



Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2023 - 2026

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM)**

KABUPATEN TEBO

2022



BUPATI TEBO
PROVINSI JAMBI

PERATURAN BUPATI TEBO
NOMOR 38 TAHUN 2022
TENTANG

RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TEBO TAHUN 2023-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

BUPATI TEBO,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menindaklanjuti Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2022 pada Diktum KEDUA yang mengamanatkan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2023-2026 ditetapkan dengan Perkada;
- b. bahwa untuk memenuhi maksud pada huruf a perlu ditetapkan dengan Peraturan Bupati Tebo.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3903), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang

- Nomor 14 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 81, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3969);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
 3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004, tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
 5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 5679);
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6420);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6042);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan

Lembaran Negara Nomor 6178);

11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 6323);
13. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi *Covid-19* dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6485);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional dalam Rangka Mendukung Kebijakan Keuangan Negara untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* dan/atau Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan serta Penyelamatan Ekonomi Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6514);
15. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
16. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional

- tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
17. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 259);
 18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
 19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
 20. Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 6 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Tebo Tahun 2013-2033 (Lembaran Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2013 Nomor 6);
 21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
 22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan

dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah
(Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020
Nomor 288);

23. Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 6 Tahun
2013 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah
Kabupaten Tebo Tahun 2013-2033 (Lembaran
Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2013 Nomor 6);

24. Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 3 Tahun
2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah
Kabupaten Tebo Nomor 3 Tahun 2007 Tentang
Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah
Kabupaten Tebo Tahun 2006-2026 (Lembaran
Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2014 Nomor 6);

25. Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 8 Tahun
2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat
Daerah Kabupaten Tebo (Lembaran Daerah
Kabupaten Tebo Tahun 2016 Nomor 8), sebagaimana
telah beberapa kali diubah, terakhir dengan
Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 18 Tahun
2021 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan
Daerah Kabupaten Tebo Nomor 8 Tahun 2016
tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat
Daerah Kabupaten Tebo (Lembaran Daerah
Kabupaten Tebo Tahun 2021 Nomor 18); dan

26. Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 1 Tahun
2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah
Kabupaten Tebo Nomor 6 Tahun 2017 tentang
Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah
(RPJMD) Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022
(Lembaran Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2020
Nomor 1).

Memperhatikan : 1. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889
Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi
Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan
Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan

Keuangan Daerah;

2. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2022;
3. Peraturan Bupati Tebo Nomor 85 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo (Berita Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2019 Nomor 85);
4. Peraturan Bupati Tebo Nomor 12 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2023-2026.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEBO TAHUN 2023-2026.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Tebo.
2. Daerah adalah Kabupaten Tebo.
3. Bupati adalah Bupati Tebo.
4. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi wewenang daerah otonom.
5. Peraturan Bupati adalah Peraturan Bupati Tebo.
6. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan pembangunan untuk periode 5 (lima) tahun.

16. Prioritas Pembangunan Daerah adalah fokus penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang dilaksanakan secara bertahap untuk mencapai sasaran RPD.
17. Program adalah penjabaran kebijakan Perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi.
18. Program Pembangunan Daerah adalah program strategis Daerah yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah sebagai instrumen arah kebijakan untuk mencapai sasaran RPD.
19. Kegiatan Perangkat Daerah adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam rangka mencapai hasil (*outcome*) suatu program.
20. Subkegiatan merupakan bentuk aktivitas kegiatan Perangkat Daerah dalam rangka menghasilkan subkeluaran (*suboutput*) dalam pelaksanaan kewenangan daerah sesuai dengan ketentuan perundang undangan.
21. Kinerja adalah capaian subkeluaran/keluaran/hasil/ dampak dari subkegiatan/ kegiatan /program/ sasaran sehubungan dengan penggunaan sumber daya pembangunan.
22. Indikator kinerja adalah tanda yang berfungsi sebagai alat ukur pencapaian kinerja suatu subkegiatan, kegiatan, program atau sasaran dan tujuan dalam bentuk subkeluaran (*suboutput*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), dampak (*impact*).
23. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Perangkat Daerah Kabupaten Tebo yang melaksanakan urusan penunjang kepegawaian.

BAB II

RENCANA STRATEGIS

Pasal 2

Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2023-2026 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah BKPSDM Kabupaten Tebo untuk periode Tahun 2023 sampai dengan Tahun 2026.

Pasal 3

- (1) Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2023-2026 memuat tujuan, sasaran, program, kegiatan dan subkegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsi.
- (2) Penentuan tujuan dan sasaran pada penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2023-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memperhatikan tujuan dan sasaran RPD Kabupaten Tebo Tahun 2023-2026 dan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat yang menjadi kewenangan daerah;
- (3) Tujuan, sasaran, program, kegiatan dan subkegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dirumuskan dalam rangka mewujudkan pencapaian sasaran program yang ditetapkan dalam RPD.

Pasal 4

Penyusunan program/kegiatan/subkegiatan dalam Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2023-2026, memperhatikan:

- a. penyesuaian program prioritas nasional dalam RPJMN Tahun 2020-2024;
- b. evaluasi hasil capaian kinerja tujuan, sasaran dan hasil (*outcome*) Renstra BKPSDM melalui evaluasi capaian RKPD atau Renja BKPSDM sampai dengan Tahun 2021 dan evaluasi kontribusi keluaran (*output/suboutput*) dari seluruh kegiatan/subkegiatan sampai dengan Tahun 2021 dalam pencapaian hasil (*outcome*);
- c. isu-isu strategis yang terkait dengan bidang urusan dan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) BKPSDM Kabupaten Tebo, kebijakan nasional, regulasi yang berlaku; dan
- d. saran dan/atau masukan dari pemangku kepentingan (*stakeholders*) pembangunan daerah.

Pasal 5

- (1) Sistematisa penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2023-2026 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 disusun sebagai berikut:

7. Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2023-2026 yang selanjutnya disingkat RPD Tahun 2023-2026 adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah jangka menengah sebagai landasan bagi pemerintah daerah dalam melaksanakan pembangunan, terhitung sejak tahun 2023 sampai dengan tahun 2026 dengan pelaksanaan lebih lanjut dituangkan dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD;
8. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renstra PD adalah dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
9. Renstra PD Tahun 2023-2026 adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah jangka menengah, terhitung sejak tahun 2023 sampai dengan tahun 2026 dengan pelaksanaan lebih lanjut dituangkan dalam Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renja PD.
10. Kerangka Pendanaan adalah program, kegiatan dan subkegiatan yang disusun untuk mencapai sasaran hasil pembangunan yang pendanaannya diperoleh dari anggaran pemerintah daerah, sebagai bagian integral dari upaya pembangunan daerah secara utuh.
11. Isu Strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang, dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintah daerah dimasa yang akan datang.
12. Tujuan adalah suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 4 (empat) tahunan.
13. Sasaran adalah target atau hasil yang diharapkan dari suatu program, keluaran yang diharapkan dari suatu kegiatan dan subkeluaran yang diharapkan dari suatu subkegiatan.
14. Strategi adalah langkah berisikan program-program sebagai prioritas Pembangunan Daerah/Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran;
15. Arah Kebijakan adalah rumusan kerangka pikir atau kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan dan mengantisipasi isu strategis daerah/Perangkat Daerah yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran strategi.

BAB I	PENDAHULUAN
BAB II	GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM KABUPATEN TEBO
BAB III	PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BKPSDM KABUPATEN TEBO
BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN
BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN
BAB VIII	PENUTUP

- (2) Penjabaran Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2023-2026 tercantum dalam Dokumen Renstra yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 6

Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2023-2026 berfungsi untuk :

- a. menjabarkan RPD Kabupaten Tebo Tahun 2023-2026 sesuai tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Tebo dan memberikan pedoman bagi BKPSDM Kabupaten Tebo dalam melaksanakan program/kegiatan/subkegiatan selama periode Tahun 2023 sampai dengan Tahun 2026;
- b. menetapkan arah kebijakan, program, kegiatan dan subkegiatan bagi semua unsur aparatur pada BKPSDM Kabupaten Tebo dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama periode Tahun 2023 sampai dengan Tahun 2026; dan
- c. sebagai pedoman untuk dijadikan dasar dalam menyusun Renja tahunan, sehingga pelaksanaan pembangunan dapat berkesinambungan dan memberikan manfaat yang maksimal bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pengembangan wilayah;
- d. menetapkan indikator kinerja sebagai tolok ukur dalam melakukan evaluasi bagi semua *stakeholders* (pemangku/kepentingan) dalam menilai kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo.

BAB III
PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 7

- (1) Kepala Bappeda dan Litbang melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap program, kegiatan dan subkegiatan yang sudah ditetapkan didalam Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2023-2026.
- (2) Pengendalian dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup pengendalian dan evaluasi kebijakan, pelaksanaan dan hasil.
- (3) Hasil pengendalian dan evaluasi Renstra sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Bupati melalui Kepala Bappeda dan Litbang Kabupaten Tebo.
- (4) Dalam hal evaluasi terhadap laporan hasil pengendalian dan evaluasi Renstra ditemukan adanya ketidaksesuaian/penyimpangan, Bupati melalui Kepala Bappeda dan Litbang menyampaikan rekomendasi langkah-langkah penyempurnaan untuk ditindaklanjuti.
- (5) Hasil tindak lanjut rekomendasi langkah-langkah penyempurnaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaporkan kepada Bupati melalui Kepala Bappeda dan Litbang.

BAB IV
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 8

- (1) Perubahan Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2023-2026 dapat dilakukan apabila :
 - a. terjadi perubahan RPD;
 - b. terjadi perubahan organisasi; dan
 - c. hasil pengendalian dan evaluasi menunjukkan ketidaksesuaian dengan Peraturan Perundang-undang.
- (2) Perubahan Renstra ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 9

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Tebo.

Ditetapkan di Muara Tebo
pada tanggal, 7 - 4 - 2022


BUPATI TEBO, .

SUKANDAR

Diundangkan di Muara Tebo,
pada tanggal, 7 - 4 - 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TEBO,



TEGUH ARFADI

BERITA DAERAH KABUPATEN TEBO TAHUN 2022 NOMOR

KATA PENGANTAR

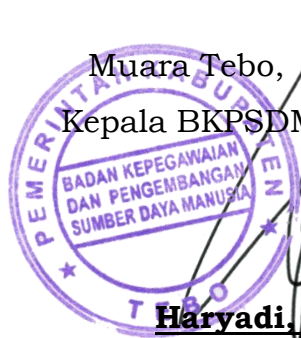
Perencanaan pada suatu organisasi merupakan langkah awal untuk mengatur dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan guna tercapainya visi dan misi yang ditetapkan. Sebagai pengelola manajemen kepegawaian daerah maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo senantiasa mengarahkan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan untuk dapat mengikuti alur manajemen kepegawaian daerah yang professional.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo Tahun 2023 - 2026 disusun sebagai pedoman pelaksanaan program dan kegiatan selama empat tahun mendatang yaitu tahun 2023 – 2026 yang meliputi Indikator Kinerja Utama (IKU) berdasarkan isu-isu strategis tentang pengelolaan manajemen ASN dan reformasi birokrasi 2023 - 2026 yang diimplementasikan dengan program dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo adalah pelayanan di bidang kepegawaian kepada aparatur sipil negara.

Semoga Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo Tahun 2023 - 2026 sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan yang diimplementasikan pada Rencana Kerja (Renja), Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Rencana Kerja Anggaran (RKA) serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) setiap tahunnya, dan juga bermanfaat bagi pihak-pihak lainnya.

Muara Tebo, 2022

Kepala BKPSDM Kabupaten Tebo



Haryadi, S.Sos. M.Si

Nip. 19680705 199002 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	I
DAFTAR ISI	II
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	2
1.3 Maksud dan Tujuan	4
1.4 Sistematika Penulisan	5
BAB II GAMBARAN DAN PELAYANAN BKPSDM	6
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	6
2.2 Sumber Daya BKPSDM	17
2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM.....	23
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM	17
BAB III PERMASALAHAN & ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH... 39	
3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan BKPSDM	39
3.2 Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah Terpilih	40
3.3 Telaah Renstra K/L dan Renstra Provinsi.....	40
3.4 Telaahan Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategi.....	44
3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis	44
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	47
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	47

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	48
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN....	50
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	57
BAB VIII PENUTUP	59

DAFTAR TABEL

2.1	Jumlah Pegawai BKPSDM Tebo Berdasarkan Jabatan	17
2.2	Pegawai BKPSDM Kab. Tebo Berdasarkan Golongan	18
2.3	Pegawai BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	19
2.4	Daftar Urut Kepangkatan	20
2.5	Sarana dan Prasarana BKPSDM Kabupaten Tebo	23
2.6	Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Seseuai Renstra 2017 – 2022 Sebelum Perubahan.....	24
2.7	Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Sesuai Renstra 2017 – 2022 Setelah Perubahan	25
2.8	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM (Sebelum Perubahan Renstra).....	27
2.9	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM (Setelah Perubahan Renstra	30
3.1	Pemetaan Permasalahan untuk Menentukan Prioritas dan Sasaran Pembangunan.....	39
4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah.....	47
5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan.....	49
6.1	Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2023 – 2026.....	52
7.1	Penetapan Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Tebo...	58
7.2	Indikator Kinerja BKPSDM yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional serta Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang disempurnakan dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang Nomor 33 tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintahan daerah membawa konsekuensi bagi pemerintah daerah untuk menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Dalam ketiga peraturan perundang-undangan dimaksud disebutkan bahwa penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) didasarkan pada penjabaran dari visi, misi kepala daerah. Selanjutnya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) menjadi landasan Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah, yang di dalamnya memuat sasaran-sasaran pokok yang harus dicapai, arah kebijakan, program-program pembangunan dan kegiatan pokok pembangunan kurun waktu lima tahun mendatang.

Dalam rangka menjamin adanya konsistensi dan sinkronisasi dengan dokumen perencanaan pembangunan yang lebih tinggi, penyusunan Rencana Strategi Organisasi Perangkat Daerah harus berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tebo yang sekarang disebut Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Tebo.

Dengan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo

merupakan kontribusi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia untuk aktif dalam pelaksanaan pembangunan di Pemerintah Kabupaten Tebo.

1.2 Landasan Hukum

Landasan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo Tahun 2023 – 2026 adalah :

1. Undang-Undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3903), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 81, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3969);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004, tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);

5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah dua kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
8. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan

- Pembangunan dan Keuangan daerah;
11. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 12. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2022;
 13. Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 3 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2006-2026;
 14. Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tebo (Lembaran Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2016 Nomor 8), sebagaimana telah beberapa kali di ubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 18 Tahun 2021 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2021 Nomor 18);
 15. Peraturan Bupati Tebo Nomor 12 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2023 -2026.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo Tahun 2023 – 2026 dimaksudkan sebagai dokumen perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo yang merupakan penajaman Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo Tahun 2023-2026. Renstra OPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo diharapkan mampu mengerahkan semua unsur kekuatan dan faktor kunci keberhasilan untuk menentukan strategi yang tepat dalam mencapai tujuan dan sasaran penyelenggaraan program-program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia.

1.4 Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan, berisi latar belakang, landasan penyusunan, maksud dan tujuan penyusunan dan sistematika penulisan.

Bab II : Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah berisi tugas, fungsi dan struktur organisasi, sumber daya, kinerja pelayanan dan tantangan dan peluang pengembangan pelayananan Perangkat Daerah.

Bab III : Permasalahan dan Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi, berisi identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Perangkat Daerah telaahan visi misi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih melalui RPJMD sehingga dapat ditentukan isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Bab IV : Tujuan, dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bab V : Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bab VI : Rencana Progam dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif berisi program kerja dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bab VII : Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Bab VIII : Penutup, berisi tentang penjelasan ringkasan dari Renstra Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Lampiran.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tebo (Lembaran Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2016 Nomor 8), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tebo, sebagaimana dijabarkan dalam Peraturan Bupati Tebo Nomor 85 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan pelaksana fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Melalui Sekretaris Daerah.

Struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari:

a. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan rumah tangga Kabupaten di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Badan menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis bidang penyelenggaraan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;

- b. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis dibidang pengembangan organisasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang sarana dan prasarana kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang pembinaan dan pengawasan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- e. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang pengembangan jabatan fungsional kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- f. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- g. penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- h. pelaksanaan kerjasama dan koordinasi dengan instansi terkait dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- i. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang merupakan unsur staf yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Sekretariat mempunyai tugas membantu kepala Badan dalam memberikan pelayanan administrasi dan kepada semua unsur satuan organisasi

dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a. pengoordinasian penyusunan kebijakan rencana, program, anggaran bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. pengelolaan data dan informasi dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. pengoordinasian dan pelaksanaan kerjasama dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. pengoordinasian pengelolaan dan laporan keuangan di lingkungan Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- e. penyusunan bahan, rancangan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- f. pelaksanaan urusan organisasi dan tata laksana di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- g. pengelolaan kepegawaian di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- h. pengoordinasian dan penyusunan bahan publikasi dan hubungan masyarakat di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- i. pengelolaan barang milik daerah di lingkungan badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- j. pelaksanaan urusan ketatalaksanaan dan kerumahtanggaan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

- k. pengoordinasian pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- l. penyusunan laporan kegiatan secretariat Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- m. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala badan yang berkaitan dengan tugasnya.

c. Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Penilaian Kinerja Aparatur

Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Penilaian Kinerja Aparatur dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan dan koordinasi kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang formasi, pengadaan, pembinaan, penilaian kinerja aparatur, pemberhentian aparatur dan pension.

Untuk melaksanakan tugas Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Penilaian Kinerja Aparatur menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan dibidang formasi, pengadaan, pembinaan, penilaian kinerja aparatur, pemberhentian aparatur dan pension;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang formasi, pengadaan, pembinaan, penilaian kinerja aparatur, pemberhentian aparatur dan pensiun;
- c. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai aparatur sipil negara dan *e-formasi* untuk pelaksanaan pengadaan;
- d. Penyelenggaraan pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);

- e. Pengoordinasian dan pengsinkronisasian pelaksanaan kebijakan di bidang formasi, pengadaan, pembinaan, penilaian kinerja aparatur, pemberhentian aparatur dan pensiun;
 - f. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang formasi, pengadaan, pembinaan, penilaian kinerja aparatur, pemberhentian aparatur dan pensiun;
 - g. Pelaksanaan pemantauan, analisa, evaluasi dan pelaporan di bidang formasi, pengadaan, pembinaan, penilaian kinerja aparatur, pemberhentian aparatur dan pensiun;
 - h. Pelaksanaan tugas laian yang diberikan oleh kepala badan yang berkaitan dengan tugasnya.
- d. Bidang Mutasi, Informasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi
- Bidang Mutasi, Informasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan dan koordinasi kebijakan, evaluasi dan pelaporan dibidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi, kepegangatan, data dan informasi.
- Untuk melaksanakan tugas, Bidang Mutasi, Informasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi menyelenggarakan fungsi:
- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan dibidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi, kepegangatan data, dan informasi pegawai;

- b. Pelaksanaan kebijakan dibidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi, kepangkatan, data dan informasi pegawai;
 - c. Pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi, kepangkatan dan gaji berkala;
 - d. Pelaksanaan administrasi pengangkatan, penempatan, pemberhentian dan pembebasan dari dan dalam jabatan struktural/fungsional;
 - e. Penyusunan pedoman pola pengembangan kompetensi
 - f. Pelaksanaan fasilitasi kegiatan pengembangan kompetensi;
 - g. Pelaksanaan verifikasi berkas usulan promosi, usulan kompetensi teknis, manajerial dan sosial;
 - h. Pengoordinasian dan pengsinkronisasian pelaksanaan kebijakan dibidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi, kepangkatan, data dan informasi pegawai;
 - i. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi, kepangkatan, data dan informasi pegawai;
 - j. Pelaksanaan pemantauan, analisa, evaluasi, dan pelaporan dibidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi, kepangkatan, data dan informasi pegawai;
 - k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala badan yang berkaiatan dengan tugasnya.
- e. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitasi Lembaga Profesi Aparatur Sipil Negara

Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitasi Lembaga Profesi Aparatur Sipil Negara dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan dan koordinasi kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan sumber daya aparatur sipil Negara, kesejahteraan aparatur sipil Negara dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitasi Lembaga Profesi Aparatur Sipil Negara menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang Pengembangan Sumber daya aparatur sipil Negara, kesejahteraan aparatur sipil Negara, dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara;
- b. Pelaksanaan kebijakan dibidang pengembangan sumber daya aparatur sipil Negara, kesejahteraan aparatur sipil Negara, dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara;
- c. Pelaksanaan pemberian pertimbangan masalah kesejahteraan aparatur sipil Negara;
- d. Pelaksanaan verifikasi usulan pemberian tanda jasa/ satya lencana aparatur sipil Negara;
- e. Pelaksanaan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara dan pengembangan sumber daya aparatur;
- f. Pengekoordinasian pengsinkronisasian pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan sumber daya aparatur sipil Negara, kesejahteraan aparatur sipil Negara, dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara;
- g. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pengembangan sumber daya aparatur sipil Negara,

- kesejahteraan aparatur sipil Negara, dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara;
- h. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian pengembangan sumber daya aparatur sipil Negara;
 - i. Pelaksanaan pemantauan, analisa, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan sumber daya aparatur sipil Negara dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara;
 - j. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala badan yang berkaitan dengan tugasnya.
- f. Unit Pelaksana Teknis Badan
- (1) Pada Badan dapat dibentuk Unit Pelaksana Teknis Badan yang selanjutnya disebut UPTB untuk melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau teknis penunjang tertentu.
 - (2) Unit Pelaksana Teknis Badan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibedakan dalam 2 (dua) klasifikasi.
 - (3) Klasifikasi Unit Pelaksana Teknis Badan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas :
 - a. unit pelaksana teknis badan kelas A untuk mawadahi beban kerja yang besar; dan
 - b. unit pelaksana teknis badan kelas B untuk mawadahi beban kerja yang kecil.
 - (4) Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Badan ditetapkan dalam Peraturan Bupati setelah dikonsultasikan secara tertulis kepada gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat.
 - (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai klasifikasi Unit Pelaksana Teknis Badan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan pembentukan Unit Pelaksana Teknis Badan sabagaimana

dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Menteri setelah mendapat pertimbangan tertulis dari menteri terkait dan menteri yang menyelenggarakan Urusan Pemerintahan di bidang aparatur negara.

(6) Unit Pelaksana Teknis Badan dipimpin oleh seorang Kepala Unit Pelaksana Teknis Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.

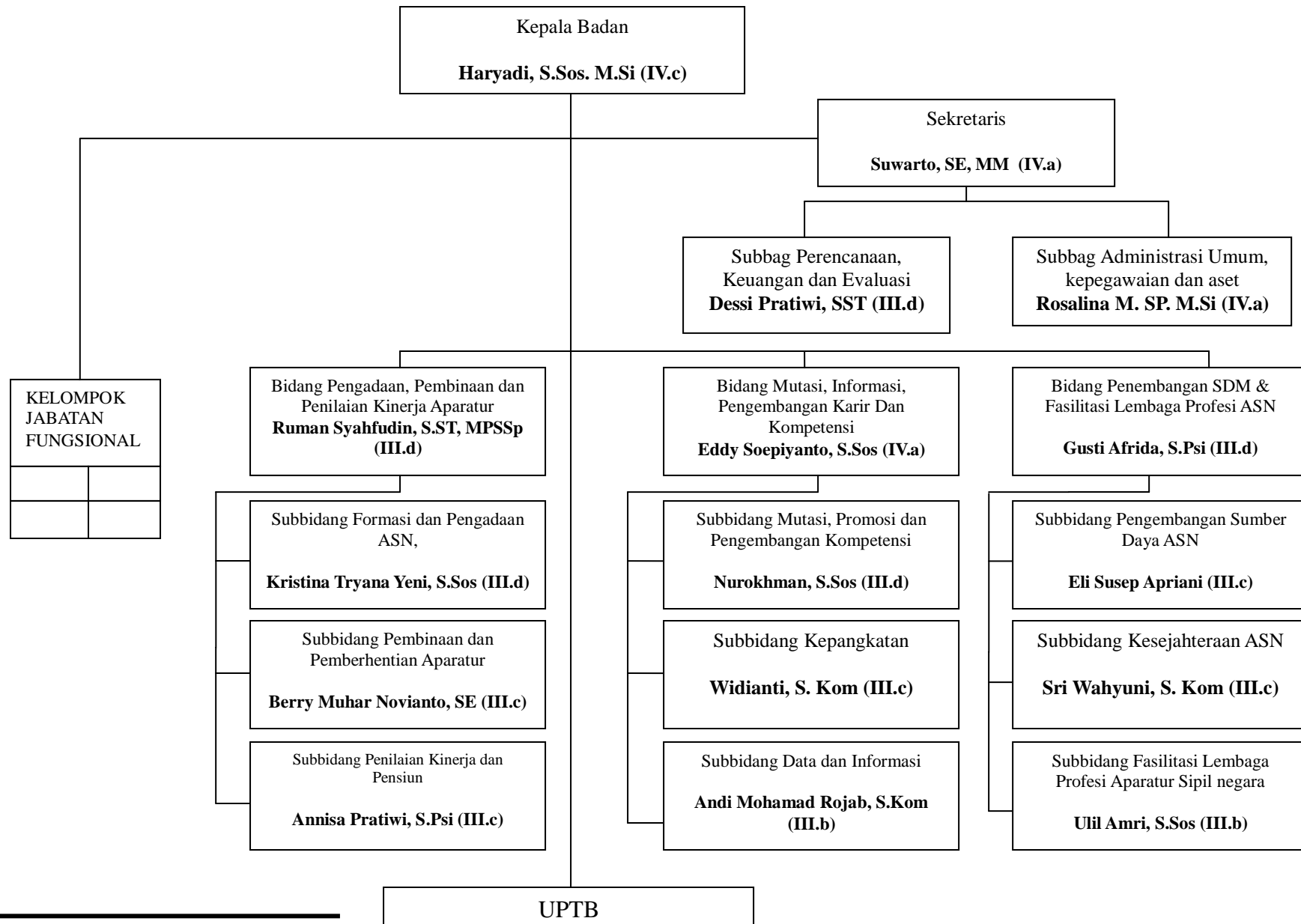
g. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Badan sesuai dengan keahlian dan kebutuhan berdasar ketentuan peraturan perundang-undangan

- (1) Kelompok Jabatan Fungsional dikoordinator oleh seorang tenaga Fungsional Senior yang ditetapkan berdasarkan hasil keputusan musyawarah sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (2) Jumlah dan jenis jabatan fungsional ditentukan berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja dari setiap fungsi penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
- (3) Untuk memenuhi kebutuhan jabatan fungsional dapat dilakukan dengan pengangkatan pertama, perpindahan jabatan, promosi dan penyesuaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Untuk lebih jelasnya bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo sebagaimana termuat dalam Peraturan Bupati Tebo Nomor 85 Tahun 2019 sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEBO



2.2 Sumber Daya BKPSDM

2.2.1 Data Kepegawaian

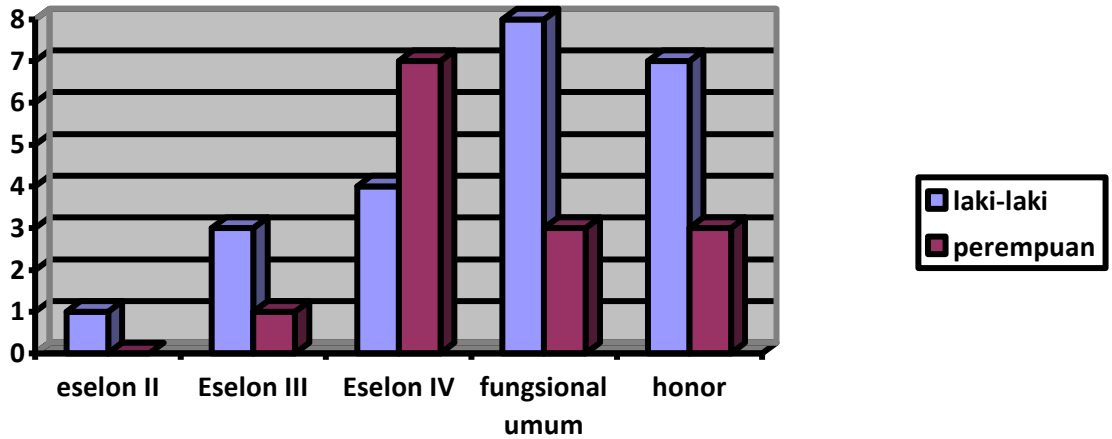
Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari SDM organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan SDM Aparatur dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu prasyarat utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil, ahli, mampu dan kompeten serta berdayaguna. Dukungan SDM aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo berdasarkan keadaan Januari 2022 sebanyak 37 orang, dengan klasifikasi berdasarkan jabatan, pangkat, golongan dan jenjang pendidikan sebagaimana dapat di lihat sebagai berikut:

Tabel 2.1

Jumlah Pegawai BKPSDM Tebo Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan/Eselon	Jumlah	Persentase (%)	Jenis Kelamin	
				Laki-Laki	Perempuan
1.	Pimpinan Tinggi Pratama/ Eselon II	1	2,70	1	0
2.	Administrator/ Eselon III	4	10,81	3	1
3.	Pengawas/ Eselon IV	11	37,84	4	7
4.	Fungsional Umum	11	21,64	8	3
5	Honor/kontrak	10	27,03	6	4
Jumlah :		37	100	22	15

Secara sederhana gambaran Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo Menurut Jabatan/Eselon dapat dilihat gambar berikut ini:

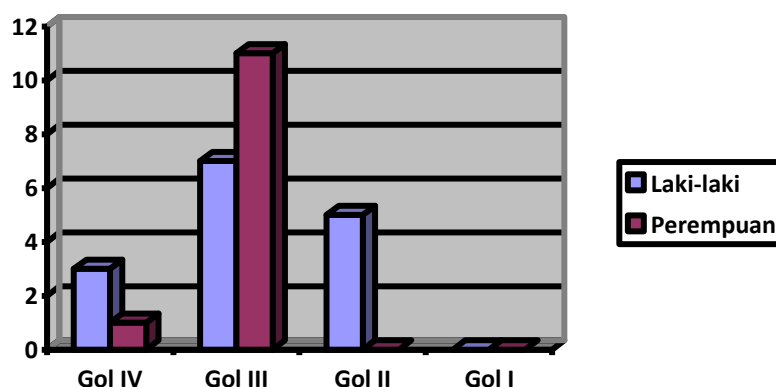


Tabel 2.2

Pegawai BKPSDM Kab. Tebo Berdasarkan Golongan

Golongan (Pegawai Negeri/Honor)	Keadaan Januari 2022	Jenis Kelamin	
		Laki-laki	Perempuan
IV	4	3	1
III	18	8	10
II	5	5	0
I	-		
Honor	10	6	4
Jumlah	37	22	15

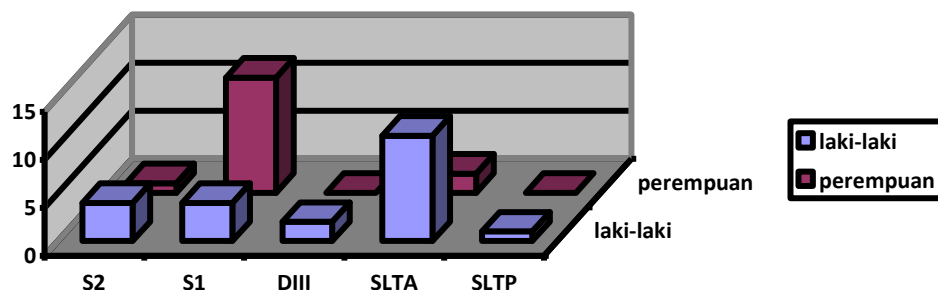
Secara sederhana gambaran Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo menurut golongan dapat dilihat gambar berikut ini:



Tabel : 2.3
Pegawai BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Keadaan Januari 2022	Jenis Kelamin	
		Laki-laki	Perempuan
S3	-		
S2	5	4	1
S1	16	4	12
D.III	2	2	0
D.II	-	0	0
SLTA	13	11	2
SLTP	1	1	0
SD	-	0	0
Jumlah	37	22	15

Secara sederhana gambaran pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo menurut tingkat pendidikan dapat dilihat gambar berikut ini:



Tabel: 2.4
DUK (Daftar Urut Kepangkatan)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tebo Tahun 2022

No	NAMA / NIP	PANGKAT/ GOLONGAN	JABATAN	PENDI- DIKAN
1	2	3	4	5
1	Haryadi, S.Sos. M.Si NIP. 19680705 199002 1 001	Pembina Utama Muda (IV/c)	Kepala BKPSDM	S-2
2	Suwarto, SE. MM NIP. 19680806 199803 1 003	Pembina (IV/a)	Sekretaris	S-2
3	Eddy Soepriyanto, S.Sos NIP. 19741115 200212 1 003	Pembina (IV/a)	Kabid Mutasi, Informasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi	S-1
4	Ruman Syahfudin, S.ST, MPSSp NIP. 19850203 200501 1 004	Penata Tk.I (III/d)	Kabid Pengadaan, Pembinaan dan Penilaian Kinerja aparatur	S-2
5	Gusti Afrida, S.Psi NIP. 19830816 200902 2 007	Penata Tk. I (III/d)	Kabid Pengembangan SDM dan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	S-1
6	Rosalina. M, SP. M.Si NIP. 19810608 200604 2 001	Penata Tk. I (IV/a)	Kasubbag Administrasi Umum, Kepegawaian dan Aset	S-2
7	Nurokhman, S.Sos NIP. 19751219 199703 1 001	Penata Tk. I (III/d)	Kasubbid Mutasi, Promosi, Pengembangan Karir dan Kompetensi	S-1

8	Kristina Triyana Yeni, S.Sos NIP. 19850210 200902 2 009	Penata Tk. I (III/d)	Kasubbid Formasi dan Pengadaan ASN	S-1
9	Andi Mohamad Rojab, S.Kom NIP. 19840429 200902 1 007	Penata Muda Tk. I (III/b)	Kasubbid Data dan Informasi	S-1
10	Dessi Pratiwi, SST NIP. 19841207 200501 2 001	Penata (III/d)	Kasubbag perencanaan, Keuangan dan Evaluasi	S-1
11	Widiyanti, S.kom NIP. 19840715 2010 2 041	Penata (III/c)	Kasubbid Kepangkatan	S-1
12	Berry Muhar Novianto, SE. MM NIP. 19821104 201001 1 016	Penata (III/c)	Kasubbid Pembinaan dan Pemberhentian Aparatur	S-2
13	Sri Wahyuni, S.Kom NIP. 19801024 200501 2 012	Penata (III/c)	Kasubbid Kesejahteraan ASN	S-1
14	Eli Susep Arpiani, SE NIP. 19790909 201101 2 006	Penata (III/c)	Kasubbid Pengembangan Sumber Daya ASN	S-1
15	Annisa Pratiwi, S.Psi NIP. 19880804 201503 2 005	Penata (III/c)	Kasubbid Penilaian Kinerja dan Pensiun	S-1
16	Ulil Amri, S.Sos NIP. 19810325 201001 1 001	Penata Muda Tingkat I (III/b)	Kasubbid Fasilitasi Profesi ASN	S-1
17	Iswadi, A.Md NIP. 19860213 201101 1 005	Penata Muda (III/a)	Staf	S-1
18	Danang Wilopo, A.Md NIP. 19820511 200701 1 009	Penata Muda (III/a)	Staf	D-3
19	Abdul Hafiz NIP. 19821101 201503 2 005	Pengatur Tk. I (II/d)	Staf	SLTA
20	Amrizal NIP. 19790818 200701 1 003	Pengatur Muda Tingkat I (II/d)	Staf	SLTA
21	Wasidi Nip. 19820418 201212 1 001	Pengatur (II/c)	Staf	SLTA

22	Yunita Anggaraeni, S.STP Nip. 19980618 202008 2 001	Penata Muda (III/a)	Staf	S-1
23	Ikke Puspitasari, S. Kom Nip. 19970606 202012 2 017	Penata Muda (III/a)	Staf	S-1
24	Didik Nugrohadi Nip. 19820901 200701 1 002	Pengatur Tk. I (II/d)	Staf	SLTA
25	Tugimin Nip. 19780114 200801 1 005	Pengatur Tk. I (II/d)	Staf	SLTA
26	Ahmad Sofi'i Nip. 19860603 202012 1 004	Pengatur (II/c)	Staf	D-III
27	Desi Marlina Nip. 19830707 200212 2 001	Penata Muda (III/c)	Staf	SLTA

2.2.2 Data Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dalam hubungan langsung dengan pelayanan kepegawaian yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan pelayanan publik memerlukan sekali sarana dan prasarana, baik itu perlengkapan, peralatan, kendaraan operasional pelayanan, jaringan komunikasi, tempat duduk tamu, TV, dan sarana pendukung pelayanan lainnya harus memadai dan sesuai standar pelayanan agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa pelayanan kepegawaian.

Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo dalam penyelenggaraan pelayanan publik bidang kepegawaian dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel: 2.5
Sarana dan Prasarana BKPSDM Kabupaten Tebo
Terkait langsung dengan pelayanan

No	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
1	Tanah	3485 m2	Baik
2	Bangunan	2 Bangunan	Baik
3	Fortal Jaringan	1 Paket	Aktif
4	Ruang Pelayanan	1 ruangan	Baik
5	Kursi Tamu	1 paket	Baik
6	Kendaraan Operasional a. Roda Dua b. Roda Empat	16 buah 4 buah	baik baik
7	Genset dan Rumah Genset	1 paket	Baik

2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM

Kinerja Pelayanan BKPSDM periode sebelumnya melaksanakan urusan pemerintahan kepegawaian yang terdiri dari tiga program yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
2. Program Kepegawaian Daerah
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 2.6
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo
(sesuai renstra 2017-2022 sebelum perubahan)

No	Indikator Kinerja	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah tahun ke-				Realisasi Capaian tahun ke-				Rasio Capaian pada tahun ke-			
					2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
1	Persentase penempatan aparatur sesuai bazeeting				60%	60%	65%	75%	65,3%	69,12%	72,04%	88,94%	108,83%	115,2%	110,83%	118,58 %
2	Persentase peningkatan kualitas sumber daya aparatur				33%	40%	50%	60%	39,74%	42,15%	41,36%	38,26%	113,54%	105,37%	82,72%	63,76%
3	Persentase penanganan kasus disiplin aparatur				50%	50%	60%	60%	45%	50%	100%	66,66%	90%	100%	166,66%	111,1 %
4	Persentase akurasi data kepegawaian				70%	75%	80%	85%	70%	75%	96,25%	100%	100%	100%	120,31%	117,64 %
5	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian				80%	80%	81%	82%	87%	86%	85,55%	98,84 %	108,75%	107,5%	105,61%	120,53 %

Tabel 2.7
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo
(sesuai renstra 2017-2022 setelah perubahan)

No	Indikator Kinerja	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah tahun ke-		Realisasi Capaian tahun ke-	Rasio Capaian pada tahun ke-
					2021	2022		
1	Indek Profesionalitas ASN				65	66	64,03	98,50

Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo terbagi dua yaitu kinerja pelayanan sebelum renstra perubahan dan setelah renstra perubahan.

Pada Tabel 2.6 Dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian dari tahun 2017 sampai tahun 2020 mengalami peningkatan. Adapun terdapat penurunan tetapi tidak signifikan. Indikator kinerja persentase penempatan aparatur sesuai bazeeting reaslisasi capaiannya dari tahun 2017 sampai 2020 mengalami peningkatan, indikator persentase peningkatan kualitas sumber daya manusia dari tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami peningkatan dan menurun di tahun 2020 disebabkan karena anggaran tidak bertambah dari tahun sebelumnya sedangkan targetnya lebih dari tahun sebelumnya. Indikator persentase penanganan kasus disiplin aparatur mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai 2019, walaupun ditahun 2020 target tidak terpenuhi disebabkan karena ada kasus yang belum terselesaikan ditahun tersebut. Indikator persentase akurasi data kepegawaian juga mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai tahun 2020. Sedangkan untuk indikator persentase penyelesaian administrasi kepegawaian meningkat dari tahun 2017 sampai 2020.

Sedangkan setelah terjadinya perubahan Renstra indikator sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo adalah Indek Profesionalitas ASN dengan target sebesar 65 dan realisasinya 64,03 dengan capaian realisasi sebesar 98,50 %.

**Tabel 2.8. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo
(Sebelum Perubahan Renstra)**

Uraian	Anggaran pada Tahun ke				Realisasi Anggaran pada Tahun ke				Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke				Rata-Rata Pertumbuhan	
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
PROGRAM PENDIDIKAN KEDINASAN	597.450.000	1.418.000,000	553.469.000	23.879.091	561.301.708	406.593.700	539.168.125	23.879.091	93,94	99,9	97,4	100	856.306.333,33	502.354.511
Pendidikan dan Pelatihan Teknis	308.600.000				274.514.442				89,0				102.866,66	91.504.814
Pendidikan Perjenjangan Struktural	288.850.000	406.850.000	553.469.000	23.879.091	286.787.266	406.593.700	539.168.125	23.879.091	99,3	99,9	97,4	100	416.389.666,66	410.849.697
PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	387.000.000	18.000.000	1.540.214.000	18.422.468	356.478.000	18.000.000	1.524.691.975	18.422.468	92,1	96,0	99	100	648.404.668,66	633.056.658,33
Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi CPNS daerah	387.000.000	18.000.000	1.540.214.000	18.422.468	356.478.000	18.000.000	1.524.691.975	18.422.468	92,1	96,0	99	100	648.404.666,66	633.056.658,33
PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR	2.076.670.000	2.650.390,000	2.219.216.560	1.815.821.438	1.892.479.625	2.218.896.278	1.838.431.709	1.802.985.125	91	83,71	82,84	99,29	2.315.425.520	1.983.408.088,33
Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS	657.340.000	843.420.000	606.000.000	612.301.050	599.153.400	748.845.410	573.922.238	596.450.150	91,1	88,8	94,7	97,41	702.253.333,33	640.640.349,33
Seleksi Penerimaan CPNS	188.580.000	875.700.000	736.100.000	673.756.471	156.588.077	578.688.714	440.110.843	668.851.471	83,0	66,1	59,8	99,27	600.126.666,666	391,759.878
Penempatan CPNS	44.500.000	37.300.000	25.000.000	14.502.600	42.965.205	35.672.000	24.893.243	14.502.600	96,6	95,6	99,6	100	35.600.000	34.510.149,33
Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat PNS	67.900.000	53.950.000	86.000.000	90.813.900	66.116.850	53.628.400	65.002.390	90.763.900	97,4	99,4	75,6	99,94	69.283.333,33	61.582.546,66

Penyediaan Jasa Pemeliharaan SAPK	84.900.000	87,9 00,000	87.900.000	77.600.000	83.567.866	84.741.512	82.177.638	71.209.905	98,4	96,4	93,5	91,76	86.900.000	83.495.672
Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS	138.000.000	69.900.000	36.000.000	37.633.700	128.795.075	62.926.600	35.204.032	37.201.089	93,3	90	97,8	98,85	81.300.000	75.641.902.333
Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	260.000.000	220.000.000	200.000.000	186.671.549	257.364.050	219.503.674	199.932.000	186.671.549	99,0	99,8	99,99	100	226.666.666,66	222.599.908
Pembangunan SAIPKD	125.000.000	-	-	-	103.415.600	-	-	-	82,7	-	-	-	41.666.666,66	34.471.866,66
Validasi/Status Kepegawaian Daerah	72.450.000	62.450.000	50.000.000	23.987.000	72.108.679	61.122.100	45.718.786	23.977.000	99,5	97,6	91,4	99,95	61.633.333,33	59.649.855
Penyusunan Formasi dan Penataan PNS	105.000.000	50.000.000	41.530.000	28.304.668	100.745.373	48.376.868	41.167.810	28.204.668	95,9	96,8	99,1	99,64	65.510.000	63.430.017
Penilaian Kinerja SDM Aparatur	60.000.000	60.000.000	180.000.000	19.446.800	55.141.144	54.234.800	179.373.700	19.392.350	91,9	90,4	99,7	99,72	100.000.000	96.249.881,33
Pengelolaan administrasi taspen, cuti, bappertarum, satyalencana, ujian dinas dan LP2P	22.500.000	22.500.000	22.500.000	20.503.700	22.025.940	22.380.100	22.470.816	20.224.000	97,9	99,5	99,9	98,63	22.500.000	22.292.285,33
Rapat Kerja Kepegawaian	100.000.000	91.650.000	75.686.560	0	72.636.400	82.291.600	59.569.513	0	72,6	89,8	78,7	-	89.112.186,66	71.499.171
Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai	22.500.000	22.500.000	22.500.000	11.300.000	20.354.300	20.064.700	22.425.900	11.089.943	90,5	98,1	99,7	98,14	22.500.000	20.948.300
Penanganan Kasus-kasus perceraian	53.000.000	47.020.000	29.000.000	13.000.000	44.053.986	43.424.800	28.462.000	12.735.600	83,1	92	98,1	97,96	43.006.666,66	38.586.262
Musyarawah Daerah korpri	30.000.000	-	-	-	28.848.480	-	-	-	96,2	-	-	-	10.000.000	9.616.160
Sosialisasi Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum	45.000.000	-	-	-	38.599.200	-	-	-	85,8	-	-	-	15.000.000	12.866.400
Penyediaan Jasa dan pemeliharaan SAIPKD	-	15.000.000	6.000.000	-	-	15.000.000	6.000.000	-	-	100	100	-	7.000.000	7.000.000
Peningkatan Kedisiplinan dan rasa nasionalisme	-	6.100.000	-	-	-	6.100.000	-	-	-	100	-	-	2.033.333,33	2.033.333,33

Pelantikan Sumpah dan Janji PNS		15.000.000	15.000.000		6.000.000	14.965.000	12.000.000		6.000.000	99,8	80		10.000.000	8.988.333,33
Pekan Olahraga Korpri Tingkat provinsi Antar SKPD		70.000.000				66.930.000				95,6			23.333.333,33	22.310.000

Pada tabel 2.8 dapat dilihat bahwa rasio antara realisasi dan anggaran setiap tahunnya dapat dikatakan baik, hal tersebut disebabkan karena di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo progres pelaksanaan programnya cukup baik. Pada program pendidikan kedinasan untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis hanya terdapat di tahun 2017 sedang ditahun selanjutnya tidak dilaksanakan. Untuk kegiatan Musyawarah Daerah Korpri dan kegiatan Sosialisasi lembaga konsultasi dan bantuan hukum hanya dilaksanakan tahun 2017. Sedangkan kegiatan Pekan olahraga korpri tingkat provinsi antar SKPD hanya dilaksanakan di tahun 2018. Kegiatan yang tidak dilaksanakan lagi disebabkan karena anggaran yang tidak mencukupi.

Pada Tahun 2021 terjadi perubahan nomenklatur program dan kegiatan sehingga anggaran dan realisasi pendanaan untuk tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.9
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo
(Setelah Perubahan Renstra)

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran tahun 2021	Realisasi anggaran tahun 2021	Rasio antara realisasi dan anggaran tahun 2021	Rata-rata pertumbuhan	
					Anggaran	Realisasi
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	4.178.251.971	4.080.803.268	97,67	4.178.251.971	4.080.803.268
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2.868.802.547	2.844.579.609	99,16	2.868.802.547	2.844.579.609
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2.766.666.547	2.746.710.109	99,28	2.766.666.547	2.746.710.109
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/verifikasi keuangan SKPD	102.136.000	97.869.500	95,82	102.136.000	97.869.500
	Administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah	14.160.000	14.160.000	100,00	14.160.000	14.160.000
	Penatausahaan barang milik daerah pada SKPD	14.160.000	14.160.000	100,00	14.160.000	14.160.000
	Administrasi Kepegawaian Perangkat daerah	78.320.000	77.881.000	99,44	78.320.000	77.881.000
	Pengadaan pakaian dinas beserta beserta atribut kelengkapannya	28.400.000	28.400.000	100,00	28.400.000	28.400.000
	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	49.920.000	49.481.000	99,12	49.920.000	49.481.000
	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	309.831.071	308.246.212	99,49	309.831.071	308.246.212
	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	7.000.000	6.980.000	99,71	7.000.000	6.980.000
	Penyediaan bahan logistik kantor	87.995.088	87.449.822	99,38	87.995.088	87.449.822

	Penyediaan barang cetakan dan pengandaan	49.999.983	49.960.200	99,92	49.999.983	49.960.200
	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	15.000.000	14.999.000	99,99	15.000.000	14.999.000
	Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	149.836.000	148.857.190	99,35	149.836.000	148.857.190
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	199.257.367	175.474.342	88,06	199.257.367	175.474.342
	Penyediaan jasa surat menyurat	3.000.000	3.000.000	100,00	3.000.000	3.000.000
	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	74.998.711	51.774.342	69,03	74.998.711	51.774.342
	Penyediaan Jasa pelayanan umum kantor	121.258.656	120.700.000	99,54	121.258.656	120.700.000
	Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	707.880.986	660.462.105	93,30	707.880.986	660.462.105
	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	27.320.826	24.146.003	88,38	27.320.826	24.146.003
	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak, dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	150.702.000	150.532.000	99,89	150.702.000	150.532.000
	Pemeliharaan Peralatan dan mesin lainnya	24.850.000	24.662.000	99,24	24.850.000	24.662.000
	Pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	490.012.000	446.153.302	91,05	490.012.000	446.153.302
	Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	14.996.160	14.968.800	99,82	14.996.160	14.968.800
2	Program Kepegawaian Daerah	358.922.800	337.654.156	94,07	358.922.800	337.654.156
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	215.600.200	209.974.772	97,39	215.600.200	209.974.772
	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	146.829.600	146.093.252	99,50	146.829.600	146.093.252
	Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	39.997.000	35.650.800	89,13	39.997.000	35.650.800
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	28.773.600	28.230.720	98,11	28.773.600	28.230.720
	Mutasi dan Promosi ASN	87.447.200	76.679.100	87,69	87.447.200	76.679.100
	Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	87.447.200	76.679.100	87,69	87.447.200	76.679.100
	Pengembangan Kompetensi ASN	49.875.400	49.700.284	99,65	49.875.400	49.700.284
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	-	-	-	-	-
	Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	49.875.400	49.700.284	99,65	49.875.400	49.700.284
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	6.000.000	1.300.000	21,67	6.000.000	1.300.000
	Pembinaan disiplin ASN	6.000.000	1.300.000	21,67	6.000.000	1.300.000
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.264.028.425	1.260.668.175	99,73	1.264.028.425	1.260.668.175
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.264.028.425	1.260.668.175	99,73	1.264.028.425	1.260.668.175

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	1.264.028.425	1.260.668.175	99,73	1.264.028.425	1.260.668.175
Total	5.801.203.196	5.679.125.599	Rp 97,90	5.801.203.196	5.679.125.599

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo dapat dipaparkan tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan Kepegawaian sebagai berikut:

1. Tantangan

Tantangan (*treaths*) bagi organisasi adalah faktor eksternal yang tidak dalam kewenangan dan mempengaruhi dalam pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan analisis yang dilakukan tantangan yang mempengaruhi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo adalah:

- a. Tuntutan masyarakat terhadap pemerintahan yang bersih dan baik (*good governance* dan *clean governance*).

Masih lemahnya sistem dan tata kelola pemerintahan serta kadar profesional aparatur perlu mendapat perhatian serius untuk ditingkatkan dan dikembangkan. Oleh karena itu, salah satu tantangan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan fungsi pemerintahan yaitu penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat serta pelayanan masyarakat (*publik*) adalah upaya peningkatkan kapasitas dan kualitas Aparatur Sipil Negara termasuk Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan andal dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Keterbukaan atau transparansi mendorong masyarakat semakin berani untuk mengungkapkan ketidakpuasan, kritikan dan pendapat yang mereka peroleh dan rasakan atas pelayanan masyarakat yang diberikan oleh suatu lembaga pemerintah atau Aparatur Sipil Negara. Oleh sebab itu tuntutan masyarakat tersebut perlu disikapi oleh Aparatur Sipil Negara dengan

melakukan perubahan pola pikir (*mind-set*) dan pola budaya (*cultural-set*).

b. Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang belum optimal.

Tantangan globalisasi dewasa ini berimplikasi pada perubahan berbagai tatanan kehidupan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi perusahaan. Organisasi pemerintahan dituntut untuk mampu mewujudkan *Good Governance* atau pemerintahan yang amanah dalam memenuhi kebutuhan pelayanan publik yang optimal di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Dinamika perubahan tersebut melewati batas ruang antar bangsa dan negara di dunia tanpa kecuali termasuk negara Indonesia, dimana tuntutan perubahan telah melahirkan Era Reformasi dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan, yakni pelaksanaan Otonomi Daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab dimana posisi Pemerintah Daerah menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai konsekuensi dari perubahan tersebut maka perlu adanya penataan ulang berbagai elemen dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan, karena pada dasarnya tujuan pelaksanaan otonomi daerah adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

c. Belum optimalnya pembinaan kedisiplinan pegawai.

Usaha dalam mencapai tujuan nasional diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri. Pegawai

negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi pegawai negeri yang sempurna. Disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik. Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia, permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah PNS Daerah dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh. Sebuah kenyataan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari tentang birokrasi dinyatakan bahwa mereka, Pegawai Negeri Sipil Daerah kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium “mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit”.

Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil Daerah. Pembangunan yang sedang giat dilakukan di Indonesia sering mengalami banyak hambatan dan permasalahan yang cukup kompleks. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidak tertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur Negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidak tertiban tersebut.

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil Daerah dan pemerataan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Daerah.

d. Belum optimalnya penerapan sistem manajemen pelayanan Aparatur Sipil Negara

Menyadari peranan Aparatur Negara yang sangat strategis, Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 terdapat perubahan yang cukup radikal dibandingkan dengan peraturan kepegawaian sebelumnya yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Perubahan-perubahan yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pada pokoknya ditujukan untuk membangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Perubahan-perubahan di atas juga dimaksudkan untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian reformasi birokrasi, serta menjawab tuntutan di lingkup nasional dan tantangan yang bersifat global.

e. Penempatan Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan kompetensinya

Dalam UU tentang ASN telah disebutkan bahwa setiap Pegawai ASN memiliki hak yang sama untuk dikembangkan kompetensinya. Konsekuensinya adalah setiap organisasi pemerintah wajib menyusun program dan kegiatan pengembangan kompetensi bagi pegawainya. Sebagai timbal balik, bagi Pegawai ASN yang dikembangkan kompetensinya wajib memberikan kompetensi terbaik, inisiatif, motivasi dan kesediaan untuk memikul beragam peran dan tanggung jawab dalam organisasi.

Setiap pegawai ASN memiliki pengalaman, profil kompetensi,

kualifikasi, keahlian, dan potensi sendiri-sendiri yang terkadang berbeda antar pegawai ASN sehingga berdampak pada program dan kebutuhan pengembangan kompetensi yang berbeda-beda untuk tiap Pegawai ASN. Identifikasi kebutuhan pengembangan SDM diperlukan agar program dan kegiatan pengembangan aset SDM tepat sasaran, efektif dan efisien. Identifikasi kebutuhan tidak hanya dilakukan di level organisasi dan unit kerja, tetapi juga perlu dilakukan untuk tiap-tiap Pegawai ASN dengan tetap mempertimbangkan pengembangan karier pegawai.

Untuk melakukan identifikasi pegawai guna mendapatkan data profil pegawai terkait pengalaman kerja, profil kompetensi, kualifikasi, keahlian, dan potensi perlu dilakukan pemetaan terhadap pegawai dalam organisasi. Pemetaan pegawai salah satunya dapat dilakukan melalui *assessment* kompetensi dan potensi pegawai. Dengan data pegawai yang diperoleh melalui *assessment* kompetensi dan potensi, organisasi dapat mengidentifikasi pegawai yang kompeten dan potensial untuk memberikan prestasi puncak organisasi. Selain itu, data hasil *assessment* dapat dijadikan bahan dalam melakukan pengembangan SDM dan melaksanakan manajemen talenta untuk mengelola pegawai-pegawai terbaik dalam organisasi, melakukan perencanaan suksesi serta menyiapkan calon-calon potensial pegawai yang dapat diberikan tanggung jawab dalam jabatan manajerial/struktural maupun professional/fungsional. Selain itu, pelaksanaan *assessment* kompetensi dan potensi pegawai juga mendukung manajemen SDM berbasis kompetensi dalam organisasi.

- f. Seleksi uji kompetensi yang profesional dalam penempatan jabatan

Akses negatif dari sistim pemilihan kepala daerah secara langsung dalam pembinaan dan manajemen kepegawaian adalah munculnya bentuk pembinaan dan manajemen kepegawaian *spoil system* atau imbal jasa, dalam komponen-komponen pembinan

mulai dari rekrutmen, promosi dan mutasi. Pihak-pihak yang memberikan kontribusi terhadap kedudukan seorang kepala daerah, meminta imbal jasa dalam pembinaan dan manajemen kepegawaian. Hal ini tentu tidak sesuai dengan norma dan pola pembinaan dan manajemen kepegawaian yang mengedepankan profesionalisme, kapasitas dan kinerja. Pola ini dalam beberapa tahun terakhir sangat subur dan berkembang dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan. Dampak negatif dari hal ini akan dirasakan oleh masyarakat yang menerima pelayanan dari para Aparatur Sipil Negara yang kurang mengedepankan profesionalisme dalam bekerja. Maka berdasarkan amanat UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dimana pelaksanaan penempatan jabatan dilakukan secara terbuka dan kompetitif dikalangan Pegawai Negeri Sipil dengan memperhatikan kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas. Melalui metode pelaksanaan Assessment Center dengan penilai uji kompetensi diharapkan seleksi yang dilakukan bisa lebih profesional.

2. Peluang

Peluang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo dalam mengemban misi kepegawaian melalui pencermatan dan analisis lingkungan eksternal dilakukan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung program kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Adapun peluang kedepan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo adalah:

a. Pelaksanaan reformasi birokrasi

Reformasi birokrasi ditujukan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik melalui perbaikan dan perubahan pada 8 (tiga) aspek/pilar birokrasi. Salah satu aspek yang menjadi fokus reformasi adalah peningkatan sumber daya manusia. Oleh sebab itu peluang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo untuk berperan melalui

pembinaan yang berlandaskan pada sistem manajemen kepegawaian yang lebih berdaya semakin diperlukan.

- b. Kemajuan teknologi informasi atau elektronik government (*e-government*) dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Kemajuan teknologi informasi secara langsung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penyelenggaraan fungsi pemerintahan. Dengan penerapan *e-government* dalam memacu semakin baik dan cepatnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi oleh Aparatur Sipil Negara. Disamping itu *e-government* dapat membangun penyelenggaraan pelayanan semakin efektif, efisien, transparan dan akuntabel. Bagi negara, pemerintah atau satuan kerja perangkat daerah yang enggan untuk menerapkan *e-government* akan tidak memiliki daya saing, yang pada akhirnya berdampak terhadap eksistensi kelembagaannya. Oleh sebab itu kedepan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo secara *Continue* dan bertahap akan meningkatkan penerapan *e-government* dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, sehingga output yang dihasilkan dapat memuaskan pelanggan, yaitu pegawai negeri sipil dan masyarakat umum lainnya.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEBO

3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan BKPSDM

Untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada di Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo dilakukan melalui pengisian tabel pemetaan permasalahan untuk penentuan prioritas dan sasaran pembangunan daerah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Pemetaan Permasalahan untuk Menentukan Prioritas dan Sasaran Pembangunan

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Belum Optimalnya Kompetensi Sumber Daya Manusia	Rendahnya jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi setiap tahunnya	1. Kebutuhan diklat yang diikuti terbatas; 2. Anggaran untuk pelaksanaan diklat terbatas
2.	Belum Optimalnya Disiplin Pegawai	Rendahnya Disiplin Pegawai	Keterbatasan SDM dalam melakukan pemantauan ASN
3.	Belum Optimalnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Terbatasnya sarana dan prasarana guna mendukung kelancaran pelayanan administrasi kepegawaian	Terbatasnya jumlah anggaran dan jumlah SDM

3.2 Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah Terpilih

Pada tahun 2023 merupakan masa berakhirnya kepemimpinan Bupati Tebo, sehingga tidak ada visi, misi dan program kepala daerah

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo sebagai salah satu Perangkat Daerah dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dari kebijakan Pemerintah Pusat, selaku lembaga pembina dalam penyelenggaraan/pelaksanaan pembinaan dan manajemen Aparatur Sipil Negara. Terdapat 2 (dua) kementerian/lembaga yang memiliki keterkaitan langsung bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, yaitu:

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Republik Indonesia.

Sebagai lembaga pembina Aparatur Sipil Negara Kementerian PAN- RB dalam dokumen Renstra Kemenpan-RB Tahun 2020 – 2024 memiliki *visi* “*mewujudkan aparatur Negara yang professional dan berintegritas tinggi untuk mencapai pemerintahan yang berkelas dunia dalam pelayanan kepada presiden dan wakil presiden untuk mewujudkan visi presiden dan wakil presiden : Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan gotong royong*” dan untuk pencapaian Visi tersebut Kemenpan-RB menurunkan 6 (enam) *misi* yakni;

- a. Menciptakan kelembagaan dan tata kelola birokrasi yang ramping, lincah, terintegrasi dan berbasis

elektronik – digital bureaucracy.

- b. Membangun SDM aparatur yang adaptif, professional, kompetitif dan berwawasan global
- c. Mengembangkan system manajemen kinerja instansi pemerintah yang transparan dan akuntabel.
- d. Menciptakan sistem pengawasan yang professional, independen dan berintegritas.
- e. Mewujudkan pelayanan publik yang bersih, akuntabel dan melayani
- f. Meningkatkan kualitas pengelolaan reformasi birokrasi

Dalam hal pencapaian atas Visi dan Misi Kemenpan-RB melakukan tujuan strategis, yaitu

- a. Terwujudnya birokrasi yang berkualitas, kapabel dan berdaya saing
- b. Terwujudnya kementerian PAN RB yang berkualitas dan kapabel

Tujuan strategis ini dicapai untuk 10 (sepuluh) sasaran, yaitu

- a. Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, responsive, adaptif, dan kolaboratif dan SPBE yang terintegrasi
- b. Terwujudnya ASN yang professional, berintegritas dan sejahtera
- c. Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif dan akuntabel
- d. Terwujudnya birokrasi yang bersih dan berintegritas
- e. Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima
- f. Peningkatan efektifitas reformasi birokrasi nasional
- g. Terwujudnya kelembagaan kementerian PANRB yang efektif dan efisien
- h. Terwujudnya ASN kemeterian PANRB yang professional,

berintegritas dan sejahtera

- i. Terwujudnya kementerian PANRB yang berkinerja tinggi dan akuntabel
- j. Terwujudnya kualitas pelayanan public kementerian PANRB yang prima.

Paparan diatas memberikan kesimpulan bahwa terdapatnya hubungan yang signifikan antara program Kementerian PAN-RB dengan program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia kabupaten Tebo, yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia

Badan Kepegawaian Negara, disingkat BKN, adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian negara. Visi yang ingin diwujudkankan oleh BKN dalam Dokumen Renstra BKN Tahun 2020–2024 adalah “Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”. Visi tersebut dicapai melalui 5 (lima) misi, yaitu :

- a. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN,
- b. Penyelenggaraan manajemen ASN,
- c. Penyimpanan informasi pegawai ASN,
- d. Pengawasan Dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN dan
- e. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal BKN

Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam hal mewujudkan Visi dan Misi dengan 3 (tiga) tujuan yakni :

- a. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN.
- b. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai sarana Mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis.
- c. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit.
- d. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN
- e. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, Dan Akuntabel dalam rangka mewujudkan visi & misi organisasi

Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam pencapaian tujuan tersebut memiliki sasaran, yakni,

1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN
2. Manajemen ASN berkualitas prima
3. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas
4. Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN
5. Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN
6. Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan

pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN

7. Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel

Gambaran diatas memberikan arah dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo. Program dan kegiatan yang dimuat dalam Rencana Strategis, merupakan penjabaran dan tindak lanjut dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara (BKN), yaitu program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan KLHS

Sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tebo (Lembaran Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2016 Nomor 8), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tebo, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah untuk penyelenggaraan pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian. Sehubungan dengan tugas pokok dan fungsi tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo tidak ada hubungan yang cukup signifikan terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Berdasarkan identifikasi permasalahan dan telaahan dari gambaran pelayanan perangkat daerah, sasaran jangka menengah pada Renstra K/L, sasaran jangka menengah dari Renstra Perangkat daerah, implikasi RTRW bagi pelayanan perangkat daerah dan implikasi KLHS bagi pelayanan Perangkat Daerah maka isu-isu strategis yang ada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- a. Adanya wacana moratorium PNS sehingga beberapa tahun kedepan pengurangan pengadaan Calon ASN, dengan demikian ASN Kabupaten Tebo semakin berkurang sedangkan jumlah yang pensiun setiap tahunnya bertambah. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan ASN yang semakin berkurang perlunya peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur supaya tidak mengalami kemunduran.
- b. Kemajuan teknologi yang semakin pesat dimana banyak aktifitas dilaksanakan menggunakan internet, sehingga perlunya sumber daya Aparatur yang berkualitas;
- c. Adanya ASN yang hanya datang kekantor untuk absen dan tidak melakukan apa-apa dikarenakan keterbatasan kemampuan sehingga tidak berkinerja, hal tersebut perlu mendapat perhatian.
- d. Penataan Jumlah dan distribusi PNS tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tidak merata.
- e. Tuntutan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dan pelayanan prima namun tidak diimbangi dengan pemberian formasi untuk kebutuhan pegawai dengan jumlah pegawai yang pensiun di daerah.

- f. Masih rendahnya kedisiplinan PNS karena Belum ditegakkannya disiplin terhadap PNS yang melanggar ketentuan hari dan jam kerja oleh Atasan Langsung dan belum ada mekanisme pemberian sanksi kolektif bagi Perangkat Daerah yang melanggar peraturan disiplin dan/atau peraturan kedisiplinan.

BAB IV
TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan adalah sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahunan. Tujuan dan Sasaran jangka menengah perangkat daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Perangkat Daerah

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Target Kinerja Tujuan/ Sasaran pada tahun ke-			
				1	2	3	4
1	Meningkatnya profesionalitas ASN		Indek Profesionalitas ASN	56,50	56,75	57	57,25
		Meningkatkan kompetensi ASN	Persentase peningkatan kompetensi ASN	15	15,5	16	16,5
2	Meningkatnya indek sistem merit		Indek Sistem Merit	0,49	0,49	0,50	0,50
		Meningkatkan kinerja ASN	Persentase capaian kinerja ASN	90,25	90,50	90,75	91
			Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya	78	80	80,5	81

BAB. V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi adalah cara untuk mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan ke dalam kebijakan-kebijakan dan program-program. Kebijakan adalah kumpulan keputusan yang menentukan secara teliti tentang bagaimana strategi akan tetap dilaksanakan, atau merupakan pedoman pelaksanaan tindakan atau kegiatan tertentu. Program adalah kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil dalam mencapai sasaran.

Adapun strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia antara lain :

- a. Peningkatan pelayanan professional kepegawaian
- b. Penempatan ASN sesuai dengan kompetensinya
- c. Peningkatan fasilitasi pendidikan, dan memberikan kemudahan bagi ASN yang akan meningkatkan pengetahuan dan keahliannya

Arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia antara lain :

- a. Menerapkan pelayanan professional dalam pelayanan kepegawaian
- b. Meningkatkan kualitas pendataan kebutuhan pegawai
- c. Meningkatkan kualitas kebijakan pendidikan dan penyelenggaraan pelatihan
- d. Peningkatan kualitas pendataan diklat ASN

Tabel.5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

VISI :			
MISI :			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
1. Meningkatnya profesionalitas ASN	1. Meningkatkan kompetensi ASN	1. Peningkatan fasilitasi pendidikan, dan memberikan kemudahan bagi ASN yang akan meningkatkan pengetahuan dan keahliannya	1. Meningkatkan kualitas kebijakan pendidikan dan penyelenggaraan pelatihan 2. Peningkatan kualitas pendataan diklat ASN
2. Meningkatnya indeks sistem merit	2. Meningkatkan kinerja ASN	1. Peningkatan pelayanan profesional kepegawaian 2. Penempatan ASN sesuai dengan kompetensinya	1. Menerapkan pelayanan profesional dalam pelayanan kepegawaian 2. Meningkatkan kualitas pendataan kebutuhan pegawai

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program adalah bentuk instrument kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah atau masyarakat, yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah, untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan dan dijabarkan dalam beberapa kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur, pada Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Tebo terdapat program yang merupakan kegiatan untuk belanja rutin dan program yang menjadi prioritas urusan wajib.

Adapun Program Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo adalah sebagai berikut :

1. Program penunjang urusan pemerintahan daerah
2. Program kepegawaian daerah
3. Program pengembangan sumber daya manusia

Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa Perangkat Daerah sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program, dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan, teknologi, dana dan lain sebagainya. Kesemuanya itu merupakan masukan (input) yang menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/jasa. Untuk melaksanakan kebijakan yang merupakan perwujudan visi misi dalam mencapai tujuan dan sasaran program yang menjadi prioritas urusan wajib / belanja langsung di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo, ditetapkan melalui kegiatan sebagai

berikut :

1. Program Kepegawaian Daerah antara lain :
 - a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN
 - Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian
 - Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
 - b. Mutasi dan Promosi ASN
 - Pengelolaan Mutasi
 - Pengelolaan kenaikan pangkat ASN
 - c. Pengembangan Kompetensi ASN
 - Peningkatan kapasitas kinerja ASN
 - Pengelolaan Assesment center
 - Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN
 - d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - Pengelolaan Tanda Jasa Pegawai
 - Pembinaan disiplin ASN
2. Program Pengembangan Sumber Daya Aparatur, dilaksanakan melalui kegiatan antara lain :
 - a. Sertifikasi kelembagaan, Pengembangan Kompetensi, Manajerial dan Fungsional
 - Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan Daerah, Japatan Pimpinan Tinggi, Jabatan fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan

Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo Tahun 2023 – 2026 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Tebo Tahun 2023 – 2026

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada tahun awal perencanaan	Target								Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
									2023		2024		2025		2026		Tahun 2022			
									K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	target	Rp.		
									12	13	14						22	23		
Meningkatnya indeks sistem merit	Indeks Sistem Merit	Meningkatkan kinerja ASN	Persentase capaian kinerja ASN		Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan															
			Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya																	
				5 3 1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Predikat AKIP Perangkat Daerah		BB	BB	3.803.958.660	BB	3.809.074.414	BB	3.814.744.031	A	3.819.770.871	A	15.247.547.976	BKPSDM	BKPSDM
				5 3 1 202	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase penyelesaian dokumen perencanaan	%	100	100	20.000.000	100	20.000.000	100	20.000.000	100	20.000.000	100	80.000.000	BKPSDM	BKPSDM
				5 3 1 202 1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat	dokumen	4	4	20.000.000	4	20.000.000	4	20.000.000	4	20.000.000	16	80.000.000	BKPSDM	BKPSDM
				5 3 1 203 2	Administrasi Keuangan	Persentase penyelesaian laporan keuangan	%	100	100	2.940.689.660	100	2.945.805.414	100	2.951.475.031	100	2.956.501.871	100	11.794.471.976	BKPSDM	BKPSDM
				5 3 1 203 4	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/Bulan	29	29	2.838.213.660	29	2.843.329.414	29	2.848.999.031	29	2.854.025.871	116	11.384.567.976	BKPSDM	BKPSDM
				5 3 1 203 7	Pelaksanaan Penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	dokumen	12	12	102.476.000	12	102.476.000	12	102.476.000	12	102.476.000	48	409.904.000	BKPSDM	BKPSDM

				5 3 1 203 11	Administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah	Persentase penyelesaian laporan barang milik daerah	%	100	100	14.160.000	100	14.160.000	100	14.160.000	100	14.160.000	100	56.640.000	BKPSDM	BKPSDM
				5 3 1 203 12	Penatausahaan barang milik daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Laporan	2	2	14.160.000	2	14.160.000	2	14.160.000	2	14.160.000	8	56.640.000	BKPSDM	BKPSDM
				5 3 1 203 16	Administrasi Kepegawaian Perangkat daerah	Persentase Penyelesaian administrasi kepegawaian perangkat daerah	%	100	100	82.000.000	100	82.000.000	100	82.000.000	100	82.000.000	100	328.000.000	BKPSDM	BKPSDM
				5 3 1 203 17	Pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Paket	80	80	32.000.000	80	32.000.000	80	32.000.000	80	32.000.000	320	128.000.000	BKPSDM	BKPSDM
				5 3 1 203 34	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Orang	5	5	50.000.000	5	50.000.000	5	50.000.000	5	50.000.000	20	200.000.000	BKPSDM	BKPSDM
				5 3 2	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase penyelesaian kegiatan rutin kantor	%	100	100	345.000.000	100	345.000.000	100	345.000.000	100	345.000.000	100	1.380.000.000	BKPSDM	BKPSDM
				5 3 2 201	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	paket	4	4	7.000.000	4	7.000.000	4	7.000.000	4	7.000.000	16	28.000.000	BKPSDM	BKPSDM
				5 3 2 202	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	paket		1	23.000.000	1	23.000.000	1	23.000.000	1	23.000.000	4	92.000.000	BKPSDM	BKPSDM
				5 3 2 204	Penyediaan bahan logistik kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	paket	11	11	100.000.000	11	100.000.000	11	100.000.000	11	100.000.000	44	400.000.000	BKPSDM	BKPSDM
					Penyediaan barang cetakan dan pengadaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Pengandaan	Paket	5	5	50.000.000	5	50.000.000	5	50.000.000	5	50.000.000	20	200.000.000	BKPSDM	BKPSDM
				5 3 2 203 4	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	dokumen	48	48	15.000.000	48	15.000.000	48	15.000.000	48	15.000.000	192	60.000.000	BKPSDM	BKPSDM
				5 3 2 203 9	Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	12	12	150.000.000	12	150.000.000	12	150.000.000	12	150.000.000	48	600.000.000	BKPSDM	BKPSDM

					Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	%	100	100	199.259.000	100	199.259.000	100	199.259.000	100	199.259.000	100	797.036.000	BKPSDM	BKPSDM
			5 3 2 204 1	Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	1	1	3.000.000	1	3.000.000	1	3.000.000	1	3.000.000	4	12.000.000	BKPSDM	BKPSDM	
			5 3 2 205 1	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	12	12	75.000.000	12	75.000.000	12	75.000.000	12	75.000.000	48	300.000.000	BKPSDM	BKPSDM	
			5 4 2 202 1	Penyediaan Jasa pelayanan umum kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	12	12	121.259.000	12	121.259.000	12	121.259.000	12	121.259.000	48	485.036.000	BKPSDM	BKPSDM	
				Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Persentase pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	%	100	100,00	202.850.000	100,00	202.850.000	100,00	202.850.000	100,00	202.850.000	100	811.400.000	BKPSDM	BKPSDM	
				Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak, dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Unit	20	20	178.000.000	20	178.000.000	20	178.000.000	20	178.000.000	80	712.000.000	BKPSDM	BKPSDM	
				Pemeliharaan Peralatan dan mesin lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	46	46	24.850.000	46	20.000.000	46	20.000.000	46	20.000.000	184	84.850.000	BKPSDM	BKPSDM	
				Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara /Direhabilitasi	unit				1	4.850.000	1	4.850.000	1	4.850.000	3	14.550.000	BKPSDM	BKPSDM	
				Program Kepegawaian Daerah	Persentase penempatan ASN sesuai pengembangan karir	%	13,94	14,73	1.265.000.000	14,38	1.266.701.235	14,86	1.268.586.657	14,55	1.270.258.324	14,55	5.070.546.216	BKPSDM	BKPSDM	
					Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	%	97,00	97,00		97,00		97,00		97,00		97,00				
				Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase bezzeting pegawai	%	36	36,00	733.000.000	37,00	733.000.000	38,00	733.000.000	39,00	733.000.000	39	2.932.000.000	BKPSDM	BKPSDM	
				Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	Laporan		8	600.000.000	8	600.000.000	8	600.000.000	8	600.000.000	32	2.400.000.000	BKPSDM	BKPSDM	

					Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	dokumen	187	150	40.000.000	150	40.000.000	170	40.000.000	160	40.000.000	630	160.000.000	BKPSDM	BKPSDM
					Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Lembaga		1	75.000.000	1	75.000.000	1	75.000.000	1	75.000.000	4	300.000.000	BKPSDM	BKPSDM
					Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	dokumen	4	4	18.000.000	4	18.000.000	4	18.000.000	4	18.000.000	16	72.000.000	BKPSDM	BKPSDM
					Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi	%	97	100	346.000.000	97	112.701.235	97	349.586.657	97	116.258.324	97	924.546.216	BKPSDM	BKPSDM
					Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	dokumen	1	1	250.000.000	1	16.701.235	1	253.586.657	1	20.258.324	4	540.546.216	BKPSDM	BKPSDM
					Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	dokumen	704	600	96.000.000	600	96.000.000	650	96.000.000	650	96.000.000	2500	384.000.000	BKPSDM	BKPSDM
					Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Kegiatan Pengembangan kompetensi	kegiatan	1	2	130.000.000	3	365.000.000	2	130.000.000	3	365.000.000	10	990.000.000	BKPSDM	BKPSDM
					Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Orang		50	80.000.000	50	80.000.000	50	80.000.000	50	80.000.000	200	320.000.000	BKPSDM	BKPSDM
					Pengelolaan Asesmen Center	Jumlah dokumen pengelolaan asesmen center	dokumen				1	235.000.000			1	235.000.000	2	470.000.000	BKPSDM	BKPSDM
					Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	Orang		30	50.000.000	30	50.000.000	30	50.000.000	30	50.000.000	120	200.000.000	BKPSDM	BKPSDM
					Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase pembinaan disiplin ASN	persen	0,5	0,4	56.000.000	0,4	56.000.000	0,4	56.000.000	0,3	56.000.000	0,3	224.000.000	BKPSDM	BKPSDM
					Pengelolaan Tanda Jasa Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	Orang		50	50.000.000	50	50.000.000	50	50.000.000	50	50.000.000	200	200.000.000	BKPSDM	BKPSDM
					Pembinaan disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Orang	10	9	6.000.000	9	6.000.000	9	6.000.000	9	6.000.000	36	24.000.000	BKPSDM	BKPSDM

					Pendidikan dan Pelatihan					816.550.000		817.648.137		818.865.166		819.944.217	0	3.273.007.520	BKPSDM	BKPSDM
Meningkatnya profesionalitas ASN	Indek profesionalitas ASN	Meningkatkan kompetensi ASN	Persentase peningkatan kompetensi ASN		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase peningkatan kompetensi pejabat struktural	%	0,93	17,6	816.550.000	13,61	817.648.137	10,32	818.865.166	8,67	819.944.217	8,67	3.273.007.520	BKPSDM	BKPSDM
					Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah kegiatan sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi, manajerial dan fungsional	Kegiatan	2	1	816.550.000	1	817.648.137	1	818.865.166	1	819.944.217	4	3.273.007.520	BKPSDM	BKPSDM
					Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Laporan	2	1	816.550.000	1	817.648.137	1	818.865.166	1	819.944.217	4	3.273.007.520	BKPSDM	BKPSDM
					JUMLAH					5.885.508.660		5.893.423.786		5.902.195.854		5.909.973.412		23.591.101.712		

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah mewajibkan setiap organisasi pemerintahan menyusun laporan keuangan berbasis kinerja. Dalam menyusun laporan keuangan berbasis kinerja diperlukan satuan dan ukuran yang disebut dengan indikator kinerja.

Berbagai definisi indikator sering menyulitkan pemerintah daerah dalam menyusun laporan keuangan daerah. Secara umum ada dua kelompok indikator kinerja. Kelompok pertama dengan sebutan Indikator Kinerja Utama (IKU), kelompok kedua dikenal dengan sebutan Indikator Kinerja Kunci (IKK). Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan amanat Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 tanggal 31 Mei 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama. Sedangkan IKK lahir sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Permendagri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

Indikator Kinerja Utama merupakan acuan ukuran kinerja yang dipergunakan oleh Pemerintah Kabupaten dan masing-masing Organisasi Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Daerah. IKU dijadikan dasar untuk menetapkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7.1
Penetapan Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tebo

No	Indikator	Target Tahun Ke			
		Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4
1	Persentase peningkatan kompetensi ASN	15%	15,5%	16%	16,5%
2	Persentase capaian kinerja ASN	90,25%	90,5%	90,75%	91%
3	Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya	78%	80%	80,5%	81%

Indikator Kinerja Kunci (IKK) yang merupakan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel.7.2
Indikator Kinerja BKPSDM yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD

No	Indikator Kinerja Kunci	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun				Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			1	2	3	4	
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	255,33%	256 %	256,5 %	257 %	257,5 %	257,5 %
2	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	8,47 %	8,5 %	8,6 %	8,7 %	8,8 %	8,8 %
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	87,90 %	88 %	88,2 %	88,4 %	88,6 %	88,6 %

BAB VIII

PENUTUP

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 - 2026 dimaksud sebagai dokumen perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo yang merupakan penajaman program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo Tahun 2023 - 2026 dan diharapkan mampu mengarahkan semua unsur kekuatan dan faktor kunci keberhasilan untuk menentukan strategi yang tepat dalam mencapai tujuan dan sasaran penyelenggaraan program-program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk tahun 2023-2026.

Selain itu, penyusunan Rencana Stretegis Badan Kepagawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo Tahun 2023 - 2026 merupakan pedoman penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, penguatan peran para *stakeholders* dalam pelaksanaan Rencana Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia nantinya menjadi dasar Evaluasi dan Laporan Pelaksanaan Atas Kinerja Tahunan.

Demikian Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembagan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo tahun 2023 - 2026 semoga dapat dijadikan pedoman untuk lebih memacu dalam pelaksanaan sasaran dan kegiatan di tahun mendatang serta dapat memberikan manfaat bagi kita semua.