sumber data : Bagian Kepegawaian BKPSDM

TABEL 2.2.4 DATA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA BERDASARKAN PANGKAT DAN GOLONGAN

No	Data	Gol IX	Gol V	Jumlah PPPK
1.	PPPK	15	12	27
Jumlah		15	12	27

Sumber data : Bagian Kepegawaian BKPSDM

TABEL 2.2.5 DATA PEJABAT STRUKTURAL BERDASARKAN KUALIFIKASI PENDIDIKAN

No.	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	JABATAN STRUKTURAL				
		ESSELON				JUMLAH
		II.b	III.a	III.b	IV.a	
1.	S3	-	-	1	-	1
2.	S2	-	1	-	-	1
3.	S1	1	-	3	2	6
Jumlah		-	1	5	1	8

Sumber data : Bagian Kepegawaian BKPSDM

Selain dari data diatas, kami sampaikan hasil dari analisis jabatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 sebagai berikut :

TABEL 2.2.6 DATA ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA

Kode	Unit Organisasi	Unit Kerja Esselon II	Unit Kerja Esselon III	Unit Kerja Esselon IV	Jenis Jabatan	Kelas Jabatan	AB K	Jumlah Kebutuhan	Jumlah Pemangku	Kekurangan	Kelebihan
5.3.01	Kepala Badan	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			JPT Pratama	14	1,4	1	1	0	0
5.3.01.01	Sekretaris Badan	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sekretariat Badan		Administrator	12	1,4	1	1	0	0
5.3.01.01.01	Kepala Subbagian Umum, Ketatalaksanaan Dan Kepegawaian	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sekretariat Badan	Subbagian Umum, Ketatalaksanaan Dan Kepegawaian	Pengawas	9	1,4	1	1	0	0
5.3.01.01.01.01	Arsiparis Ahli Muda	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sekretariat Badan	Subbagian Umum, Ketatalaksanaan Dan Kepegawaian	Fungsional	9	1,4	1	0	1	0
5.3.01.01.01.02	Arsiparis Penyelia	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sekretariat Badan	Subbagian Umum, Ketatalaksanaan Dan Kepegawaian	Fungsional	8	1,4	1	0	1	0
5.3.01.01.01.03	Arsiparis Ahli Pertama	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber	Sekretariat Badan	Subbagian Umum, Ketatalaksanaan Dan	Fungsional	8	1,4	1	0	1	0

		Daya Manusia		Kepegawaia n							
5.3.01.01.0 1.04	Arsiparis Mahir	Badan Kepegawaia n Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sekretariat Badan	Subbagian Umum, Ketatalaksan aan Dan Kepegawaia n	Fungsional	7	1,3	1	0	1	0
5.3.01.01.0 1.05	Arsiparis Terampil	Badan Kepegawaia n Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sekretariat Badan	Subbagian Umum, Ketatalaksan aan Dan Kepegawaia n	Fungsional	6	1,4	1	0	1	0
5.3.01.01.0 1.06	Penelaah Teknis Kebijakan	Badan Kepegawaia n Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sekretariat Badan	Subbagian Umum, Ketatalaksan aan Dan Kepegawaia n	Pelaksana	7	1,2 4	2	2	0	0
5.3.01.01.0 1.07	Penata Layanan Operasional	Badan Kepegawaia n Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sekretariat Badan	Subbagian Umum, Ketatalaksan aan Dan Kepegawaia n	Pelaksana	7	1,2 4	7	0	7	0
5.3.01.01.0 1.08	Pengelola Layanan Operasional	Badan Kepegawaia n Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sekretariat Badan	Subbagian Umum, Ketatalaksan aan Dan Kepegawaia n	Pelaksana	6	1,2 4	2	0	2	0
5.3.01.01.0 1.09	Pengolah Data dan Informasi	Badan Kepegawaia n Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sekretariat Badan	Subbagian Umum, Ketatalaksan aan Dan Kepegawaia n	Pelaksana	6	1,2 4	8	2	6	0
5.3.01.01.0 1.10	Pengadminist rasi Perkantoran	Badan Kepegawaia n Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sekretariat Badan	Subbagian Umum, Ketatalaksan aan Dan Kepegawaia n	Pelaksana	5	1,2 6	6	2	4	0
5.3.01.01.0 1.11	Pengelola Umum Operasional	Badan Kepegawaia n Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sekretariat Badan	Subbagian Umum, Ketatalaksan aan Dan Kepegawaia n	Pelaksana	1	1,4	1	0	1	0
5.3.01.01.0 2	Kepala Subbagian Keuangan Dan Aset	Badan Kepegawaia n Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sekretariat Badan	Subbagian Keuangan Dan Aset	Pengawas	9	1,4	1	1	0	0
5.3.01.01.0 2.01	Penelaah Teknis Kebijakan	Badan Kepegawaia n Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sekretariat Badan	Subbagian Keuangan Dan Aset	Pelaksana	7	1,2 4	2	2	0	0
5.3.01.01.0 2.02	Penata Layanan Operasional	Badan Kepegawaia n Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sekretariat Badan	Subbagian Keuangan Dan Aset	Pelaksana	7	1,2 4	2	0	2	0
5.3.01.01.0 2.03	Pengelola Layanan Operasional	Badan Kepegawaia n Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sekretariat Badan	Subbagian Keuangan Dan Aset	Pelaksana	6	1,2 4	2	0	2	0
5.3.01.01.0 2.04	Pengolah Data dan Informasi	Badan Kepegawaia n Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sekretariat Badan	Subbagian Keuangan Dan Aset	Pelaksana	6	1,2 4	2	2	0	0
5.3.01.01.0 2.05	Pengadminist rasi Perkantoran	Badan Kepegawaia n Dan	Sekretariat Badan	Subbagian Keuangan Dan Aset	Pelaksana	5	1,2 6	4	4	0	0

		Pengembangan Sumber Daya Manusia									
5.3.01.01.03	Perencana Ahli Muda	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sekretariat Badan		Fungsional	10	1,3	1	0	1	0
5.3.01.02	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Asn	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Asn		Administrator	11	1,4	1	1	0	0
5.3.01.02.01	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Asn		Fungsional	10	1,3	6	5	1	0
5.3.01.02.02	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Asn		Fungsional	8	1,4	2	0	2	0
5.3.01.02.03	Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Mahir	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Asn		Fungsional	7	1,3	1	1	0	0
5.3.01.02.04	Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Terampil	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Asn		Fungsional	6	1,4	2	0	2	0
5.3.01.02.05	Penelaah Teknis Kebijakan	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Asn		Pelaksana	7	1,24	3	3	0	0
5.3.01.02.06	Penata Layanan Operasional	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Asn		Pelaksana	7	1,24	3	0	3	0
5.3.01.02.07	Pengelola Layanan Operasional	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Asn		Pelaksana	6	1,24	2	0	2	0
5.3.01.02.08	Pengolah Data dan Informasi	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Asn		Pelaksana	6	1,24	9	2	7	0
5.3.01.02.09	Pengadministrasi Perkantoran	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Asn		Pelaksana	5	1,26	6	5	1	0
5.3.01.03	Kepala Bidang Mutasi Dan Promosi	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Mutasi Dan Promosi		Administrator	11	1,4	1	1	0	0
5.3.01.03.01	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Mutasi Dan Promosi		Fungsional	10	1,3	3	1	2	0

5.3.01.03.02	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Mutasi Dan Promosi		Fungsional	8	1,4	3	1	2	0
5.3.01.03.03	Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Terampil	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Mutasi Dan Promosi		Fungsional	6	1,4	1	0	1	0
5.3.01.03.04	Penelaah Teknis Kebijakan	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Mutasi Dan Promosi		Pelaksana	7	1,24	5	5	0	0
5.3.01.03.05	Penata Layanan Operasional	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Mutasi Dan Promosi		Pelaksana	7	1,24	4	0	4	0
5.3.01.03.06	Pengelola Layanan Operasional	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Mutasi Dan Promosi		Pelaksana	6	1,24	2	0	2	0
5.3.01.03.07	Pengolah Data dan Informasi	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Mutasi Dan Promosi		Pelaksana	6	1,24	8	4	4	0
5.3.01.03.08	Pengadministrasi Perkantoran	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Mutasi Dan Promosi		Pelaksana	5	1,26	4	4	0	0
5.3.01.04	Kepala Bidang Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Administrator	11	1,4	1	1	0	0
5.3.01.04.01	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Fungsional	10	1,3	3	2	1	0
5.3.01.04.02	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Fungsional	8	1,4	5	0	5	0
5.3.01.04.03	Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Terampil	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Fungsional	6	1,4	3	0	3	0
5.3.01.04.04	Penelaah Teknis Kebijakan	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Pelaksana	7	1,24	5	5	0	0
5.3.01.04.05	Penata Layanan Operasional	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Pelaksana	7	1,24	3	0	3	0
5.3.01.04.06	Pengelola Layanan Operasional	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Pelaksana	6	1,24	2	0	2	0

5.3.01.04.07	Pengolah Data dan Informasi	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Pelaksana	6	1,24	4	3	1	0
5.3.01.04.08	Pengadministrasi Perkantoran	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Pelaksana	5	1,26	4	2	2	0
5.3.01.05	Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Asn	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengembangan Sumber Daya Asn		Administrator	11	1,4	1	1	0	0
5.3.01.05.01	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengembangan Sumber Daya Asn		Fungsional	10	1,3	3	2	1	0
5.3.01.05.02	Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Muda	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengembangan Sumber Daya Asn		Fungsional	10	1,3	2	0	2	0
5.3.01.05.03	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengembangan Sumber Daya Asn		Fungsional	8	1,4	1	0	1	0
5.3.01.05.04	Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Pertama	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengembangan Sumber Daya Asn		Fungsional	8	1,4	3	0	3	0
5.3.01.05.05	Penelaah Teknis Kebijakan	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengembangan Sumber Daya Asn		Pelaksana	7	1,24	5	4	1	0
5.3.01.05.06	Penata Layanan Operasional	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengembangan Sumber Daya Asn		Pelaksana	7	1,24	6	0	6	0
5.3.01.05.07	Pengelola Layanan Operasional	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengembangan Sumber Daya Asn		Pelaksana	6	1,24	2	0	2	0
5.3.01.05.08	Pengolah Data dan Informasi	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengembangan Sumber Daya Asn		Pelaksana	6	1,24	5	4	1	0
5.3.01.05.09	Pengadministrasi Perkantoran	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang Pengembangan Sumber Daya Asn		Pelaksana	5	1,26	4	3	1	0
5.3.01.06	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			Fungsional	12	1,24	3	1	2	0
5.3.01.07	Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			Fungsional	12	1,24	2	0	2	0

5.3.01.08	Analisis Pengembangan Kompetensi Ahli Madya	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			Fungsional	12	1,2 4	1	0	1	0
5.3.01.09	Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			Fungsional	10	1,3	2	0	2	0
5.3.01.10	Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Penyelia	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			Fungsional	8	1,4	1	0	1	0
5.3.01.11	Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			Fungsional	8	1,4	6	0	6	0

Sumber data : SK Bupati ttg Anjab ABK BKPSDM

Secara umum dalam menjalankan tugas pokok perlu didukung dengan sarana dan prasarana, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki sarana dan prasarana yang belum memadai dalam seluruh kegiatan operasional selama ini. Dan dipandang perlu untuk menambah sarana dan prasarana pendukung lainnya untuk memperbaiki tingkat pelayanan ke ASN dan profesional ASN. Adapun sarana dan prasarana pendukung yang dipandang perlu untuk memperbaiki tingkat pelayanan ke ASN dan akuntabilitas profesional ASN, adalah sebagai berikut

1. Kendaraan Operasional untuk pelaksanaan tugas ke wilayah Kecamatan dan Desa/Kelurahan;
2. Secara kebutuhan masih terdapat kekurangan sarana prasarana yang harus dipenuhi untuk mendukung kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. Adapun gambaran sarana dan prasarana pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

TABEL 2.2.7 DATA SARANA DAN PRASARANA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

No	Nama Aset	Masa Perolehan	Masa Manfaat	Nilai Perolehan	Akumulasi Penyusutan (2023)	Nilai Buku (2023)
1	Software SPPD 2012	2012	60	46.750.000,00	46.750.000,00	-
2	Software Inventarisasi Barang Pakai Habis	2013	60	48.000.000,00	48.000.000,00	-
3	Software Kinerja Pegawai (Laporan Kinerja Harian dan Absensi)	2013	60	85.000.000,00	85.000.000,00	-
4	Pengembangan Sistem Informasi Laporan Kinerja Harian	2014	60	71.492.325,00	71.492.325,00	-
5	Software/Sistem Terkoneksi Finger Print	2014	60	190.612.700,00	190.612.700,00	-
6	Software Aplikasi Alih Media dan Tata Persuratan	2014	60	141.113.300,00	141.113.300,00	-
7	Pengembangan SIMPEG	2014	60	150.000.000,00	150.000.000,00	-
8	Aplikasi Validasi Data PNS	2014	60	45.000.000,00	45.000.000,00	-
9	Aplikasi Penghitungan Pajak	2015	60	40.402.125,00	40.402.125,00	-

No	Nama Aset	Masa Perolehan	Masa Manfaat	Nilai Perolehan	Akumulasi Penyusutan (2023)	Nilai Buku (2023)
10	Upgrade Software Sistem Absensi Terintegrasi Sidik Jari	2015	60	61.400.200,00	61.400.200,00	-
11	Antivirus	2015	60	1.512.183,00	1.512.183,00	-
12	Update Modul dan Database Sistem Aplikasi Absensi dan Sistem	2017	60	133.657.700,00	133.657.700,00	-
13	Aplikasi Sistem Informasi Talenta Kutai Kertanegara	2019	60	95.702.000,00	84.536.766,67	11.165.233,33
14	Aplikasi Sistem Informasi ASN (SI-ASN)	2019	60	101.712.700,00	86.455.795,00	15.256.905,00
15	Aplikasi Layanan Kepegawaian	2019	60	100.237.700,00	83.531.416,67	16.706.283,33
16	Aplikasi Layanan Kepegawaian	2020	60	47.323.000,00	29.182.516,67	18.140.483,33
17	Simpeg Kukar	2022	60	56.829.500,00	14.207.375,00	42.622.125,00
18	Lisensi dan Franchise	2023	60	27.445.000,00	457.416,67	26.987.583,33
Jumlah				1.444.190.433,00	1.313.311.819,68	130.878.613,32

Sumber data : Pengurus Barang Pengguna BKPSDM

2.1.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Jenis pelayanan kepada masyarakat yang disediakan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara antara lain :

a. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, Layanan Pemberhentian ASN, Pengadaan ASN, bimbingan, fasilitasi lembaga, Informasi ASN yang semuanya hal tersebut termasuk Dalam Penilaian Sistem Merit, NSPK dan Indeks Profesional ASN.

b. Bidang Mutasi dan Promosi

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengembangan Pola Karir dan Manajemen Talenta yang semuanya hal tersebut termasuk Dalam Penilaian Sistem Merit, NSPK dan Indeks Profesional ASN dan masuk dalam Visi - Misi Bupati Kutai Kartanegara 2025 – 2029 .

Bidang ini melaksanakan Layanan Mutasi ASN, Pengakuan Gelar ASN dan Promosi Jabatan ASN yang dilakukan secara transparan melalui Online. Bidang ini juga melaksanakan Bimbingan dan Pendampingan terhadap Manajemen Talenta secara berkelanjutan sehingga Misi Bupati Kutai Kartanegara Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan dan Peningkatan Profesional Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara bisa tercapai.

c. Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur

Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan bimbingan pengembangan sumber daya aparatur, Pemberian Bea Siswa ASN serta pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan semuanya hal tersebut termasuk Dalam Penilaian Sistem Merit, NSPK dan Indeks Profesional ASN dan masuk dalam Visi - Misi Bupati Kutai Kartanegara 2025 – 2029 .

Bidang ini mengakomodir pengusulan Bea Siswa ASN dan Pendidikan dan Pelatihan ASN serta kerja sama antar Lembaga baik Pemerintahan atau Swasta.

d. Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja

Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan bimbingan pengembangan sumber daya aparatur, Pemberian Bea Siswa ASN serta pelaksanaan Disiplin yang berujung pada Tunjangan Penambahan Penghasilan semuanya hal tersebut termasuk Dalam Penilaian Sistem Merit, NSPK dan Indeks Profesional ASN dan masuk dalam Visi - Misi Bupati Kutai Kartanegara 2025 – 2029 .

Bidang ini melaksanakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN lewat Sasaran Kinerja Pegawai yang berujung pada Tunjangan Penambahan Penghasilan ASN. Bidang ini juga melaksanakan Layanan Rekomendasi Perceraian ASN dan Rekomendasi Pemberiaan Sanksi Disiplin ASN.

Akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diukur dari tingkat keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang dituangkan dalam Rencana Strategis. Sebagaimana disebutkan dalam Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2021-2026, pada tahun 2025, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 3 (tiga) Sasaran Strategis yang dijabarkan dalam 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bertugas menyelenggarakan urusan kesatuan bangsa dan politik dalam negeri untuk membantu Bupati menyelenggarakan Pemerintahan Daerah. Terkait dengan hal tersebut, selama 5 (lima) tahun pelaksanaan RPJMD 2021 – 2026, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia telah melaksanakan berbagai program dukungan terhadap pembangunan daerah meliputi Layanan Mutasi dan Promosi, Pengadaan ASN, Pengembangan Sumber Daya Aparatur, Bea Siswa ASN, Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN serta database Kepegawaian Kabupaten Kutai Kartanegara berikut penyebarannya. Untuk data Indikator Kinerja Utama pada tahun 2020-2021 tidak dapat disajikan karena sudah berbeda uraian dan periode dengan Indikator Kinerja Utama pada tahun 2022-2026 Berikut tabel capaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020 - 2024

Tabel 2.3.1 Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikat or Lainnya	Target Renstra PD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	Predikat Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				75	85	86	87	88	75.89	75.89	85.6	88	88	101.19%	89.28%	98.2%	101%	102%
	Indeks Profesioalitas ASN				75	80	81	82	83	40.25	42.45	44.55	46.35	47.52	53.67%	53.06%	53.08%	53.08%	53.09%
	Indeks Sistem Merit				Na	Na	Na	250	250	Na	Na	Na	215	222	Na	Na	Na	86.00%	88.80%
	Indeks Kepuasan ASN Terhadap Pelayanan BKPSDM				80	85	80	82	85	76.62	83.5	76.33	84.54	88.06	95.78%	98.24%	95.41%	103.10%	103.60%
	Temuan Administrasi BPK/ Inspektorat Yang di Tindak Lanjuti				0	22	2	3	0	0	20	2	2	0	0	90.91%	100.00 %	66.67%	100%
	Persentase Identifikasi, Inventarisasi Aset Dalam Penelusuran					100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100.00%	100.00 %	100.00%	100.00%

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikat or Lainnya	Target Renstra PD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	Persentase ketepatan waktu & kesesuaian Input Rencana Umum Pengadaan Pada Aplikasi SiRUP (Maksimal 7 Hari Kerja setelah Penandatanganan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Maksimal 14 hari Kerja setelah kesepakatan RAPBD Tahun 2022)				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100.00%	100.00%	100.00 %	100.00%	100.00%
	Tingkat Kepatuhan serta Kelengkapan LHKPN Pertanggal 31 Maret 2022				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100.00%	100.00%	100.00 %	100.00%	100.00%
	Tingkat Kepatuhan LHKASN				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100.00%	100.00%	100.00 %	100.00%	100.00%

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikat or Lainnya	Target Renstra PD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	Pertanggal 31 Maret 2022																		
	Predikat Tata Kelola Arsip Perangkat Daerah				Baik (B) 60-70	Baik (B) 60-70	Baik (B) 60-70	Baik (B) 60-70	80	67	67.14	66.86	77.4	82.34	108.90%	111.90%	111.43 %	129.00%	102.93%
	Persentase Keterisian Data pada Aplikasi Satu Data Kukar Aplikasi e-Pantau*baru ada di tahun 2023				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100.00%	100.00%	100.00 %	100.00%	100.00%
	Jumlah Inovasi				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %
	Persentase Capaian Pemenuhan Indikator Kinerja Kunci Pada Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100.00%	100.00%	100.00 %	100.00%	100.00%
	Capaian Output Kegiatan				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100.00%	100.00%	100.00 %	100.00%	100.00%

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikat or Lainnya	Target Renstra PD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	Persentase Pelaksanaan dan Pelaporan Pengelolaan Barang Milik Daerah yang berada di Pengguna Barang Milik Daerah				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100.00%	100.00%	100.00 %	100.00%	100.00%
	Persentase Pengelolaan Pengadaan Barang dan jasa				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100.00%	100.00%	100.00 %	100.00%	100.00%
	Persentase Realisasi Kegiatan Fisik				100	100	100	100	100	100	100	100	96.09	100	100.00%	100.00%	100.00 %	96.09%	100.00%
	Persentase Realisasi Keuangan				100	100	100	100	100	100	100	100	89.63	71	100.00%	100.00%	100.00 %	89.63%	71.00%
	Laporan Penyusunan Manajemen Resiko dan Laporan Pengendalian Manajemen Resiko maksimal 10 Januari				2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100.00%	100.00%	100.00 %	100.00%	100.00%
	Dokumen Reviu				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100.00%	100.00%	100.00 %	100.00%	100.00%

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikat or Lainnya	Target Renstra PD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	Indikator Kinerja Utama																		
	Jumlah kegiatan sosialisasi, internalisasi, penetapan leader, tim Budaya Kerja				1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	100.00%	100.00%	100.00 %	100.00%	100.00%
	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100.00%	100.00%	100.00 %	100.00%	100.00%
	Persentase Pelaksanaan dan Pemenuhan Monitoring Center for Prevention KPK				100	100	100	100	100	100	100	100	70.95	100	100.00%	100.00%	100.00 %	70.95%	100.00%
	Kawasan Tanpa Rokok (KTR) di Perkantoran				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100.00%	100.00%	100.00 %	100.00%	100.00%

Capaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara keseluruhan dapat dikatakan berhasil memenuhi target kinerja yang dijanjikan pada awal tahun.

Dalam periode tahun 2020 – 2024 rata-rata tingkat pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terus meningkat dan telah melebihi target yang telah ditetapkan sebagaimana yang telah disampaikan pada tabel diatas, adapun implikasi yang timbul terhadap capaian tersebut adalah sebagai berikut:

- 1. Dari seluruh pencapaian kinerja masih terdapat kinerja yang mengalami penurunan pada tengah periode
- 2. Pada capaian yang melebihi target akan dilakukan evaluasi lagi terkait perubahan atau penambahan target kinerja
- 3. Secara keseluruhan pada capaian Rencana Strategis sudah baik, karena pada periode pertama hingga akhir tingkat capaian terus meningkat
- 4. Diperlukan penyesuaian terhadap indikator dan satuan target

Dalam capaian tersebut, tentunya terdapat permasalahan yang timbul di masyarakat yang harus diselesaikan dengan program dan kegiatan secara berkesinambungan dalam Rencana Strategis

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2020 – 2024 diperoleh dari perbandingan antara target capaian indikator sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2020 – 2024 dengan realisasinya. Berikut capaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020 – 2024 di setiap indikator kinerja :

1. Predikat Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia

Tabel 2.3.2.1 Jumlah Kejadian Konflik dan Gejolak

Uraian	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Predikat Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	101.19%	89.28%	98.2%	101%	102%

sumber data : Sub Bagian Keuangan Dan Aset

Data diatas menunjukkan bahwa meningkatnya predikat Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia hal ini akibat matangnya Perencanaan Kegiatan sehingga bisa tercapai 100 %. Hal ini Kontradiksi denmngan pencapaian Indeks Profesional ASN yang masih belum mencapai target, hal ini di karenak minimnya anggaran untuk pendampingan, Bimtek, dan Sosialisasi Program Kepegawain serta Pelatihan dan Pendidikan seperti yang tertera dalam Table dibawah ini :

Tabel 2.3.2.2 Data Indeks Profesional ASN

Uraian	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Indeks Profesional ASN	53.67%	53.06%	53.08%	53.08%	53.09%

sumber data : Sub Bagian Keuangan Dan ASN

2. Indeks Sistem Merit

Tabel 2.3.2.3 Data Indeks Sintem Merit

Uraian	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Indeks Sistem Merit	Na	Na	Na	86.00 %	88.80 %

sumber data : Sub Bagian Keuangan dan Aset

Dalam indikator ini menunjukkan sedikit menaiknyaindek sistem merit walaupun masih belu mencapai target yang telah ditetapkan dalam Renstra, hal ini terjadi dikarenakan Indeks Sistem Merit diberlakukan Pusat terhitung mulai tahun 2023 sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara dalam tahap penyesuaian target kinerja yang baru dan menyesuaikan dengan Anggaran pada Tahun tersebut.

Analisis Pengelolaan Anggaran dan Realisasi Pendanaan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara

Anggaran pendanaan pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara dari tahun 2021 – 2024 cenderung mengalami kenaikan setiap tahunnya. Sehingga berdampak kepada pencapaian realisasi yang dapat dikatagorikan “baik” Dari total anggaran dan realisasinya dapat diketahui bahwa rasio antara realisasi dan anggaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

Tahun 2017 sebesar 90,98 persen, tahun 2018 sebesar 91,17 persen, tahun 2019 sebesar 91,14 persen, dan tahun 2020 sebesar 89,26 persen. Dilihat dari data tersebut capaian terendah terdapat pada tahun 2020 dan yang tertinggi pada tahun 2018, hal realisasi ini tidak memiliki pengaruh langsung terhadap progres target pencapaian program, karena kegiatan penunjang pencapaian target program hanya bisa dilaksanakan dengan pola minimal, tentunya ini dipengaruhi beberapa faktor yang dimulai anggaran pendanaan yang semakin tahun semakin menurun, realisasi anggaran dan progres pencapaian target program, sebagai berikut :

1. Pengaruh keadaan ekonomi secara global yang cenderung menurun, sehingga berpengaruh pada pendapatan dan bagi hasil untuk Kabupaten Kutai Kartanegara
2. Terdapat beberapa peraturan perundang-undangan terbaru dan yang berubah, sehingga harus dilakukan penyesuaian terhadap pencapaian program.
3. Proses/mekanisme penatausahaan keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara mengalami gangguan baik secara sistem maupun operasional, sehingga berpengaruh terhadap proses pengajuan dan realisasi anggaran perangkat daerah
4. Adanya faktor eksternal dari pihak instansi vertikal yang menjalankan operasi secara masif khususnya pada kasus penyakit masyarakat
5. Masih belum sinkronnya penjadwalan pelaksanaan kegiatan
6. Adanya tahapan waktu kegiatan yang harus ditepati, sehingga terdapat kegiatan yang terlewat untuk dilaksanakan mengingat tahapan tersebut sudah melangkah pada tahapan berikutnya, hal ini terjadi pada pelaksanaan Pemilu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah serentak.
7. Adanya pandemi COVID-19 yang mengharuskan ditunda pelaksanaan beberapa kegiatan yang mengumpulkan orang dalam jumlah banyak

Untuk mengidentifikasi potensi dan permasalahan khusus pada aspek pendanaan pelayanan perangkat daerah pada level program, selanjutnya kinerja

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan dianalisis melalui pendanaan pelayanan perangkat daerah melalui pelaksanaan Rencana Strategis periode perencanaan sebelumnya yang dituangkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.3.4.1
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah

URAIAN	Anggaran Pada Tahun Ke-		Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-		Rasio		Rata-Rata Pertumbuhan	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	Anggaran	Realisasi
-1	-5	-6	-10	-11	-15	-16	-17	-18
Belanja Tidak Langsung	10.344.850.751,10	10.786.019.770,00	10.067.276.672,00	10.168.787.330,00	84,69	81,59	2,11	2,03
Belanja Pegawai	8.344.850.751,10	8.786.019.770,00	7.067.276.672,00	7.168.787.330,00	84,69	81,59	2,11	2,03
Belanja Langsung	10.264.723.943,40	9.374.390.384,00	9.865.374.494,00	8.604.312.839,00	94,50	87,92	1,75	1,63
Belanja Pegawai	2.842.864.000,00	3.164.660.000,00	3.823.554.600,00	163.670.000,00	97,71	99,40	0,39	0,40
Belanja Barang Jasa	6.191.324.543,40	6.028.968.384,00	5.813.807.894,00	5.260.263.739,00	93,90	87,25	1,95	1,81
Belanja Modal	230.535.400,00	180.762.000,00	228.012.000,00	180.379.100,00	98,91	99,79	1,57	1,58
JUMLAH BL + BTL	20.609.574.694,50	19.160.410.154,00	19.932.651.166,00	18.773.100.169,00	89,26	84,25	1,94	1,83

Tabel 2.3.4.2
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah

URAIAN	Anggaran Pada Tahun Ke-			Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-			Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-			Rata-Rata Pertumbuhan	
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	Ang	Rea
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Oaerah Kabupaten/Kota	22,227,740,842.00	13,263,312,404.00	22,227,740,842.00	24,302,862,422.00	22,227,740,842.00	22,227,740,842.00	22,302,862,422.00	22,000,200,842.00	21,227,740,842.00	19,575,565,549.00	96,91
Program Kepegawaian Oaerah	5,304,454,000.00	1,905,800,010.00	5,304,454,000.00	7,433,872,500.00	5,304,454,000.00	8,304,454,000.00	6,433,872,500.00	5,200,454,000.00	8,200,454,000.00	4,054,279,556.00	95,24
Program Pengembangan Sumber Oava Manusia	2,914,000,000.00	2,200,701,700.00	2,914,000,000.00	8,760,459,820.00	2,914,000,000.00	6,914,000,000.00	6,760,459,820.00	2,800,000,000.00	6,850000,000.00	2,609,038,640.00	62,68
JUMLAH	29.030.375.842,00	16.381.761.672,00	29.839.256.579,00	39.474.777.371,00	29.986.269.805,00	36.809.038.637,00	83,86	93,28	91,55	14,55	15,88

2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu:

(1) Aparatur Sipil Negara (ASN):

- √ Pegawai Negeri Sipil (PNS): Meliputi seluruh PNS di lingkungan pemerintah daerah, mulai dari staf hingga pejabat eselon
- √ Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Meliputi seluruh PPPK di lingkungan pemerintah daerah.

(2) Calon ASN:

- √ Pelamar CPNS/PPPK: Meliputi seluruh individu yang mendaftar untuk menjadi ASN melalui jalur CPNS atau PPPK.
- √ Peserta Seleksi: Meliputi seluruh peserta yang mengikuti tahapan seleksi CPNS/PPPK.

(3) Pensiunan ASN:

- √ Pensiunan PNS: Meliputi mantan PNS yang telah memasuki masa pensiun.
- √ Penerima Pensiun: Meliputi keluarga pensiunan PNS yang berhak menerima

(4) Instansi Pemerintah Daerah:

- √ OPD (Organisasi Perangkat Daerah): Meliputi seluruh OPD di lingkungan pemerintah daerah.
- √ Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD): Meliputi seluruh SKPD di lingkungan pemerintah daerah.

Unit Pelaksana Teknis (UPT): Meliputi seluruh UPT di lingkungan pemerintah daerah.

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

Pada Sub Bab ini, akan dijelaskan isu-isu strategis berdasarkan permasalahan yang ada pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara. Penelaahan dan penentuan isu-isu strategis dilakukan berdasarkan sistematika berikut ini :

2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah.

Berdasarkan gambaran pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara pada Bab II, Kajian terhadap Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati dan Kajian terhadap Rencana Strategis maka berikut adalah permasalahan-permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Identifikasi permasalahan didasarkan pada hasil analisa kondisi internal maupun eksternal dan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2.5.1.1
Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas
dan Sasaran Perangkat Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
	Masih belum optimalnya Kualitas manajemen ASN	Belum Terpenuhinya Pengembangan Kompetensi	Belum tersedianya data kesenjangan Kompetensi ASN

		ASN berdasarkan Kebutuhan	
			Sebagian besar ASN belum mengikuti pemetaan Kompetensi
			Belum Optimalnya Evaluasi Pasca Pelatihan
		Rendahnya kualitas informasi kepegawaian	Belum Optimalnya ketersediaan Alat Bantu/Aplikasi pengelola Data ASN yang Terintergrasi
			Belum Optimalnya penyusunan rencana pengadaan CPNS/PPPK yang dirinci menurut

				jumlah, jenis jabatan, pangkat, kualifikasi dan unit kerja
			Pemenuhan penataan ASN	Data Kebutuhan ASN belum Valid
		PKA	Belum optimalnya penilaian kinerja ASN	Belum Optimalnya melaksanakan penilaian kinerja secara berkala.
				Belum tersedianya data analisis permasalahan yang terkait kinerja yang rendah atau tidak sesuai kontrak.
		PKA	Belum optimalnya pembinaan disiplin ASN	Belum Optimalnya realisasi kebijakan internal untuk memberi penghargaan kepada pegawai berprestasi luar biasa.
				Data terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku belum di kelola secara Elektronik
		MUTA SI	Penyusunan Pola Karir ASN Belum Optimal	Belum tersusunnya Kebijakan Internal tentang Pola Karir

Hambatan dalam pengelolaan sumber daya aparatur yang dihadapi berdampak pada tuntutan untuk menjadi ASN yang visioner dan profesional serta dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat dalam hal pelayanan dan pembangunan. Beberapa hal yang menjadi hambatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian diantaranya:

1. Belum optimalnya administrasi pelayanan kepegawaian;
2. Belum Terpenuhinya Pengembangan Kompetensi ASN berdasarkan Kebutuhan;
3. Rendahnya kualitas informasi kepegawaian;
4. Belum optimalnya penilaian kinerja ASN;
5. Belum optimalnya pembinaan disiplin ASN;
6. Penyusunan Pola Karir ASN Belum Optimal.
7. Belum masuknya sistem Merit di Renstra awal.

Beberapa isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara, antara lain:

1. Mewujudkan manajemen karier dan manajemen talenta SDM untuk mewujudkan ASN yang profesional dan berintegritas;
2. Menurunkan kesenjangan kompetensi pegawai;
3. Melaksanakan penataan pegawai melalui pengadaan, mutasi, rotasi dan promosi;
4. Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi.

Dalam penentuan isu-isu strategis Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menggunakan konsep dan prinsip manajemen analisis (SWOT) yang meliputi kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*) serta tantangan (*threat*).

Aspek kekuatan (*strength*) adalah segala sesuatu yang terdapat di dalam kewenangan dan berada di bawah langsung kendali tugas fungsi BKPSDM yang dapat dimanfaatkan dalam meningkatkan kinerja BKPSDM. seperti:

1. Adanya perencanaan pengadaan pegawai berdasarkan formasi pegawai;
2. Adanya standar kompetensi jabatan bagi pegawai di Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara yang

dijabarkan berdasarkan analisa jabatan dan tugas pokok fungsi.

3. Adanya kurikulum kediklatan sebagai panduan silabus kediklatan;
4. Adanya unit penilaian kompetensi pegawai untuk melaksanakan penilaian kompetensi pegawai;
5. Adanya penilaian kinerja pegawai dengan sistem terintegrasi (SIASN);
6. Adanya tunjangan kinerja dinamis berdasarkan capaian kinerja pegawai;
7. Adanya regulasi tentang pola karier pegawai;
8. Adanya layanan data dan informasi kepegawaian (SIMPEG)
9. Adanya pembinaan jabatan fungsional pegawai.

Aspek kelemahan (*weakness*) adalah segala sesuatu yang berasal dari dalam dan terkait langsung dengan fungsi dan peranan BKPSDM yang dapat menjadi kendala dalam peningkatan kinerja BKPSDM, seperti:

1. Belum optimalnya penggunaan teknologi informasi dalam layanan kepegawaian dikarenakan masih terdapat beberapa proses layanan kepegawaian yang dilaksanakan secara manual.

Aspek peluang (*opportunity*) adalah kondisi eksternal yang mendukung dan dapat dimanfaatkan dalam peningkatan kinerja BKPSDM, seperti:

1. Adanya UU dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian;
2. Dukungan APBD dalam penyelenggaraan program dan kegiatan;
3. Peningkatan kapasitas pegawai melalui beasiswa tugas belajar;
4. Perkembangan teknologi informasi yang pesat.

Aspek tantangan (*threat*) adalah kondisi eksternal yang dapat menghambat pengembangan dan peningkatan kinerja BKPSDM, seperti:

1. UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa target ASN mengikuti diklat minimal 20 JPL/ASN per tahun;
2. Permenpan RB No 25 Tahun 2024 tentang tentang penyederhanaan struktur organisasi pada instansi pemerintah untuk penyederhanaan birokrasi;
3. Permenpan No 17 Tahun 2024 tentang penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional;

Strategi-strategi tersebut dilakukan dengan tabulasi silang terhadap faktor- faktor internal dan eksternal sebagai berikut:

- 1. *Strengts-Opportunities Strategy*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal;
- 2. *Weakness-Opportunities Strategy*, yaitu memperbaiki kelemahan internal dengan mengambil keuntungan dari peluang eksternal;
- 3. *Strengts-Threats Strategy*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman eksternal;
- 4. *Weakness-Treaths Strategy*, yaitu merupakan strategi pertahanan untuk menghindari kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

Faktor Internal Faktor eksternal	Kekuatan: 1. Adanya perencanaan pengadaan pegawai berdasarkan formasi pegawai; 2. Adanya standar kompetensi jabatan; 3. Adanya kurikulum kediklatan sebagai panduan silabus kediklatan; 4. Adanya unit penilaian kompetensi pegawai untuk melaksanakan penilaian kompetensi pegawai; 5. Adanya penilaian kinerja pegawai dengan sistem terintegrasi; 6. Adanya tunjangan kinerja dinamis berdasarkan capaian kinerja pegawai; 7. Adanya regulasi tentang pola karier pegawai sebagai bentuk dari arah pengembangan karir pegawai; 8. Adanya layanan data dan informasi kepegawaian; 9. Adanya pembinaan jabatan fungsional pegawai;	Kelemahan: 1. Belum optimalnya penggunaan teknologi informasi dalam layanan kepegawaian dikarenakan masih terdapat beberapa proses layanan kepegawaian yang dilaksanakan secara manual.
Peluang: 1. Adanya UU dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian; 2. Dukungan APBD dalam penyelenggaraan program dan kegiatan; 3. Peningkatan kapasitas pegawai melalui beasiswa tugas belajar dari instansi vertikal. 4. Perkembangan teknologi informasi yang pesat.	Alternatif Strategi: 1. Meningkatkan kualitas perencanaan dan pengembangan ASN; 2. Meningkatkan kualitas pelayanan kesejahteraan pegawai; 3. Meningkatkan fasilitasi penilaian kinerja pegawai; 4. Meningkatkan ketepatan waktu fasilitasi ijin belajar dan tugas belajar;	Alternatif Strategi: 1. Meningkatkan kualitas data ASN.
Ancaman: 1. UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara 2. Permenpan RB No 25 Tahun 2024 tentang penyederhanaan struktur organisasi pada instansi pemerintah untuk penyederhanaan birokrasi; 3. Permenpan RB No 17 Tahun 2024tentang penyetaraan jabatan administasi ke dalam jabatan fungsional;	Alternatif Strategi: 1. Meningkatkan kualitas JF yang terlayani; 2. Meningkatkan kompetensi ASN.	Alternatif Strategi: 1. Meningkatkan kualitas layanan administrasi kepegawaian

Telaahan Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Terpilih

Berdasarkan RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara tahun 2025 – 2029 maka visi dan misi dalam RPJMD adalah :

A. Visi

Adapun Visi berdasarkan RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara tahun 2025 – 2029 yaitu:

“Terwujudnya Fondasi Pusat Pangan, Pariwisata dan Industri Hijau yang Maju, Sejahtera dan Berkelanjutan”.

B. Misi

Dalam rangka pencapaian visi tersebut, berikut ini misi yang ditentukan sebagaimana terdapat pada RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara tahun 2025 – 2029 yaitu :

1. Terbaik dalam mewujudkan pengembangan hilirisasi sektor pertanian, pariwisata dan ekonomi kreatif sebagai pondasi ekonomi baru non ekstraktif;
2. Terbaik dalam mewujudkan pengembangan dasar pembangunan kewilayahan yang berkeadilan;
3. Terbaik dalam mewujudkan tata kelola Pemerintahan dan peningkatan profesionalisme Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara;
4. Terbaik dalam mewujudkan pemenuhan dan pemerataan pelayanan dasar kesehatan, pendidikan dan perlindungan sosial;
5. Terbaik dalam mewujudkan pengembangan pendidikan karakter dan pelestarian lingkungan berbasis kearifan lokal.

Berdasarkan pada visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati dalam RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara tahun 2025 – 2029, maka Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara termasuk dalam pelaksanaan misi ke 3 yaitu **“Terbaik Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan dan Peningkatan Profesionalisme Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara”** Sebagai bentuk tanggung jawab mendukung pencapaian Visi dan pelaksanaan misi Bupati dan Wakil Bupati Kutai Kartanegara. Selanjutnya dari misi yang telah dipilih tersebut, maka Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyajikan faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan SKPD yang dapat memengaruhi

pencapaian visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati tersebut dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.5.2.1
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan SKPD
Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati
Visi : “Terwujudnya Fondasi Pusat Pangan, Pariwisata dan Industri Hijau yang Maju, Sejahtera dan Berkelanjutan”.

No.	Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati	Permasalahan Pelayanan OPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Terbaik dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan dan peningkatan profesionalisme Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	Belum Terpenuhinya Pengembangan Kompetensi ASN berdasarkan Kebutuhan	Belum tersedianya data kesenjangan Kompetensi ASN	1. Adanya perencanaan pengadaan pegawai berdasarkan formasi pegawai; 2. Adanya kurikulum kediklatan sebagai panduan silabus kediklatan; 3. Adanya unit penilaian kompetensi pegawai untuk melaksanakan penilaian kompetensi pegawai; 4. Adanya penilaian kinerja pegawai dengan sistem terintegrasi;
			Sebagian besar ASN belum mengikuti pemetaan Kompetensi	
		Rendahnya kualitas informasi kepegawaian	Belum Optimalnya ketersediaan Alat Bantu/Aplikasi pengelola Data ASN yang Terintergrasi	1. Meningkatkan kualitas JF yang terlayani; Meningkatkan kompetensi ASN. 2 Adanya perencanaan pengadaan pegawai berdasarkan formasi pegawai; 3. Adanya standar kompetensi jabatan; 4. Adanya kurikulum kediklatan sebagai panduan silabus kediklatan; 5. Adanya layanan data dan informasi kepegawaian;
			Belum Optimalnya penyusunan rencana pengadaan CPNS/PPPK	

			yang dirinci menurut	Adanya pembinaan jabatan fungsional pegawai;
			jumlah, jenis jabatan, pangkat, kualifikasi dan unit kerja	
		Pemenuhan penataan ASN	Data Kebutuhan ASN belum Valid	1. Adanya perencanaan pengadaan pegawai berdasarkan formasi pegawai; 2. Adanya standar kompetensi jabatan; 3. Adanya kurikulum kediklatan sebagai panduan silabus kediklatan; 4. Adanya unit penilaian kompetensi pegawai untuk melaksanakan penilaian kompetensi pegawai; 5. Adanya penilaian kinerja pegawai dengan sistem terintegrasi; 6. Adanya tunjangan kinerja dinamis berdasarkan capaian kinerja pegawai; 7. Adanya regulasi tentang pola karier pegawai sebagai bentuk dari arah pengembangan karir pegawai; 8. Adanya layanan data dan informasi kepegawaian; Adanya pembinaan jabatan fungsional pegawai;
		Belum optimalnya penilaian kinerja ASN	1. Belum Optimalnya melaksanakan penilaian kinerja secara berkala.	
			6. Belum tersedianya data analisis permasalahan yang terkait kinerja yang rendah atau tidak sesuai kontrak.	
		Belum optimalnya pembinaan disiplin ASN	Belum Optimalnya realisasi kebijakan internal untuk memberi penghargaan kepada pegawai berprestasi luar biasa.	
			Data terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode prilaku belum di kelola secara Elektronik	
		Penyusunan Pola Karir ASN Belum Optimal	Belum tersusunnya Kebijakan	

			Internal tentang Pola Karir	

Telaahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025 – 2029

Visi Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia pada tahun 2025 – 2029 adalah : **“*Meningkatnya kualitas ASN dan kapasitas manajemen ASN berbasis pendekatan human capital management*”**

Dari visi Badan Kepegawaian Negara tersebut, maka terdapat misi, tujuan dan sasaran yang memiliki kesesuaian dengan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara. Adapun misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan visi Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara tahun 2025 – 2029 tersebut sebagai berikut :

Tabel 2.5.3.1
Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara

No.	Misi/Tujuan	Sasaran
1.	Transformasi manajemen ASN berbasis digital dan penguatan sistem meritokrasi untuk mewujudkan profesionalitas ASN dan birokrasi yang lincah, profesional, akuntabel, serta mendukung visi Indonesia Emas 2045	
	Tujuan : Peningkatan kualitas ASN dan manajemennya	1. Meningkatkan kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN berbasis meritokras
		2. Meningkatkan kapabilitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, akuntabel, dan berbasis digital, dengan tujuan akhir mewujudkan ASN profesional dan manajemen ASN berbasis <i>human capital management</i> untuk mendukung Indonesia Emas 2045

Tabel 2.5.3.2
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Rencana Strategis K/L

Aspek Kajian	Capaian/Kondisi Saat Ini	Standar yang digunakan	Faktor yang mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan OPD
			Internal (Kewenangan OPD)	Eksternal (Di luar Kewenangan OPD)	
Terwujudnya kapabilitas manajemen ASN dan meritokrasi	Masih belum optimalnya penerapan sistem merit	Kenaikan indeks sistem merit	Merupakan Tupoksi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara	Peraturan perundang-undangan yang berlaku	1. Masih adanya instansi pemerintah yang belum mencapai kategori "Baik" dalam implementasi sistem merit dalam manajemen ASN
	Masih belum optimalnya penerapan profesional ASN	Kenaikan indeks profesional ASN	Merupakan Tupoksi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara	Peraturan perundang-undangan yang berlaku	1. Perlunya peningkatan kualitas dan profesionalitas pegawai ASN untuk mendukung visi Indonesia Emas 2045.
	Baru akan melaksanakan Manajemen Talenta	Persentase penerapan manajemen talenta	Merupakan Tupoksi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara	Peraturan perundang-undangan yang berlaku	1. Tantangan dalam menerapkan manajemen talenta di tengah keterbatasan anggaran dan perlunya pola pikir inovatif pada pegawai.
Terwujudnya Transformasi kelembagaan dan digital	Belum optimalnya Transformasi kelembagaan dan digital	Jumlah layanan berbasis data	Merupakan Tupoksi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara dan Dinas Komunikasi	Peraturan perundang-undangan yang berlaku	2. Perlunya konsolidasi agar manajemen ASN berjalan responsif dan berbasis data guna menghadapi tantangan sektor publik.

			dan Informasi		
Terwujudnya Operasional dan Regulasi	Belum optimalnya Operasional dan Regulasi	Jumlah Regulasi dan operasional	Merupakan Tupoksi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara	Peraturan perundang-undangan yang berlaku	1. Keterbatasan efektivitas monitoring dan evaluasi rencana aksi reformasi birokrasi yang selama ini dilakukan secara daring, terutama di tingkat kantor regional. 2. Kurangnya koordinasi internal yang menyebabkan pelaksanaan reformasi birokrasi sering kali hanya menjadi tanggung jawab unit tertentu.
Terwujudnya Transformasi Peran Strategis	Belum optimalnya Transformasi Peran Strategis	Jumlah layanan	Merupakan Tupoksi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara	Peraturan perundang-undangan yang berlaku	1. Pergeseran fokus BKPSDM dari sekadar pengawas instansi menjadi penjamin hak-hak pegawai ASN secara individu. 2. Tantangan dalam mengimplementasikan kebijakan periodisasi kenaikan pangkat yang kini dilakukan setiap bulan sepanjang tahun.

Telaahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur 2025 - 2029

Visi Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur pada tahun 2025 – 2029 telah diselaraskan dengan Visi RPJMD Provinsi Kalimantan Timur 2025 – 2029 adalah : **“Kaltim Sukses Menuju Generasi Emas”**

Dari visi tersebut, maka terdapat misi, tujuan dan sasaran yang memiliki kesesuaian dengan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara. Adapun misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan visi Rencana Strategis Badan

Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur tahun 2025 – 2029 tersebut sebagai berikut :

Tabel 2.5.4.1

Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur

No.	Misi/Tujuan	Sasaran
1.	Misi : Peningkatan kualitas pelayanan dan manajemen ASN yang profesional, akuntabel, serta berorientasi mutu	
	Tujuan 1 : Terwujudnya tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Melayani	Sasaran 1 : Meningkatkan penyempurnaan manajemen sumber daya aparatur dan restrukturisasi organisasi agar lebih efisien dan efektif.
	Tujuan 2 : Terwujudnya Peningkatan Kualitas SDM Aparatur (ASN)	Sasaran 1 : Meningkatnya penjaminan penggunaan sumber daya manusia dan anggaran secara berkeadilan serta berkelanjutan.
	Tujuan 3 : Terwujudnya Transformasi Digital dan Manajemen Talenta	Sasaran 3 : Meningkatnya penguatan kualitas aparatur untuk mendukung program unggulan daerah, seperti penguatan ekonomi berbasis potensi daerah dan inovasi teknologi.
	Tujuan 4 : Terwujudnya Optimalisasi Manajemen Kinerja	Sasaran 4 : Memastikan profesionalisme aparatur melalui penegakan disiplin dan peningkatan produktivitas kerja yang terukur.
	Tujuan 5 : Terwujudnya Penyelarasan dengan Kebijakan Nasional	Sasaran 4 : Meningkatnya kewaspadaan dalam menjaga kondusifitas yang tertib, aman dan nyaman di Kalimantan Timur

Tabel 2.5.4.2
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Rencana Strategis Provinsi

Aspek Kajian	Capaian/ Kondisi Saat Ini	Standar yang digunakan	Faktor yang mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan OPD
			Internal (Kewenangan OPD)	Eksternal (Di luar Kewenangan OPD)	
Terwujudnya tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Melayani	Belum optimalnya tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Melayani	Presentase capaian tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Melayani	Merupakan Tupoksi Badan Kepegawaia n Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara	Peraturan perundang-undangan yang berlaku	1. Masih Belum optimalnya tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Melayani
Terwujudnya Peningkatan Kualitas SDM Aparatur (ASN)	Belum optimalnya Peningkatan Kualitas SDM Aparatur (ASN)	Persentase capaian Peningkatan Kualitas SDM Aparatur (ASN)	Merupakan Tupoksi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara	Peraturan perundang-undangan yang berlaku	1. Masih Belum optimalnya Peningkatan Kualitas SDM Aparatur (ASN)
Terwujudnya Transformasi Digital dan Manajemen Talenta	Belum optimalnya Transformasi Digital dan Manajemen Talenta	Presentase capaian Transformasi Digital dan Manajemen Talenta	Merupakan Tupoksi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara	Peraturan perundang-undangan yang berlaku	1. Masih belum optimalnya Transformasi Digital dan Manajemen Talenta
Terwujudnya Optimalisasi Manajemen Kinerja	Belum optimalnya Optimalisasi Manajemen Kinerja	Presentase capaian optimalnya Optimalisasi Manajemen Kinerja	Merupakan Tupoksi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara	Peraturan perundang-undangan yang berlaku	1. Masih Belum optimalnya Optimalisasi Manajemen Kinerja

Terwujudnya Penyelarasan dengan Kebijakan Nasional	Belum optimalnya Penyelarasan dengan Kebijakan Nasional	Presentas e capaian optimalny a Penyelara san dengan Kebijakan Nasional	Merupakan Tupoksi Badan Kepegawaian Dan Pengembang an Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara	Peraturan perundang- undangan yang berlaku	2. Masih belum optimalnya Penyelarasan dengan Kebijakan Nasional
--	--	---	--	---	---

2.2.2 Isu Strategis Perangkat Daerah

Dengan mempertimbangkan identifikasi permasalahan yang ada serta ditinjau dari tugas dan fungsi yang dimiliki, gambaran pelayanan, visi dan misi program Bupati dan Wakil Bupati, sasaran jangka menengah pada Rencana Strategis Kementrian/Lembaga dan Provinsi, maka Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara dapat merumuskan isu-isu strategis yang akan ditangani melalui Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini.

Isu Strategis Global/Internasional

Isu strategis global adalah masalah atau tantangan yang memiliki dampak luas dan melintasi batas Negara, mempengaruhi komunitas Internasional secara besar-besaran. Karena sifatnya yang global, isu-isu ini membutuhkan perhatian dan tindakan yang melampaui kemampuan satu Negara atau wilayah saja, sehingga diperlukan kerja sama dan koordinasi antar Negara serta organisasi Internasional. Kerja sama ini sangat penting, tidak hanya untuk menangani masalah yang sudah ada, tetapi juga untuk mencegah timbulnya masalah serupa di masa depan, guna menjaga stabilitas dan keberlanjutan bagi generasi mendatang. Isu global di bidang kepegawaian dan bidang pendidikan dan pelatihan mencakup berbagai tantangan dan peluang yang dihadapi oleh suatu negara dalam skala Internasional. Isu-isu ini kompleks dan saling terkait, mempengaruhi stabilitas dan perkembangan suatu bangsa,

Berikut adalah beberapa isu global di bidang kepegawaian dan bidang pendidikan dan pelatihan yang memerlukan perhatian :

- **Transformasi Digital dan Kecerdasan Buatan (AI) :**

Perkembangan teknologi yang masif, termasuk **Artificial Intelligence (AI)** dan otomatisasi, menuntut perubahan cara kerja birokrasi.

- **Fokus:** Membangun *digital mindset* pada ASN agar layanan publik lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan teknologi.
- **Tantangan:** Digitalisasi memicu kekhawatiran penggantian peran manusia oleh mesin, sehingga diperlukan peningkatan kompetensi digital yang komprehensif.

- **Perang Talenta :**

Kompetisi global untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul semakin ketat.

- **Fokus:** Implementasi **Manajemen Talenta** dan sistem merit yang kuat untuk menarik serta mempertahankan individu berprestasi di sektor publik.
- **Arah:** Penguatan infrastruktur data SDM agar dapat bersaing dalam pengelolaan human capital di tingkat internasional.

- **Perkembangan Teknologi Informasi:**

Kemudahan akses informasi dan komunikasi juga dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak tertentu untuk menyebarkan paham-paham yang bertentangan dengan Ideologi Negara.

- **Kesehatan Mental dan Kesejahteraan Pegawai :**

Kesejahteraan ASN menjadi isu krusial pasca-pandemi dan di tengah tuntutan kerja yang dinamis.

- **Fokus:** Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental untuk meningkatkan performa manusia (*human performance*).

- **Perubahan Demografi dan Diversitas :**

Perubahan komposisi penduduk dunia, termasuk *aging population* (penduduk lansia) dan lonjakan usia produktif (*youth bulges*), memengaruhi strategi pengelolaan tenaga ASN.

- **Fokus:** Inklusi, kesetaraan gender, dan adaptasi gaya kerja antar-generasi (seperti tantangan adaptasi ASN muda) dalam struktur organisasi.

- **Keberlanjutan dan Krisis Global :**

Isu perubahan iklim dan krisis ekonomi global memaksa pemerintah untuk menjalankan birokrasi yang lebih efisien dan berkelanjutan.

- **Fokus:** Penyelenggaraan administrasi yang lebih "hijau" dan penggunaan anggaran yang lebih efisien melalui digitalisasi proses bisnis.

Isu Strategis Nasional

Isu strategis jangka menengah Nasional mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029. RPJMD nantinya akan menjadi implementasi dari RPJMN di tingkat daerah dengan menyesuaikan kondisi, potensi, dan kebutuhan spesifik dari masing-masing daerah. Isu strategis di tingkat Nasional akan menjadi arah bagi Pemerintah Daerah dalam merumuskan kebijakan yang sejalan dengan rencana Pembangunan Nasional. Rencana Pembangunan yang sinkron dengan isu strategis Nasional membuat Kabupaten Kutai Kartanegara turut dalam Pembangunan Nasional serta mencapai visi Indonesia Emas 2045. Isu-isu Nasional di bidang urusan kepegawaian dan bidang urusan pendidikan dan pelatihan saat ini meliputi berbagai tantangan dan peluang. Di bidang urusan kepegawaian dan bidang urusan pendidikan dan pelatihan, tantangan utama adalah :

- **Implementasi Sistem Merit dan Manajemen Talenta:** Memperkuat penerapan sistem merit dalam pengangkatan, mutasi, dan promosi untuk memastikan penempatan pegawai didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi, bukan faktor subjektif.
- **Digitalisasi Layanan Kepegawaian:** Transformasi layanan administrasi kepegawaian menuju sistem digital yang terintegrasi (Smart City/Industri 4.0) untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi.
- **Penguatan Budaya Kerja BerAKHLAK:** Internalisasi nilai-nilai dasar ASN secara masif dan berkelanjutan guna membangun integritas dan perilaku kerja inovatif.

- **Penyelesaian Masalah Tenaga Non-ASN:** Penataan dan penyelesaian status tenaga honorer sesuai dengan regulasi terbaru manajemen ASN.

Isu Strategis Provinsi Kalimantan Timur

Isu-isu bidang urusan kepegawaian dan bidang urusan pendidikan dan pelatihan di Kalimantan Timur saat ini sangat dinamis, terutama dengan adanya rencana pemindahan Ibu Kota Negara (IKN). Beberapa isu yang muncul meliputi :

1. **Peningkatan Kualitas SDM ASN:** Mengatasi kesenjangan kompetensi, mendorong pengembangan talenta digital dan talenta kepemimpinan, serta memastikan ASN memiliki kompetensi sesuai kebutuhan IKN dan era 4.0.
2. **Manajemen Talenta dan Pengembangan Karier:** Menerapkan sistem manajemen talenta yang lebih efektif untuk penempatan, pengembangan, dan promosi ASN yang objektif, termasuk pengembangan karier berbasis kinerja.
3. **Digitalisasi Pelayanan Kepegawaian:** Mempercepat transformasi digital dalam seluruh layanan kepegawaian (e-Kinerja, e-Surat, e-Database) untuk efisiensi, transparansi, dan kecepatan pelayanan.
4. **Reformasi Birokrasi dan Integritas:** Memperkuat budaya kerja birokrasi yang berorientasi pada pelayanan publik, integritas, dan profesionalisme ASN.
5. **Kesiapan SDM Menghadapi IKN:** Menyiapkan SDM ASN yang adaptif, kompeten, dan berwawasan kebangsaan untuk mendukung pembangunan dan operasional IKN, termasuk penyiapan SDM di daerah penyangga.
6. **Penguatan Sistem Penghargaan & Kinerja:** Memperbaiki sistem penilaian kinerja dan penghargaan yang lebih adil dan mendorong akuntabilitas, termasuk implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)

Isu Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara

Setelah menganalisis hal-hal yang telah disebutkan sebelumnya dan mempertimbangkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dan sesuai isu strategis RPJMD 2025 – 2029 yaitu Optimalisasi tata kelola dan birokrasi pemerintahan, penguatan kehidupan berdemokrasi dan perwujudan keamanan dan ketertiban berbasis pelayanan publik terdigitalisasi, beberapa isu strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Tabel 2.6.4.1 Perumusan Isu Strategis Daerah RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara

POTENSI DAERAH	PERMASALAHAN	ISU KLHS	ISU LINGKUNGAN DINAMIS			ISU STRATEGIS DAERAH
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
Dukungan Penerapan <i>Smart Regency</i> dan Infrastruktur Digital	Belum Optimalnya Perwujudan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	Peningkatan Layanan Jasa Keuangan	Perkembangan Teknologi	Tata Kelola dan Akuntabilitas Pemerintah	Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	Optimalisasi tata kelola dan birokrasi pemerintahan, penguatan kehidupan berdemokrasi dan perwujudan keamanan dan ketertiban berbasis pelayanan publik terdigitalisasi

Tabel 2.1 Teknik Menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN PD	PERMASALAHAN	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PD	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD			ISU STRATEGIS PD
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	Belum optimalnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik		Perkembangan teknologi telah menjadikan transformasi digital sebagai isu global yang juga berdampak nyata bagi Kabupaten	Peningkatan tata kelola dan akuntabilitas pemerintah merupakan agenda strategis yang sangat penting bagi Kabupaten Kutai Kartanegara. Dengan meningkatnya tuntutan	Masih minimnya akses masyarakat terhadap fasilitas pendidikan serta sarana pengembangan talenta, tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga menyebabkan rendahnya daya saing	Belum optimalnya tata kelola pemerintahan yang baik.

			Kutai Kartanegara. Pemerintah Daerah terus memacu adopsi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), <i>Smart City</i>, dan kebijakan Satu Data Indonesia untuk memperkuat tata kelola serta efisiensi layanan publik. Upaya digitalisasi mencakup pelatihan bagi para Aparatur Sipil Negara (ASN)	masyarakat akan transparansi, efisiensi, dan integritas dalam penyelenggaraan pemerintahan, Pemerintah Daerah dihadapkan pada tantangan besar untuk membangun sistem birokrasi yang profesional, responsif, dan bebas dari praktik korupsi	dan kualitas sumber daya manusia	
--	--	--	---	---	---	--

			lewat program <i>Government Transformation Academy</i> (GTA), pembekalan teknis keamanan siber, hingga penguatan kapasitas digital di internal OPD dan kecamatan.			
--	--	--	---	--	--	--

Berdasarkan identifikasi dari berbagai isu-isu strategis pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang akan ditangani dalam lima tahun ke depan yang dijabarkan sebagai berikut :

A. Belum Optimalnya Perwujudan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik.

Peningkatan tata kelola dan akuntabilitas pemerintah merupakan agenda strategis yang sangat penting bagi Kabupaten Kutai Kartanegara. Dengan meningkatnya tuntutan masyarakat akan transparansi, efisiensi, dan integritas dalam penyelenggaraan pemerintahan, Pemerintah Daerah dihadapkan pada tantangan besar untuk membangun sistem birokrasi yang profesional, responsif, dan bebas dari praktik korupsi.

Meskipun berbagai upaya reformasi birokrasi telah dilakukan, tantangan dalam menerapkan prinsip-prinsip *good governance*, seperti transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas, masih menemui berbagai kendala. Beberapa faktor yang menjadi penghambat antara lain adalah lemahnya pengawasan internal, adanya tumpang tindih regulasi, serta rendahnya literasi digital di kalangan aparatur pemerintah dalam melaksanakan sistem pemerintahan yang berbasis elektronik.

Di tingkat nasional, pemerintah mendorong penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), integrasi data, dan penguatan pengawasan oleh lembaga eksternal serta partisipasi masyarakat sipil. Di Kutai Kartanegara, beberapa inisiatif seperti digitalisasi layanan, pemanfaatan *e-planning* dan *e-budgeting*, serta penerapan sistem pengaduan daring sedang dikembangkan sebagai bagian dari transformasi tata kelola pemerintahan. Meskipun demikian, keberhasilan dari semua inisiatif ini sangat bergantung pada kapasitas SDM aparatur, komitmen politik dari pimpinan daerah, serta dukungan infrastruktur digital yang merata hingga ke tingkat kecamatan dan desa.

Tanpa adanya percepatan dalam reformasi sistemik, tata kelola yang lemah akan terus menghambat efektivitas program pembangunan serta menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Oleh karena itu, penting bagi Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara untuk memperkuat regulasi internal, meningkatkan kualitas layanan publik, dan memperluas ruang partisipasi masyarakat dalam setiap tahap proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan.

Peningkatan kapasitas ASN melalui pelatihan berkelanjutan, penguatan budaya kerja yang berbasis kinerja dan pelayanan, serta kolaborasi antarlembaga menjadi bagian penting dari strategi jangka menengah untuk menciptakan pemerintahan yang akuntabel dan berorientasi pada hasil. Dengan tata kelola yang baik, Kabupaten Kutai Kartanegara dapat mempercepat pencapaian tujuan pembangunan daerah dan sekaligus mendukung target nasional dalam mewujudkan birokrasi yang adaptif, efisien, dan terpercaya.

Dengan langkah-langkah yang konsisten dan komitmen yang kuat dari semua pihak, diharapkan tata kelola pemerintahan di Kutai Kartanegara akan mampu memenuhi ekspektasi masyarakat dan mendorong kemajuan yang lebih baik bagi seluruh warga.

A. Tantangan

Tantangan dalam pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara meliputi : Belum Optimalnya Perwujudan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik. Tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) di Kabupaten Kutai Kartanegara masih belum berjalan dengan optimal. Hal ini tercermin dari berbagai permasalahan dalam aspek transparansi, akuntabilitas, efektivitas pelayanan publik, dan partisipasi masyarakat.

Meskipun telah dilakukan berbagai upaya reformasi birokrasi dan digitalisasi layanan, praktik-praktik administrasi pemerintahan masih menghadapi tantangan seperti lemahnya koordinasi lintas perangkat daerah, tumpang-tindih kewenangan, serta rendahnya kualitas perencanaan dan pengawasan pembangunan.

Hal tersebut berdampak pada rendahnya efisiensi penggunaan anggaran dan lambatnya respons terhadap kebutuhan masyarakat. Masih terdapat disparitas dalam kualitas pelayanan publik antarwilayah dan antarinstitusi, terutama dalam hal kecepatan, kemudahan, dan kepastian pelayanan.

Selain itu, implementasi prinsip keterbukaan informasi publik belum sepenuhnya dijalankan secara konsisten, sehingga masyarakat masih kesulitan mengakses data dan informasi yang seharusnya terbuka. Rendahnya partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan juga memperlemah legitimasi dan efektivitas kebijakan yang diambil oleh Pemerintah Daerah. Kondisi ini menjadi hambatan serius dalam menciptakan pemerintahan yang responsif, bersih, dan melayani.

Indeks Reformasi Birokrasi (IRB) Kabupaten Kutai Kartanegara sudah mengalami peningkatan pada 2024 menjadi 71,51, angka tersebut mengalami kenaikan dibanding pada 2023 yakni sebesar 60,12. Meskipun demikian tantangan serius dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan publik.

Terlebih lagi, capaian IRB tersebut masih terpaut cukup jauh dibandingkan dengan IRB Provinsi Kalimantan Timur (85,16) pada yang sama. Kondisi ini menunjukkan perlunya langkah konkret dalam mempercepat reformasi birokrasi di Kutai Kartanegara, khususnya dalam hal penyederhanaan prosedur pelayanan, penguatan sistem pengawasan, serta peningkatan kapasitas aparatur sipil negara berbasis digitalisasi dan kinerja.

Pencapaian nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kabupaten Kutai Kartanegara juga masih belum optimal. Dengan nilai 67,86 pada 2023 (kategori B) dan mengalami penurunan menjadi 65,93 pada 2024 akibat adanya perubahan mekanisme penilaian, maka hal ini perlu mendapatkan perhatian yang serius.

Angka tersebut menunjukkan bahwa kualitas perencanaan kinerja, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara masih memerlukan perbaikan signifikan, terutama dalam hal konsistensi antara perencanaan program dan hasil capaian kinerja.

Jika dibandingkan dengan capaian SAKIP Provinsi Kalimantan Timur pada 2024 (78,74), Kutai Kartanegara masih memiliki kesenjangan yang cukup besar dalam hal akuntabilitas kinerja pemerintah. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas SDM perencana, penguatan sistem monitoring dan evaluasi, serta integrasi sistem pelaporan kinerja menjadi langkah strategis yang perlu diprioritaskan.

Untuk mendorong perwujudan tata kelola yang lebih baik, Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara perlu memperkuat sistem integritas birokrasi melalui peningkatan kapasitas aparatur, penyederhanaan prosedur pelayanan, serta penerapan sistem pengawasan internal yang ketat dan independen. Pelibatan masyarakat dan pemangku kepentingan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pembangunan juga harus ditingkatkan. Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung sistem pemerintahan digital (*e-government*) harus

dioptimalkan untuk menciptakan pelayanan yang lebih cepat, transparan, dan akuntabel.

B. Peluang

Berdasarkan tantangan utama di atas, serta sesuai dengan kedudukan, tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara, maka diperkirakan memiliki peluang sekaligus memungkinkan untuk melaksanakan upaya-upaya yang terkait dengan :

Peningkatan tata kelola dan akuntabilitas pemerintah merupakan agenda strategis yang sangat penting bagi Kabupaten Kutai Kartanegara. Dengan meningkatnya tuntutan masyarakat akan transparansi, efisiensi, dan integritas dalam penyelenggaraan pemerintahan, Pemerintah Daerah dihadapkan pada tantangan besar untuk membangun sistem birokrasi yang profesional, responsif, dan bebas dari praktik korupsi.

Meskipun berbagai upaya reformasi birokrasi telah dilakukan, tantangan dalam menerapkan prinsip-prinsip *good governance*, seperti transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas, masih menemui berbagai kendala. Beberapa faktor yang menjadi penghambat antara lain adalah lemahnya pengawasan internal, adanya tumpang tindih regulasi, serta rendahnya literasi digital di kalangan aparatur pemerintah dalam melaksanakan sistem pemerintahan yang berbasis elektronik.

Di tingkat nasional, pemerintah mendorong penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), integrasi data, dan penguatan pengawasan oleh lembaga eksternal serta partisipasi masyarakat sipil. Di Kutai Kartanegara, beberapa inisiatif seperti digitalisasi layanan, pemanfaatan *e-planning* dan *e-budgeting*, serta penerapan sistem pengaduan daring sedang dikembangkan sebagai bagian dari transformasi tata kelola pemerintahan. Meskipun demikian, keberhasilan dari semua inisiatif ini sangat bergantung pada kapasitas SDM aparatur, komitmen politik dari pimpinan daerah, serta dukungan infrastruktur digital yang merata hingga ke tingkat kecamatan dan desa.

Tanpa adanya percepatan dalam reformasi sistemik, tata kelola yang lemah akan terus menghambat efektivitas program pembangunan serta menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Oleh karena itu, penting bagi Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara untuk memperkuat regulasi internal,

meningkatkan kualitas layanan publik, dan memperluas ruang partisipasi masyarakat dalam setiap tahap proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan.

Peningkatan kapasitas ASN melalui pelatihan berkelanjutan, penguatan budaya kerja yang berbasis kinerja dan pelayanan, serta kolaborasi antarlembaga menjadi bagian penting dari strategi jangka menengah untuk menciptakan pemerintahan yang akuntabel dan berorientasi pada hasil. Dengan tata kelola yang baik, Kabupaten Kutai Kartanegara dapat mempercepat pencapaian tujuan pembangunan daerah dan sekaligus mendukung target nasional dalam mewujudkan birokrasi yang adaptif, efisien, dan terpercaya.

Dengan langkah-langkah yang konsisten dan komitmen yang kuat dari semua pihak, diharapkan tata kelola pemerintahan di Kutai Kartanegara akan mampu memenuhi ekspektasi masyarakat dan mendorong kemajuan yang lebih baik bagi seluruh warga.

BAB III

TUJUAN,SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan visi dan misi sebagai hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi sehingga rumusnya harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai di masa mendatang lebih spesifik dan terukur. Untuk itu tujuan disusun guna memperjelas pencapaian sasaran yang ingin diraih dari masing-masing misi adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun. Tujuan tersebut dirumuskan selaras dengan visi, misi dan prioritas yang akan dicapai. Sebagaimana visi dan misi pada rencana pembangunan jangka menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kutai Kartanegara 2025 – 2029 ditetapkan tujuan sebagai berikut :

TABEL 3.1.1 TUJUAN PERANGKAT DAERAH

MISI 3 RPJMD	SASARAN RPJMD	TUJUAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR TUJUAN
Terbaik dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan dan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia aparatur sipil negara.	Meningkatnya Kualitas SDM Yang Berdaya Saing dan Berkarakter	Meningkatkan Penyelenggaraan negara yang profesional dan bertanggungjawab	Indeks Harmoni Indonesia

3.2 Sasaran Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029

Sasaran organisasi merupakan bagian yang integral dalam proses perencanaan strategis organisasi, sehingga harus disusun secara konsisten dengan perumusan visi, misi dan tujuan organisasi. Fokus utama penentuan sasaran adalah tindakan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja yang diinginkan. Sasaran merupakan hasil yang

akan dicapai dalam rumusan yang spesifik, terukur dan dalam kurun waktu tertentu secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan.

Sasaran memberikan fokus pada penyusunan kegiatan, maka sasaran harus menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai. Dengan demikian apabila seluruh sasaran yang ditetapkan telah dicapai, diharapkan bahwa tujuan strategis terkait juga telah dicapai. Indikator kinerja sasaran adalah tolak ukur keberhasilan pencapaian sasaran yang akan diwujudkan selama 5 (lima) tahun. Setiap indikator kinerja disertai dengan rencana tingkat capaian (target).

TABEL 3.2.1 SASARAN PERANGKAT DAERAH

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN
Meningkatnya Kualitas SDM Yang Berdaya Saing dan Berkarakter	Meningkatkan penyelenggaraan negara yang profesional dan bertanggungjawab		Indeks Profesionalitas ASN (Indeks)
		Meningkatnya manajemen ASN sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai secara adil dan objektif	Indeks Sistem Merit (Nilai)
		Meningkatnya kompetensi dan keahlian ASN Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi (Indeks)

Secara keseluruhan tujuan dan sasaran serta indikator dan target pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029, dapat disampaikan pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Perangkat Daerah

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
5.03.5.04.0.00.01.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia											
- Meningkatnya Kualitas SDM Yang Berdaya Saing dan Berkarakter	Meningkatkan penyelenggaraan negara yang profesional dan bertanggungjawab		Indeks Profesionalitas ASN (Indeks)	75,03	80	81	82	83	84	85	
		Meningkatnya manajemen ASN sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai secara adil dan objektif	Indeks Sistem Merit (Nilai)	0,56	0,61	0,62	0,63	0,64	0,65	0,66	
		Meningkatnya kompetensi dan keahlian ASN Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi (Indeks)	25,41	29	29,5	30	30,5	31	31,5	

3.3 Strategi Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029

Strategi Merupakan keseluruhan cara atau langkah dengan penghitungan yang pasti untuk mencapai tujuan. Cara atau langkah dirumuskan lebih bersifat makro dibandingkan dengan teknik yang lebih sempit, dan merupakan rangkaian kebijakan. Sehingga strategi merupakan cara mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan ke dalam kebijakan-kebijakan dan program-program.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan dalam perencanaan tahun 2025 – 2029, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara menggunakan strategi penahapan sebagai berikut :

Tabel 3.4 Penahapan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

	2026	2027	2028	2029	2030
	Pemenuhan fondasi infrastruktur wilayah dan penataan kelembagaan	Pemerataan transformasi pembangunan berbasis kewilayahan	Peningkatan kemanfaatan transformasi pembangunan	Perwujudan fondasi transformasi dalam KUKAR IDAMAN TERBAIK	Pemantapan Menuju Akselerasi Transformasi Pembangunan
Tata kelola	Penguatan regulasi dan tata kelola serta infrastruktur digitalisasi pelayanan publik yang adaptif, konsisten dan implementatif	Peningkatan kompetensi dan kapasitas aparatur serta penguatan kelembagaan organisasi perangkat daerah	Penerapan Digitalisasi layanan publik dan penguatan sistem pengawasan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas	Perwujudan tata kelola dan sistem evaluasi pembangunan yang adaptif, konsisten, serta implementatif sebagai instrumen peningkatan kinerja pembangunan.	Penguatan kolaborasi multipihak (pemerintah, masyarakat, swasta) dalam tata kelola pembangunan

Adapun penahapan pembangunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025 – 2029 dijabarkan melalui strategi sebagai berikut :

1. Pemenuhan Fondasi Infrastruktur Wilayah dan Penataan Kelembagaan

1. Penguatan regulasi, tata kelola, dan pemanfaatan infrastruktur digital menjadi fondasi dalam membangun pelayanan publik yang adaptif, konsisten, dan implementatif. Digitalisasi pelayanan akan meningkatkan transparansi, mempercepat proses birokrasi, dan memperluas akses masyarakat terhadap layanan publik yang berkualitas. Langkah ini juga menjadi bagian dari transformasi kelembagaan menuju tata kelola pemerintahan yang lebih modern, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, sekaligus mendukung penguatan daya tarik kawasan ekonomi strategis.

2. Pemerataan transformasi pembangunan berbasis kewilayahan

eningkatan kompetensi dan kapasitas aparatur, serta penguatan kelembagaan organisasi perangkat daerah, menjadi prasyarat bagi tata kelola pemerintahan yang profesional dan responsif. Aparatur yang kompeten mampu mengimplementasikan kebijakan pembangunan secara efektif, sementara kelembagaan yang kuat memastikan koordinasi dan sinergi lintas sektor berjalan dengan baik. Hal ini penting untuk menjamin konsistensi transformasi pembangunan berbasis kewilayahan yang tidak hanya mengedepankan pembangunan fisik, tetapi juga memperkuat aspek kelembagaan sebagai motor penggerak pembangunan yang berkelanjutan.

3. Peningkatan Kemanfaatan Transformasi Pembangunan

Penerapan digitalisasi layanan publik serta penguatan sistem pengawasan diarahkan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Transformasi digital ini tidak hanya mempercepat pelayanan, tetapi juga meningkatkan kepercayaan publik terhadap kinerja pemerintah daerah.

4. Perwujudan fondasi transformasi dalam KUKAR IDAMAN TERBAIK

Fondasi transformasi juga diwujudkan melalui pengembangan sumber daya manusia yang inovatif, berdaya saing, dan berkarakter, sekaligus memperkuat ikatan sosial masyarakat yang inklusif, berkeadilan, dan berbudaya. Hal ini didukung oleh peran serta multi pihak dalam mengendalikan ancaman kerusakan lingkungan serta mengembangkan potensi energi ramah lingkungan sebagai bagian dari komitmen terhadap keberlanjutan pembangunan. Dengan demikian, KUKAR IDAMAN TERBAIK tidak hanya menjadi visi pembangunan, tetapi juga menjadi gerakan bersama seluruh pemangku kepentingan dalam membangun daerah yang mandiri, maju, dan berkelanjutan.

5. Pemantapan Menuju Akselerasi Transformasi Pembangunan

Penguatan kolaborasi multipihak antara pemerintah, masyarakat, dan dunia usaha menjadi kunci dalam tata kelola pembangunan yang partisipatif. Sinergi lintas sektor ini akan memastikan bahwa setiap program pembangunan lebih tepat sasaran, berkelanjutan, dan mampu menjawab kebutuhan nyata masyarakat.

3.4 Arah Kebijakan Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029

Arah Kebijakan merupakan suatu arah tindakan yang diambil oleh pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dan digunakan untuk mencapai suatu tujuan, atau merealisasikan suatu sasaran atau maksud tertentu. Oleh

karena itu, kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan untuk dijadikan pedoman dalam pengembangan pelaksanaan program/kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam perwujudan sasaran dan tujuan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara. Maka perlu ditetapkan suatu arah kebijakan rumusan rangkaian pernyataan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan jangka menengah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5 Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Rencana Strategis PD

NO.	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENCANA STRATEGIS PD	KETERANGAN
1	Meningkatnya Kualitas SDM Yang Berdaya Saing dan Berkarakter	Meningkatkan penyelenggaraan negara yang profesional dan bertanggungjawab	Penyusunan sistem perencanaan- penganggaran terpadu	
2			Penataan kelembagaan daerah sesuai kebutuhan pembangunan baru	
3			Peningkatan kapasitas ASN dan tata kelola kelembagaan publik	
4			Penguatan mekanisme akuntabilitas pembangunan berbasis kinerja	
5			Digitalisasi layanan publik	

Tabel 3.5.1 Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan

VISI (RPJMD)	“Terwujudnya Fondasi Pusat Pangan Pariwisata dan Industri Hijau yang Maju, Sejahtera dan Berkelanjutan”		
MISI (RPJMD)*	Terbaik Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan dan Peningkatan Profesionalisme Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara		
TUJUAN (RPJMD)*	Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan berdaya saing		
SASARAN (RPJMD)*	Meningkatnya kualitas pelayanan publik		
ARAH KEBIJAKAN (RPJMD)*	Penyusunan sistem perencanaan – penganggaran terpadu		
Tujuan	SASARAN	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan berdaya saing	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Penguatan regulasi dan tata kelola serta infrastruktur digitalisasi pelayanan publik yang adaptif, konsisten dan implementatif	1 Penyusunan sistem perencanaan – penganggaran terpadu
		Peningkatan kompetensi dan kapasitas aparatur serta penguatan kelembagaan organisasi perangkat daerah	2 Penataan kelembagaan daerah sesuai kebutuhan pembangunan baru
		Penerapan digitalisasi layanan publik dan penguatan sistem pengawasan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas	3 Peningkatan kapasitas ASN dan tata kelola kelembagaan publik
		Perwujudan tata kelola dan sistem evaluasi pembangunan yang adaptif, konsisten, serta implementatif sebagai instrumen penungkatan kinerja	4 Penguatan mekanisme akuntabilitas pembangunan berbasis kiner
		Penguatan kolaborasi multipihak (pemerintah, masyarakat, swasta) dalam tata kelola pembangunan	5 Digitalisasi layanan publik

			6	Penguatan sistem pengaduan
			8	Aplikasi dashboard lintas sektor
			9	Tata kelola adaptif, inovatif, dan kolaboratif berbasis pentahapan

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN
DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 Uraian Program

Pada bagian ini dikemukakan rencana program yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara yang merupakan hasil cascading dari tujuan, sasaran, outcome dan output, secara keseluruhan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjalankan 3 (tiga) program sebagai berikut:

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

4.2 Uraian Kegiatan

Pada bagian ini dikemukakan rencana kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara yang merupakan hasil cascading dari tujuan, sasaran, outcome dan output, secara keseluruhan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjalankan 13 (tiga belas) kegiatan sebagai berikut:

1. Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
3. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
4. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
5. Administrasi Umum Perangkat Daerah
6. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
7. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
8. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

9. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
10. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
11. Mutasi dan Promosi
12. Pengembangan Kompetensi Teknis
13. Sertifikasi, kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

4.3 Uraian Sub Kegiatan serta Kinerja, Indikator, Target dan Pagu Indikatif

Pada bagian ini dikemukakan rencana sub kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara yang merupakan hasil cascading dari tujuan, sasaran, outcome dan output, secara keseluruhan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjalankan 96 (sembilan puluh enam) sub kegiatan sebagai berikut:

1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
2. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA - SKPD
3. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA - SKPD
4. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA - SKPD
5. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
6. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
7. Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah
8. Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah
9. Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
Penyusunan Dokumen Perencanaan Urusan Selain Renstra PD dan
10. Renja PD
Koordinasi Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Penyelenggaraan
11. Urusan Pemerintahan Daerah yang Diampu
Sinkronisasi dan Harmonisasi Pusat dan Daerah dalam Rangka
12. Mendukung Target Pembangunan Nasional melalui Koordinasi Teknis Pembangunan
13. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

- 14 Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
- 15 Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
- 16 Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan
- 17 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
- 18 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
- 19 Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran
- 20 Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD
- 21 Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD
- 22 Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD
- 23 Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD
- 24 Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah
- 25 Penatausahaan Barang Milik daerah pada SKPD
- 26 Pemanfaatan Barang Milik daerah SKPD
- 27 Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya
- 28 Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
- 29 Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan
- 30 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- 31 Penyediaan Bahan Logistik Kantor
- 32 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- 33 Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
- 34 Penyediaan Bahan/Material
- 35 Fasilitas Kunjungan Tamu
- 36 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- 37 Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
- 38 Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD
- 39 Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
- 40 Pengadaan Mebel

- 41 Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan lainnya
- 42 Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
- 43 Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
- 44 Penyediaan Jasa Surat Menyurat
- 45 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- 46 Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- 47 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- 48 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
- 49 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
- 50 Penyediaan Jasa Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
- 51 Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN
- 52 Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
- 53 Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
- 54 Evaluasi Pengadaan ASN
- 55 Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN
- 56 Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian ASN
- 57 Evaluasi Pemberhentian ASN
- 58 Fasilitasi lembaga profesi ASN
- 59 Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN
- 60 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
- 61 Pengelolaan data Kepegawaian
- 62 Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
- 63 Pengelolaan Mutasi ASN
- 64 Pengelolaan kenaikan Pangkat ASN
- 65 Pengelolaan promosi ASN

- 66 Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
- 67 Pengelolaan Assesment Center
- 68 Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN
- 69 Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN
- 70 Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat
- 71 Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN
- 72 Evaluasi Diklat dan sertifikasi Jabatan ASN
- 73 Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional
- 74 Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional
- 75 Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN
- 76 Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional
- 77 Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN
- 78 Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
- 79 Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
- 80 Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional
- 81 Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- 82 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- 83 Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- 84 Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai
- 85 Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai
- 86 Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur
- 87 Pembinaan Disiplin ASN
- 88 Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN
- 89 Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
- 90 Evaluasi Disiplin ASN
- 91 Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

- 92 Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum,, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggaraan urusan pemerintahkonkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum
- 93 Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
- 94 Pelaksanaan Kerja Samaantar Lembaga
- 95 Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota
- 96 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan

Adapun secara rinci terkait rencana program, kegiatan, sub kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pagu pendanaan indikatif sebagaimana pada tabel berikut

TABEL 4.1 PROGRAM PERANGKAT DAERAH
PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03 - KEPEGAWAIAN					52.561.859.981,00		33.583.085.708,16		34.905.115.693,00		38.405.382.677,98		39.465.535.319,10	
5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA					43.478.859.981,00		24.015.085.708,16		24.015.085.708,00		24.015.085.707,98		24.015.085.708,10	
Meningkatnya Akuntabilitas Dan Tatakelola Kinerja Perangkat Daerah yang Efektif dan Efesien	Nilai Sakip Perangkat Daerah (Nilai)	76,42	77	77,9	43.478.859.981,00	79	24.015.085.708,16	80	24.015.085.708,00	80	24.015.085.707,98	80	24.015.085.708,10	Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaian
	Persentase Perencanaan ()	100	100	100		100		100		100		100		Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaian
	Persentase Publikasi Data Statistik Sektoral Daerah (DSSD) dalam Modul E-Walidata SIPD (Persentase)	100	100	100		100		100		100		100		Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaian
	Persentase laporan keuangan tepat waktu (Persentase)	100	100	100		100		100		100		100		Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaian
	Persentase Penambahan Nilai Aset Tetap (Persentase)	0	0	30		35		40		45		50		Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaian
5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					9.083.000.000,00		9.568.000.000,00		10.890.029.985,00		14.390.296.970,00		15.450.449.611,00	
Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (Persentase)	95	95	97	813.000.000,00	98	2.218.000.000,00	99	1.518.000.000,00	99	3.018.000.000,00	100	4.078.152.637,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaian
Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya (Persentase)	53,75	91	92	7.000.000.000,00	93	4.200.000.000,00	94	5.922.029.985,00	95	7.922.029.985,00	95	7.572.029.989,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaian
Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN	Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya (Persentase)	1	50	50	420.000.000,00	60	1.650.000.000,00	65	1.950.000.000,00	70	1.950.000.000,00	75	2.200.000.000,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaian
Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN	Persentase pegawai dengan SKP bernilai sangat baik dan baik (%)	96	99	99	850.000.000,00	99	1.500.000.000,00	99	1.500.000.000,00	99	1.500.266.985,00	99	1.600.266.985,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaian
5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN					6.950.000.000,00		3.700.000.000,00		3.700.000.000,00		3.700.000.000,00		4.700.000.000,00	
5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					6.950.000.000,00		3.700.000.000,00		3.700.000.000,00		3.700.000.000,00		4.700.000.000,00	

Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar kader manajerial dan fungsional	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan fungsional (%)	25,57	27,85	27,85	2.850.000.000,00	28,5	1.850.000.000,00	30	1.800.000.000,00	33,5	1.800.000.000,00	36	1.850.000.000,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Pendidikan Dan Pelatihan
Meningkatnya kualitas analisis kebutuhan rancangan pengembangan dan evaluasi	Persentase realisasi pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan (%)	80,28	100	100	100.000.000,00	100	100.000.000,00	100	150.000.000,00	100	150.000.000,00	100	150.000.000,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Pendidikan Dan Pelatihan
Meningkatnya layanan penjaminan mutu pengelolaan tugas belajar serta sertifikasi kompetensi	Persentase pejabat fungsional yang memiliki sertifikasi kompetensi diluar guru dan tenaga kesehatan (%)	50,39	63	66	1.000.000.000,00	69	500.000.000,00	72	500.000.000,00	75	500.000.000,00	75	450.000.000,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Pendidikan Dan Pelatihan
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis (Persentase)	50,57	52	54	3.000.000.000,00	56	1.250.000.000,00	58	1.250.000.000,00	60	1.250.000.000,00	60	2.250.000.000,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Pendidikan Dan Pelatihan

Tabel 4.2 Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Sub kegiatan Rencana Strategis PD

TABEL 4.2 TEKNIK MERUMUSKAN PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN
RANCANGAN AKHIR RENSTRA PD
PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
5.03.5.04.0.00.01.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia							
- Meningkatnya Kualitas SDM Yang Berdaya Saing dan Berkarakter	Meningkatkan penyelenggaraan negara yang profesional dan bertanggungjawab				Indeks Profesionalitas ASN (Indeks)		
		Meningkatnya manajemen ASN sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai secara adil dan objektif			Indeks Sistem Merit (Nilai)		
			Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian		Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (Persentase)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya (Persentase)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya (Persentase)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Persentase pegawai dengan SKP bernilai sangat baik dan baik (%)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Jumlah ASN yang diadakan dan diberhentikan	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	

					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian (Laporan)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi (Lembaga)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01.0001 - Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01.0002 - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	
					Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen)	5.03.02.2.01.0003 - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	

					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	5.03.02.2.01.0004 - Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01.0005 - Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01.0007 - Evaluasi Pemberhentian ASN	
					Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi (Lembaga)	5.03.02.2.01.0008 - Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01.0009 - Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	
NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0011 - Pengelolaan Data Kepegawaian	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian (Laporan)	5.03.02.2.01.0012 - Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	
				Jumlah ASN yang dimutasikan dan dipromosikan	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah (Dokumen)	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
					Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen)	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah (Dokumen)	5.03.02.2.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN	

					Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen)	5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN	
				Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi / Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional (Laporan)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat (Dokumen)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN (Dokumen)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN (Dokumen)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	5.03.02.2.03.0001 - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
					Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	5.03.02.2.03.0002 - Pengelolaan Assessment Center	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN (Dokumen)	5.03.02.2.03.0003 - Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	

					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat (Dokumen)	5.03.02.2.03.0005 - Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	
					Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN (Dokumen)	5.03.02.2.03.0012 - Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	
					Jumlah ASN Fungsional yang Dibina (Orang)	5.03.02.2.03.0013 - Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	
					Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	5.03.02.2.03.0014 - Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional (Laporan)	5.03.02.2.03.0015 - Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	
				Persentase capaian output sub kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa (Orang)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur (Dokumen)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	

					Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani (Dokumen)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN (Laporan)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN (Laporan)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen)	5.03.02.2.04.0001 - Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen)	5.03.02.2.04.0002 - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	5.03.02.2.04.0003 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	5.03.02.2.04.0004 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	
					Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa (Orang)	5.03.02.2.04.0005 - Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur (Dokumen)	5.03.02.2.04.0006 - Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN (Laporan)	5.03.02.2.04.0008 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani (Dokumen)	5.03.02.2.04.0009 - Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN (Laporan)	5.03.02.2.04.0010 - Evaluasi Disiplin ASN	
		Meningkatnya kompetensi dan			Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi (Indeks)		

		keahlian ASN Pemerintah Daerah				
			Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar kader manajerial dan fungsional		Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi (Indeks)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
				Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis
					Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum (Dokumen)	5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis
					Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun (Dokumen)	5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis
					Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun (Dokumen)	5.04.02.2.01.0001 - Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5.04.02.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
					Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum (Dokumen)	5.04.02.2.01.0004 - Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
				jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi managerial dan fungsional	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota (Orang)	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
					Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Laporan)	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
					Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota (Orang)	5.04.02.2.02.0003 - Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Laporan)	5.04.02.2.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
				Jumlah ASN yang tersertifikasi Kompetensi Dalam Negeri	Jumlah ASN Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri (Orang)	5.04.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	

					Jumlah ASN Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri (Orang)	5.04.02.2.03.0003 - Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	
NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
				Laporan Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Laporan Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten atau Kota (Laporan)	5.04.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	
					Laporan Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten atau Kota (Laporan)	5.04.02.2.03.0005 - Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten atau Kota	

Tabel 4.3 Rencana Program/Kegiatan/Sub kegiatan dan Pendanaan

**TABEL 4.3 RENCANA PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN DAN PENDANAAN
PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03 - KEPEGAWAIAN				52.511.859.981,00		33.583.085.708,16		34.905.115.697,00		38.405.382.681,98		39.465.535.319,10		
5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				43.478.859.981,00		24.015.085.708,16		24.015.085.708,00		24.015.085.707,98		24.015.085.708,10		
Meningkatnya Akuntabilitas Dan Tatakelola Kinerja Perangkat Daerah yang Efektif dan Efisien	Nilai Sakip Perangkat Daerah (Nilai)	76,42	77,9	43.478.859.981,00	79	24.015.085.708,16	80	24.015.085.708,00	80	24.015.085.707,98	80	24.015.085.708,10	5.03.5.04.0.00.01.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
	Persentase Perencanaan													
	Persentase Publikasi Data Statistik Sektoral Daerah (DSSD) dalam Modul E- Walidata SIPD (Persentase)	100	100		100		100		100		100			
	Persentase laporan keuangan tepat waktu (Persentase)	100	100		100		100		100		100			
	Persentase Penambahan Nilai Aset Tetap (Persentase)	0	30		35		40		45		50			
5.03.01.2.01 - Perencanaan, Panganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				435.000.000,00		2.040.000.000,00		2.040.000.000,00		2.040.000.000,00		2.040.000.000,00		
Jumlah dokumen rencana, anggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Berita Acara Hasil Sinkronisasi dan Harmonisasi Pusat dan Daerah dalam Rangka Mendukung Target Pembangunan Nasional melalui Koordinasi Teknis Pembangunan (Berita Acara)	1	1	435.000.000,00	1	2.040.000.000,00	1	2.040.000.000,00	1	2.040.000.000,00	1	2.040.000.000,00		

	Jumlah Berita Acara Hasil Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Berita Acara)	0	2		2		2		2		2			
	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	15	10		10		10		10		10			
	Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah (Data)	0	1		1		1		1		1			
	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	2	3		3		3		3		3			
	Jumlah Dokumen Perencanaan Urusan Selain Renstra PD dan Renja PD yang disusun (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD (Dokumen)	54	95		95		95		95		95			
	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dokumen)	54	120		120		120		120		120			
	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	3	4		4		4		4		4			
	Jumlah Subtansi Koordinasi Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah yang Diampu (Substansi)	0	1		1		1		1		1			
	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	54	95		95		95		95		95			
	Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah (Dokumen)	1	2		2		2		2		2			
5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				65.000.000,00		65.000.000,00		65.000.000,00		65.000.000,00		65.000.000,00		

Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	2	3	65.000.000,00	3	65.000.000,00	3	65.000.000,00	3	65.000.000,00	3	65.000.000,00		
5.03.01.2.01.0002 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD				0,00		175.000.000,00		175.000.000,00		175.000.000,00		175.000.000,00		
Tersedianya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dokumen)	54	120	0,00	120	175.000.000,00	120	175.000.000,00	120	175.000.000,00	120	175.000.000,00		
5.03.01.2.01.0004 - Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD				0,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		
Tersedianya Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	54	95	0,00	95	50.000.000,00	95	50.000.000,00	95	50.000.000,00	95	50.000.000,00		
5.03.01.2.01.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD				0,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		
Tersedianya Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD (Dokumen)	54	95	0,00	95	50.000.000,00	95	50.000.000,00	95	50.000.000,00	95	50.000.000,00		
5.03.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD				55.000.000,00		150.000.000,00		150.000.000,00		150.000.000,00		150.000.000,00		
Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	15	10	55.000.000,00	10	150.000.000,00	10	150.000.000,00	10	150.000.000,00	10	150.000.000,00		
5.03.01.2.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				65.000.000,00		500.000.000,00		500.000.000,00		500.000.000,00		500.000.000,00		
Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	3	4	65.000.000,00	4	500.000.000,00	4	500.000.000,00	4	500.000.000,00	4	500.000.000,00		
BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03.01.2.01.0008 - Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah				0,00		150.000.000,00		150.000.000,00		150.000.000,00		150.000.000,00		
Terselenggaranya Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah (Dokumen)	1	2	0,00	2	150.000.000,00	2	150.000.000,00	2	150.000.000,00	2	150.000.000,00		
5.03.01.2.01.0009 - Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah				200.000.000,00		350.000.000,00		350.000.000,00		350.000.000,00		350.000.000,00		
Terlaksananya Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah (Data)	0	1	200.000.000,00	1	350.000.000,00	1	350.000.000,00	1	350.000.000,00	1	350.000.000,00		

5.03.01.2.01.0010 - Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				50.000.000,00		150.000.000,00		150.000.000,00		150.000.000,00		150.000.000,00		
Terlaksananya Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Berita Acara Hasil Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Berita Acara)	0	2	50.000.000,00	2	150.000.000,00	2	150.000.000,00	2	150.000.000,00	2	150.000.000,00		
5.03.01.2.01.0011 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Urusan Selain Renstra PD dan Renja PD				0,00		200.000.000,00		200.000.000,00		200.000.000,00		200.000.000,00		
Tersusunnya Dokumen Perencanaan Urusan Selain Renstra PD dan Renja PD	Jumlah Dokumen Perencanaan Urusan Selain Renstra PD dan Renja PD yang disusun (Dokumen)	1	1	0,00	1	200.000.000,00	1	200.000.000,00	1	200.000.000,00	1	200.000.000,00		
5.03.01.2.01.0012 - Koordinasi Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah yang Diampu				0,00		100.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00		
Terkoordinasikannya Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah yang Diampu	Jumlah Subtansi Koordinasi Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah yang Diampu (Substansi)	0	1	0,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00		
5.03.01.2.01.0013 - Sinkronisasi dan Harmonisasi Pusat dan Daerah dalam Rangka Mendukung Target Pembangunan Nasional melalui Koordinasi Teknis Pembangunan				0,00		100.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00		
Tercapainya Sinkronisasi dan Harmonisasi Pusat dan Daerah dalam Rangka Mendukung Target Pembangunan Nasional melalui Koordinasi Teknis Pembangunan	Jumlah Berita Acara Hasil Sinkronisasi dan Harmonisasi Pusat dan Daerah dalam Rangka Mendukung Target Pembangunan Nasional melalui Koordinasi Teknis Pembangunan (Berita Acara)	1	1	0,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00		
5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				12.509.777.677,00		15.694.777.677,00		15.694.777.677,00		15.694.777.677,00		15.694.777.677,00		
Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah yang akuntabel	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN (Dokumen)	250	250	12.509.777.677,00	250	15.694.777.677,00	250	15.694.777.677,00	250	15.694.777.677,00	250	15.694.777.677,00		
	Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)

	Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran (Dokumen)	0	2		2		2		2		2		
	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	250	250		250		250		250		250		
	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)	1	1		1		1		1		1		
	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	18	18		18		18		18		18		
	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	874	1.400		1.400		1.400		1.400		1.400		
5.03.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				12.334.777.677,00		12.334.777.677,00		12.334.777.677,00		12.334.777.677,00		12.334.777.677,00	
Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	874	1.400	12.334.777.677,00	1.400	12.334.777.677,00	1.400	12.334.777.677,00	1.400	12.334.777.677,00	1.400	12.334.777.677,00	
5.03.01.2.02.0002 - Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN				0,00		2.885.000.000,00		2.885.000.000,00		2.885.000.000,00		2.885.000.000,00	
Tersedianya Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN (Dokumen)	250	250	0,00	250	2.885.000.000,00	250	2.885.000.000,00	250	2.885.000.000,00	250	2.885.000.000,00	
5.03.01.2.02.0003 - Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD				0,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00	
Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	250	250	0,00	250	50.000.000,00	250	50.000.000,00	250	50.000.000,00	250	50.000.000,00	
5.03.01.2.02.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD				50.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00	
Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)	1	1	50.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	
5.03.01.2.02.0006 - Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan				0,00		100.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00	
Tersedianya Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan (Dokumen)	1	1	0,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	
5.03.01.2.02.0007 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD				100.000.000,00		150.000.000,00		150.000.000,00		150.000.000,00		150.000.000,00	

Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	18	18	100.000.000,00	18	150.000.000,00	18	150.000.000,00	18	150.000.000,00	18	150.000.000,00		
BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03.01.2.02.0008 - Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran				25.000.000,00		75.000.000,00		75.000.000,00		75.000.000,00		75.000.000,00		
Tersedianya Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran (Dokumen)	0	2	25.000.000,00	2	75.000.000,00	2	75.000.000,00	2	75.000.000,00	2	75.000.000,00		
5.03.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah				120.000.000,00		375.000.000,00		375.000.000,00		375.000.000,00		375.000.000,00		
Jumlah Dokumen Barang Milik Daerah (BMD) pada Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	2	2	120.000.000,00	2	375.000.000,00	2	375.000.000,00	2	375.000.000,00	2	375.000.000,00		
	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	1	2				2				2			
	Jumlah Laporan Hasil Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	1	2				2				2			
	Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD (Dokumen)	1	2				2				2			
	Jumlah Dokumen Hasil Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD (Dokumen)		1				1				1			
	Jumlah Laporan Hasil Penilaian Barang Milik Daerah dan Hasil Koordinasi Penilaian Barang Milik Daerah SKPD (Laporan)	1	2				2				2			
	Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD (Dokumen)	0	2				2				2			
5.03.01.2.03.0001 - Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD				25.000.000,00		75.000.000,00		75.000.000,00		75.000.000,00		75.000.000,00		
Tersedianya Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD (Dokumen)	0	2	25.000.000,00	2	75.000.000,00	2	75.000.000,00	2	75.000.000,00	2	75.000.000,00		
5.03.01.2.03.0002 - Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD				25.000.000,00		25.000.000,00		25.000.000,00		25.000.000,00		25.000.000,00		
Terlaksananya Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD (Dokumen)	1	2	25.000.000,00	2	25.000.000,00	2	25.000.000,00	2	25.000.000,00	2	25.000.000,00		

5.03.01.2.03.0003 - Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD				25.000.000,00		25.000.000,00		25.000.000,00		25.000.000,00		25.000.000,00		
Tersedianya Laporan Hasil Penilaian Barang Milik Daerah dan Hasil Koordinasi Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Laporan Hasil Penilaian Barang Milik Daerah dan Hasil Koordinasi Penilaian Barang Milik Daerah SKPD (Laporan)	1	2	25.000.000,00	2	25.000.000,00	2	25.000.000,00	2	25.000.000,00	2	25.000.000,00		
5.03.01.2.03.0004 - Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD				0,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		
Terlaksananya Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Hasil Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	1	2	0,00	2	50.000.000,00	2	50.000.000,00	2	50.000.000,00	2	50.000.000,00		
5.03.01.2.03.0005 - Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD				45.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00		
BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Terlaksananya Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	2	2	45.000.000,00	2	100.000.000,00	2	100.000.000,00	2	100.000.000,00	2	100.000.000,00		
5.03.01.2.03.0006 - Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD				0,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		
Terlaksananya Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	1	2	0,00	2	50.000.000,00	2	50.000.000,00	2	50.000.000,00	2	50.000.000,00		
5.03.01.2.03.0007 - Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD				0,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		
Terlaksananya Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Hasil Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD (Dokumen)		1	0,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00		
5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				100.000.000,00		400.000.000,00		400.000.000,00		400.000.000,00		400.000.000,00		
Jumlah Dokumen Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Orang)	30	30	100.000.000,00	80	400.000.000,00	80	400.000.000,00	80	400.000.000,00	80	400.000.000,00		
	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket)	0	5		1		1		1		1			
	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang)	25	50		50		50		50		50			
5.03.01.2.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya				0,00		100.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00		

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Usulan program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara, disusun berdasarkan program, kegiatan dan sub kegiatan pada bidang-bidang teknis. Penyempurnaan matrik Rencana Strategis bertujuan untuk mewujudkan alat ukur efektivitas pencapaian sasaran pembangunan.

Perencanaan kinerja merupakan proses penetapan target-target kinerja berikut kegiatan-kegiatan tahunan beserta indikator kinerjanya. Oleh karena itu, substansi dari penyusunan Rencana Strategis adalah *target setting* dari capaian indikator kinerja.

Langkah atau kegiatan utama penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2025 – 2029 meliputi :

- 1) Merumuskan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan,
- 2) Merumuskan indikator tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan,
- 3) menetapkan target setiap indikator kegiatan dengan memperhatikan capaian kinerja tahun sebelumnya.

Penilaian pencapaian target kinerja kegiatan akan dilakukan melalui kegiatan monitoring dan evaluasi sebagaimana ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kerangka monitoring dan evaluasi kegiatan akan dikembangkan berdasarkan indikator dan target kinerja.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini, memiliki kedudukan yang sangat vital dan urgent dalam peningkatan di bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan selama 5 (lima) tahun ke depan, memberikan arah, tujuan sasaran, strategi, arah

kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatan penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara.

Kaidah Pelaksanaan

Dalam rangka menjamin keterpaduan, konsistensi, dan keberlanjutan pelaksanaan Rencana Strategis, maka ditetapkan kaidah pelaksanaan sebagai berikut :

1. Rencana Strategis menjadi acuan bagi seluruh unit kerja dalam menyusun Rencana Kerja Tahunan, penganggaran, serta pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama periode perencanaan.
2. Pelaksanaan Rencana Strategis dilaksanakan secara terintegrasi dan selaras dengan RPJMD, rencana Pembangunan Nasional, kebijakan Pemerintah Pusat, serta rencana pembangunan sektor dan Perangkat Daerah lainnya.
3. Seluruh program dan kegiatan dilaksanakan dengan pendekatan kinerja, yang menekankan pada pencapaian tujuan, sasaran, indikator kinerja, serta hasil (outcome) yang terukur dan berorientasi pada manfaat bagi masyarakat dan pembangunan daerah.
4. Pelaksanaan Rencana Strategis dilakukan secara efektif dan efisien dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia, baik sumber daya manusia, anggaran, sarana prasarana, maupun pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi.
5. Dalam pelaksanaannya, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengedepankan koordinasi, sinergi, dan kolaborasi dengan perangkat daerah terkait, Lembaga Penelitian, Perguruan Tinggi, Dunia Usaha, serta pemangku kepentingan lainnya.
6. Pelaksanaan Rencana Strategis dilakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala untuk menilai capaian kinerja, mengidentifikasi kendala, serta

merumuskan langkah perbaikan sebagai bahan penyempurnaan perencanaan dan pelaksanaan kegiatan selanjutnya.

7. Rencana Strategis dapat dilakukan penyesuaian apabila terjadi perubahan Kebijakan Nasional maupun daerah, kondisi strategis, atau keadaan tertentu yang berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengendalian dan Evaluasi

Sebagai salah satu komponen Pemerintah Daerah, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki peranan penting terwujudnya Peningkatan Penyelenggaraan negara yang profesional dan bertanggungjawab

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terutama berperan dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan serta standarisasi teknis di bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan, menyelenggarakan fungsi penyiapan perumusan kebijakan pemerintah daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Rencana Strategis merupakan arah kebijakan dan program pembangunan Pemerintah sebagai urusan pemerintah dibidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Dalam Negeri yang rinci, terarah, terukur dan dapat dilaksanakan dari tahun 2025 sampai dengan tahun 2029.

