

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

2024-2026











GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR

SALINAN PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR

NOMOR 27 TAHUN 2023

TENTANG

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2024-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

Menimbang: a.

- a. bahwa dengan ditetapkannya Peraturan Gubernur Nomor 16 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026, maka perlu dijabarkan ke dalam rencana operasional sesuai urusan daerah ke dalam dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah;
- b. bahwa sesuai dengan Pasal 272 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Rencana Strategis Perangkat Daerah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah setelah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah ditetapkan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026;

Mengingat

- : 1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2. 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);
 - 3. 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);

- 4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Daerah Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 6781);
- 6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 5887) 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 6402);
- 7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan produk Hukum Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan produk Hukum Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 157);
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 8. tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rencana Rancangan Peraturan Daerah tentang 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);
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
- 11. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2016 Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2021 Nomor 1);
- 12. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 15 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2008 Nomor 15);
- 13. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 1 Tahun 2023 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2023-2042 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2023 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 11);
- 14. Peraturam Gubernur Provinsi Kalimantan Timur Nomor 76 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pemabangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2016 Nomor 78);
- Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 16 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan

: PERATURAN GUBERNUR TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2024-2026.

Pasal 1

Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026 selanjutnya disebut Renstra PD memuat tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026.

Pasal 2

(1) Renstra PD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 terdiri atas :

BAB I. Pendahuluan;

BAB II. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah;

BAB III. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah;

BAB IV. Tujuan dan Sasaran;

BAB V. Strategi dan Arah Kebijakan;

BAB VI. Rencana Program, Kegiatan dan Subkegiatan

BAB VII. serta Pendanaan;

BAB VIII. Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan; Penutup.

(2) Renstra PD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 3

Renstra PD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) terdiri atas Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur sebagai berikut:

- a. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
- b. Dinas Kesehatan;
- c. RSUD A. Wahab Syahranie di Samarinda;
- d. RSUD dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan;
- e. Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam;
- f. Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat;
- g. Satuan Polisi Pamong Praja;
- h. Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
- i. Dinas Sosial;
- j. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;

- k. Dinas Kependudukan, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak;
- 1. Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura;
- m. Dinas Lingkungan Hidup;
- n. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa:
- o. Dinas Perhubungan;
- p. Dinas Komunikasi dan Informatika;
- q. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah;
- r. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- s. Dinas Pemuda dan Olah Raga;
- t. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah;
- u. Dinas Kelautan Dan Perikanan;
- v. Dinas Pariwisata;
- w. Dinas Perkebunan;
- x. Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan;
- y. Dinas Kehutanan;
- z. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral;
- aa. Sekretariat Daerah;
- bb. Sekretariat DPRD;
- cc. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
- dd. Badan Pendapatan Daerah;
- ee. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
- ff. Badan Kepegawaian Daerah;
- gg. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- hh. Badan Penelitian dan Pengembangan;
- ii. Badan Penghubung Provinsi;
- jj. Inspektorat;
- kk. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

Pasal 4

Renstra PD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, telah sesuai dengan:

- a. sistematika dan substansi penulisan Rencana Strategis Perangkat Daerah; dan
- b. rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026.

Pasal 5

Renstra PD selanjutnya menjadi:

a. pedoman Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam menyusun Rencana Kerja Perangkat Daerah; dan

b. bahan untuk Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dalam menyusun Rencana Kerja Perangkat Daerah.

Pasal 6

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Ditetapkan di Samarinda pada tanggal 14 Juli 2023 GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

ttd

ISRAN NOOR

Diundangkan di Samarinda pada tanggal 14 Juli 2023

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR,

ttd

SRI WAHYUNI

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2023 NOMOR 27.

Salinan sesuai dengan aslinya SEKRETARIAT DAERAH PROV. KALTIM

KEPALA BIRO HUKUM,

SUPARMI

IPV 19690512 198903 2 009

Kata Pengantar

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan rencana kerja yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 tahun, sesuai dengan masa tugas Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih.

Setelah dilakukan evaluasi terhadap hasil Renstra BKD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026, hasil evaluasi tersebut memberikan rekomendasi untuk melakukan Perubahan Renstra yang didasari adanya perubahan RPJMD Provinsi Kalimantan Timur Tahun Perubahan Renstra BKD Provinsi Kalimantan Timur merupakan dokumen/instrumen perencanaan strategis yang mendukung program dan kegiatan kepegawaian sesuai dengan kondisi pandemi Covid-19 serta penyesuaian adanya kebijakan baru dari pemerintah pusat yang disesuaikan dengan tugas, pokok dan fungsi BKD Provinsi Kalimantan Timur. Selanjutnya (Renja) Badan Kepegawaian Daerah setiap tahun serta penilaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah hingga akhir periode 2026.

Segala kritik, saran dan masukan sangat diharapkan untuk penyempurnaan Rancangan Renstra Badan Kepegawaian Daerah periode 2024-2026 ini ke depan.

Samarinda,

2023

REPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

DES Deni Sutrisno, M.Si

DAFTAR ISI

Kata Peng	ntar			
Daftar Isi				
BAB I	Pendahuluan			
	1.1 Latar Belakang			
	1.2 Landasan Hukum			
	1.3 Maksud dan Tujuan			
	1.4 Sistematika Penulisan			
BAB II	Gambaran Pelayanan BKD Prov. Kaltim			
	2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKD Prov. Kaltim			
	Sumber Daya BKD Prov. Kaltim			
	Sarana dan Prasarana			
	4 Kinerja Pelayanan BKD			
	2.5 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan			
	2.6 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan			
BAB III	Permasalahan dan Isu-Isu Startegis BKD			
	Hidup Strategis			
	3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis			
BAB IV	Tujuan dan Sasaran			
	4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD			
BAB V	Startegi dan Arah Kebijakan			
	5.1 Strategi dan Kebijakan			
BAB VI	Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok			
	Sasaran, dan Pendanaan Indikatif			
BAB VII	Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan			
BAB VIII	Penutup			

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, mengamanatkan bahwa pembangunan diselenggarakan berdasarkan demokrasi, dengan prinsip-prinsip kebersamaan, berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, serta kemandirian dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan nasional. Oleh sebab itu, perencanaan pembangunan harus disusun secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap perubahan, dalam suatu Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Dalam Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional terdapat 4 (empat) tahapan Perencanaan meliputi :

- a) Penyusunan Rencana;
- b) Penetapan Rencana;
- c) Pengendalian Pelaksanaan Rencana;
- d) Evaluasi Pelaksanaan Rencana.

Berakhirnya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2018-2023 di tahun 2023 dan sesuai dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 Tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023 Baru yang mengatur penyusnan rencana dan Daerah Otonom pembangunan pada masa transisi sampai pilkada serentak tahun 2024. Melalui instruksi tersebut, Provinsi Kalimantan Timur yang merupakan salah salah satu provinsi dengan kepala daerah berakhir masa jabatan nya pada tahun 2023 diamanatkan untuk menyusun dokumen Rencana Pembangunan Darah (RPD) Provinsi Kalimantan Timur melalui Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Prov. Kaltim melakukan penyusunan Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026 yang diikuti dengan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2024-2026. Kepegawaian Daerah Prov. Kaltim tahun 2023-2026.

Penyusunan Ranwal Renstra ini dimaksudkan agar dapat mengarahkan semua program dan kegiatan yang dihasilkan senantiasa berorientasi pada hasil (*oriented result*) yang ingin dicapai sampai dengan tahun 2026.

Perencanaan ini memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul sekaligus memuat tujuan, sasaran, arah kebijakan dan strategi serta program dan kegiatan pokok yang akan dilaksanakan sampai tahun 2026.

Dokumen Ranwal Renstra ini merupakan rencana pembangunan jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang dalam pelaksanaannya akan menjadi acuan dalam menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah setiap tahun. Rencana kerja tahunan ini selanjutnya akan ditetapkan sebagai Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Penyusunan RPD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026 mempedomani sasaran pokok dan arah kebijakan RPJPD Provinsi Kalimantan Timur sampai dengan tahun 2025, dan RTRW Provinsi Kalimantan Timur 2016-2036. Selain itu, dokumen RPD disusun dengan memperhatikan: (1) Penyelarasan target indikator makro dan program prioritas nasional dalam RPJMN Tahun 2020-2024; (2) Hasil evaluasi capaian indikator kinerja daerah RPJMD Provinsi Kalimantan Timur Tahun

2019-2023; (3) Isu-isu strategis yang berkembang; (4) Kebijakan nasional; dan (5) Regulasi yang berlaku. Termasuk Berkaitan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan instrumen pertanggungjawaban, Ranwal Renstra ini merupakan langkah awal untuk perencanaan program kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam melakukan pengukuran kinerjanya sebagaimana ketentuan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai salah satu perangkat daerah Provinsi Kalimantan Timur yang melaksanakan fungsi manajemen kepegawaian secara otonom.

Secara umum, Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah suatu upaya manajemen perencanaan untuk mengatasi masalah dan kendala yang belum tuntas tertangani, dan mengantisipasi masalah, tantangan dan peluang yang diperkirakan akan timbul pada lima tahun ke depan sebagai akibat dari perubahan lingkungan strategis yang dinamis, baik lingkungan strategis ditingkat regional, nasional maupun global. Rencana Strategis disusun untuk menjamin kontinuitas dan konsistensi program pembangunan sekaligus menjaga fokus sasaran yang akan dicapai dalam periode tersebut.

Mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), maka Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur periode 2024-2026 juga menetapkan sasaran-sasaran yang akan dicapai dengan indikator keberhasilan yang dapat diukur dan diverifikasi, sehingga dapat dijadikan acuan dalam pengendalian dan evaluasi.

Memperhatikan perencanaan sebagai alat manajerial untuk memelihara keberlanjutan dan meningkatkan kinerja instansi pemerintah, Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026 disusun sebagai pencapaian produk-produk perencanaan dan hasil-hasil kajian strategik pembangunan, restrukturisasi organisasi, pembinaan Sumber Daya Aparatur dan penyempurnaan manajemen.

Berkaitan dengan hirarki organisasi, Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan penjabaran dari RPJP Daerah Provinsi Kalimantan Timur tahun 2005 – 2025, RPJM Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2019 – 2023, serta memperhatikan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut, yaitu:

- 1) Mendukung koordinasi antar pelaku pembangunan;
- 2) Menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi dan sinegritas antar daerah, sektor, ruang, waktu, fungsi antara pusat dan daerah;
- 3) Menjamin keterkaitan dan konsistensi dalam mewujudkan sumber daya aparatur daerah;
- 4) Mengoptimalkan penyelenggaraan pemerintahan dengan melibatkan masyarakat; dan
- 5) Menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan dan berkelanjutan.

Untuk tercapainya pelaksanaan tugas dan misi tersebut maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur perlu menetapkan arah dan perannya dalam kurun waktu lima tahun ke depan untuk mencapai Visi dan Misi Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagaimana diamanatkan didalam RPJPD 2005 – 2025 dan RPJMD 2024 – 2026.

Pencapainnya yaitu melalui suatu strategi, kebijakan, program dan kegiatan, selanjutnya Renstra tersebut akan dijabarkan dalam Rencana Kerja (Renja) tahunannya sesuai dengan prioritas yang akan dicapai.

Memasuki tahun ketiga pelaksanaan renstra BKD Provinsi Kalimantan Timr, telah dilakukan evaluasi terhadap hasil Renstra. Evaluasi terhadap hasil Renstra BKD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2019-2023 memberikan rekomendasi untuk melakukan perubahan Perubahan Renstra juga didasari adanya perubahan RPJMD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2019-2023. Kebijakan untuk melakukan perubahan Renstra sebagaimana diatur dalam 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 yang menyatakan bahwa perubahan RPJMD Provinsi menjadi pedoman RKPD dan Perubahan Renstra Perangkat Daerah.

Perubahan mendasar yang mempengaruhi substansi Renstra BKD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026, adalah adanya perubahan kebijakan nasional diantaranya:

- a. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD).
- b. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Peraturan ini diterbitkan untuk mengintegrasikan dan menyelaraskan perencanaan pembangunan dan keuangan daerah sehingga berimplikasi pada penyesuaian program dan kegiatan sebagaimana diatur dalam peraturan tersebut.

Substansi Renstra BKD Provinsi Kalimantan Timur mengalami perubahan yang disesuaikan dengan kondisi terkini , permasalahan, isu strategis dan arah kebijakan program kegiatan berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi , Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah beserta indikator kinerja serta indikator kinerja utama kepala BKD Prov.Kaltim & target kinerjanya.

1.2 Landasan Hukum

Peraturan perundang-undangan yang mendasari penyusunan perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah tahun 2019 – 2023, adalah sebagai berikut :

- 1. Undang undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, khususnya pasal 7 ayat (1): "Renstra SKPD memuat Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif";
- 2. Undang undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- 3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005 2025, khususnya BAB IV tentang Arah, Tahapan dan Prioritas Pembangunan Jangka Panjang yang terkait dengan reformasi birokrasi disebut bahwa "Pembangunan Aparatur Negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur Negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, dipusat maupun di daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan dibidang-bidang lainnya;
- 4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
- 5. 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);
- 6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
- 7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- 8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2021 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
- 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 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi , Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
- 12. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 05 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 5);
- 13. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 15 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2005 2025;
- 14. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur;
- 15. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 78 Tahun 2019 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026 dimaksudkan agar Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur mempunyai pedoman perencanaan strategis dalam pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan pelaksanaan reformasi birokrasi.

Adapun tujuan penyusunan perencanaan strategis adalah untuk:

- (1) Menjaga kesinambungan pembangunan menjelang Pilkada serentak tahun 2024
- (2) Sebagai arah pembangunan jangka menengah Provinsi

Kalimantan Timur pada periode tahun 2024-2026

- (3) menjabarkan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur 2024–2026 ke dalam program kerja operasional;
- (4) menyediakan dokumen perencanaan sebagai bahan penyusunan rencana kerja tahunan;
- (5) menentukan strategi untuk pencapaian keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja serta menjamin efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026 ini sesuai dengan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup Latar Belakang, Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan, serta Sistematika Penulisan Perubahan Renstra BKD Prov. Kaltim.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKD PROV. KALTIM

Bab ini mencakup Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKD Prov. Kaltim, Sumber Daya BKD Prov. Kaltim, Kinerja Pelayanan BKD Prov. Kaltim, Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD Prov. Kaltim.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BKD PROV. KALTIM

Bab ini mancakup Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKD Prov. Kaltim, Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, Telaahan Renstra K/L dan Renstra BKD Prov. Kaltim, Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Startegis, dan Penentuan Isu-isu Startegis yang harus diperhatikan dalam perencanaan pembangunan.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Bab ini mengemukakan Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD Prov. Kaltim.

BAB V STARTEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab ini mengemukakan rumusan pernyataan strategis dan arah kebijakan BKD Prov. Kaltim dalam 5 tahun mendatang.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Bab ini mengemukakan Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini mengemukakan Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai BKD Prov. Kaltim dalam 5 Tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII PENUTUP

BAB I 8 | Page

BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKD PROV. KALTIM

Pelayanan publik dewasa ini menjadi isu strategis yang merupakan gambaran harapan masyarakat terhadap kualitas kinerja birokrasi pemerintah yang memiliki implikasi luas pada berbagai aspek kehidupan masyarakat. Perbaikan kinerja pelayanan di bidang kepegawaian secara berkelanjutan akan mendorong terciptanya iklim kondusif bagi penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur yang pada akhirnya akan memberikan kesejahteraan bagi masyarakat. Perbaikan kinerja pelayanan juga akan berdampak pada tumbuhnva kepercayaan (trust) dan legitimasi terhadap Pemerintah. Peningkatan kualitas pelayanan khususnya pelayanan kepegawaian menjadi indikator terjadinya perubahan paradigma dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang berpihak pada peningkatan kesejahteraan pegawai. Kualitas pelayanan terkait erat dengan manajemen sumber daya yang dimiliki.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta sebagai upaya pencapaian visi dan misi Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Timur, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur selalu berupaya untuk terus meningkatkan kinerjanya di bidang kepegawaian dalam membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintahan.

Sistem pengendalian dan evaluasi akan terus dioptimalkan dalam proses pelaksanaan dan pengembangan serta kajian strategik pembangunan daerah, baik yang terkait dengan metodologi dan pelaksanaannya maupun penggunaan dan menindaklanjuti hasil kegiatan yang sudah dilaksanakan. Selain itu, peningkatan kemampuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi seluruh insan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur akan terus dipacu

mengingat kualitas sumber daya manusia yang dinamis, efektif dan efisien sangat bergantung pada kualitas pengetahuan dan keterampilan sumber daya aparatur.

Terorganisirnya basis data dan informasi kepegawaian merupakan salah satu prioritas program ke depan, sehingga Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan pemangku kepentingan lainnya akan lebih mudah untuk mengakses, mencari dan mengungkapkan data dan informasi sebagai input dalam proses peningkatan kualitas aparatur daerah. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur akan terus melakukan segala upaya untuk menjamin produk kepegawaian dan hasil kajian strategik tidak saja berdaya guna dan berdaya hasil bagi penentu kebijakan tetapi juga dapat dimanfaatkan oleh stakeholders dan publik.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah melaksanakan Pemetaan Kepegawaian sesuai dengan kompetensi serta kualifikasinya dan didukung dengan tersedianya sarana dan prasarana serta Sumber Daya Aparatur yang memadai, sehingga dapat menjamin tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Proses yang dimulai dari tahap ke tahap, kompilasi data, analisis data sampai ke tahap pembuatan rencana, semuanya memerlukan Pemetaan Kepegawaian sebagai bahan kerja dan implementasi dalam melakukan peningkatan kualitas sumber daya aparatur daerah. Maka sesuai dengan tugas dan fungsi pokok Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur keberadaan Pemetaan Kepegawaian ini dapat dimanfaatkan untuk kegiatan-kegiatan dalam melakukan proses peningkatan sumberdaya aparatur daerah yang memadai. Beberapa Pemetaan Kepegawaian yang telah dihasilkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, diharapkan dapat dijadikan sebagai data awal dalam menganalisa dan membuat rencana bagi para pengambilan keputusan.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur melalui program pembinaan dan pengembangan aparatur telah berhasil menjalankan pekerjaannya melalui evaluasi RPJMD Tahun 2013-2018 dengan estimasi capaian kinerja mencapai 96,05% serta dalam mendukung Misi Gubernur Kalimantan Timur Tahun 2013-2018 yaitu

Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional, Transparan dan Berorientasi pada Pelayanan Publik melalui penjabaran program prioritas berdasarkan indikator kinerja yang terukur, efektif dan akuntabel. Akan tetapi, sampai saat ini masih ada kelemahan dalam menjalankan strategi dan kebijakan diranah kepegawaian dikarenakan beberapa faktor eksternal dan internal dalam mendukung pelaksanaan tugasnya.

Dalam mendukung pembangunan ASN untuk mencapai ketahap birokrasi berkelas dunia (World Class Bureaucracy), Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur berupaya menjalankan sistem merit dalam pelaksanaan program strategisnya, mulai dari perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kapasitas, dan reformasi kesejahteraan ASN dilingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Inilah yang menjadi tantangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur kedepan nantinya dan akan menjadi program prioritas dalam mendukung RPJMD dan misi Gubernur Kalimantan Timur yang dituangkan ke dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026.

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi BKD Prov. Kaltim

Sebagaimana Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 01 Tahun 2023 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur pada bagian ketiga pasal 6 poin d dinyatakan bahwa: "Badan Kepegawaian Daerah Tipe A melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian".

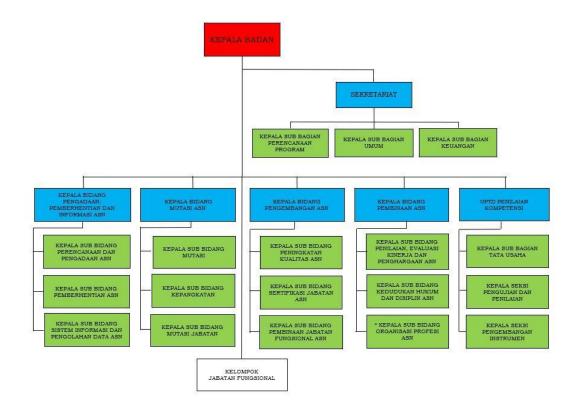
Sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 78 Tahun 2019 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur mempunyai tugas pokok, yaitu: "Melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dibidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi"

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur mempunyai struktur organisasi sebagai berikut :

Gambar 2.1

Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah

Provinsi Kalimantan Timur



Sumber Data: Struktur Organisasi BKD Prov. Kaltim Tahun 2023

Adapun rincian/penjabaran Susunan Organisasi beserta tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, terdiri dari :

a. Kepala Badan

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur mempunyai tugas pokok sebagai berikut :

- Perumusan Kebijakan Teknis Bidang Kepegawaian Daerah sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah;
- Perencanaan, Pembinaan dan Pengendalian Kebijakan Teknis Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN, Mutasi ASN, Pengembangan ASN serta Pembinaan ASN;
- 3) Pelaksanaan Kebijakan Teknis Pengadaan, Pemberhentian, Informasi ASN;

- 4) Pelaksanaan Kebijakan Teknis Mutasi ASN;
- 5) Pelaksanaan Kebijakan Teknis Pengembangan ASN;
- 6) Pelaksanaan Kebijakan Teknis Pembinaan ASN;
- 7) Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN, Mutasi ASN, Pengembangan ASN dan Pembinaan ASN;
- 8) Pelaksanaan Adminstrasi Badan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- 9) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur yang berkaitan dengan tugasnya.

b. Sekretaris

Sekretariat mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, perencanaan program dan pelaporan, urusan umum dan kehumasan, kepegawaian, ketatalaksanaan, perlengkapan dan administrasi keuangan serta pengelolaan aset. Jumlah personil di Sekretariat sebanyak 32 orang (termasuk PNS dan tenaga kontrak).

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyiapan bahan koordinasi penyusunan rencana program, monitoring, evaluasi dan pelaporan;
- Penyiapan bahan koordinasi administrasi umum dan kepegawaian, ketatalaksanaan, perlengkapan dan pemeliharaan, hukum dan kehumasan serta pengaduan masyarakat;
- Penyiapan bahan koordinasi penyusunan anggaran, perbendaharaan, verifikasi dan akuntansi keuangan serta pengelolaan aset;
- 4) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Kepala Badan yang berkaitan dengan tugasnya.

Sekretariat terdiri dari:

Sub Bagian Perencanaan Program
 Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan, pengoordinasian, penyusunan rencana dan program, monitoring, evaluasi serta pelaporan kegiatan.

2) Sub Bagian Umum

Mempunyai tugas melakukan penghimpunan dan penyiapan bahan adminsitrasi umum dan kepegawaian, pengoordinasian, ketatalaksanaan, perlengkapan dan pemeliharaan, kehumasan, pengelolaan urusan administrasi kepegawaian, evaluasi dan pelaporan kinerja ASN.

3) Sub Bagian Keuangan.

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan dan penyusunan anggaran, pelaporan, perbendaharaan, verifikasi dan akuntansi keuangan serta pengelolaan aset.

c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian, serta pengembangan teknis dalam pengadaan, pemberhentian dan informasi ASN. Jumlah personil di Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN sebanyak 14 orang (termasuk PNS dan tenaga kontrak).

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi ASN;
- 2) Penyiapan bahan koordinasi perencanaan program bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi ASN;
- Penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis subbidang perencanaan dan pengadaan ASN;

- 4) Penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis subbidang pemberhentian ASN;
- 5) Penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis sub bidang sistem informasi dan pengolahan data ASN;
- 6) Penyiapan bahan dan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dalam perencanaan dan pengadaan ASN, pemberhentian ASN serta sistem informasi dan pengolahan data ASN;
- 7) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Kepala Badan yang berkaitan dengan tugasnya;

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN terdiri dari :

- 1) Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan ASN, mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan koordinasi, pengkajian, analisis, pengaturan teknis, fasilitasi, pengendalian dan pelaporan dalam perencanaan dan pengadaan ASN.
- 2) Sub Bidang Pemberhentian ASN, mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan koordinasi, pengkajian, analisis, pengaturan teknis, fasilitasi dan pengendalian dan pelaporan dalam proses pemberhentian ASN.
- 3) Sub Bidang Sistem Informasi dan Pengolahan Data ASN, mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan koordinasi, pengaturan teknis, fasilitasi, evaluasi dan pengembangan terhadap sistem informasi dan pengolahan data ASN.

d. Bidang Mutasi ASN

Bidang Mutasi ASN mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan merumuskan kebijakan, koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian serta pengembangan teknis dalam pelayanan administrasi dan regulasi pelaksanaan Mutasi ASN. Jumlah personil di Bidang Mutasi ASN sebanyak 10 PNS.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Bidang Mutasi menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang mutasi ASN;
- 2) Penyiapan bahan koordinasi perencanaan program bidang mutasi ASN;
- 3) Penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis subbidang mutasi jabatan pelaksana;
- 4) Penyiapan bahan dan pelaksanaaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis sub bidang kepangkatan ASN;
- 5) Penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis subbidang mutasi jabatan structural;
- 6) Penyiapan bahan dan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan mutasi jabatan pelaksana, kepangkatan dan mutasi jabatan structural;
- 7) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Kepala Badan yang berkaitan dengan tugasnya.

Bidang Mutasi ASN terdiri dari:

- 1) Sub Bidang Mutasi, mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan koordinasi, analisi, pembinaan, pengaturan teknis, pengendalian, fasilitasi, evaluasi dan pelaporan mutase jabatan pelaksana.
- 2) Sub Bidang Kepangkatan Pegawai, mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan koordinasi, analisis, pembinaan, pengaturan teknis, pengendalian, fasilitasi, evaluasi dan pelaporan mengenai kepangkatan.
- 3) Sub Bidang Mutasi Jabatan, mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan koordinasi, analisis, pembinaan, pengaturan teknis, pengendalian, fasilitasi, evaluasi dan pelaporan mutase jabatan structural.
- e. Bidang Pengembangan ASN

Bidang Pengembangan ASN mempunyai tugas pokok Melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian teknis dalam pengembangan ASN. Jumlah personil di Bidang Pengembangan sebanyak 10 PNS.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Bidang Pengembangan ASN menyelenggarakan fungsi :

- Penyiapan bahan perumusan perumusan kebijakan teknis Bidang Pengembangan ASN;
- 2) Penyiapan bahan koordinasi perencanaan program Bidang Pengembangan ASN;
- 3) Penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis Subbidang Peningkatan Kualitas ASN;
- 4) Penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis Subbidang Sertifikasi Jabatan ASN;
- 5) Penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis subbidang pembinaan jabatan fungsional ASN;
- 6) Penyiapan bahan dan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan peningkatan kualitas ASN, sertifikasi jabatan ASN serta pembinaan jabatan fungsional ASN;
- 7) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Kepala Badan yang berkaitan dengan tugasnya.

Bidang Pengembangan ASN terdiri dari:

- 1) Sub Bidang Peningkatan Kualitas ASN, mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan koordinasi, pembinaan, pengaturan teknis, pengendalian, evaluasi dan pelaporan dalam peningkatan kualitas ASN.
- 2) Sub Bidang Sertifikasi Jabatan ASN, mempunyai tugas Melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan koordinasi, pembinaan, pengaturan teknis, pengendalian, fasilitasi dan pelaporan dalam sertifikasi jabatan ASN.

Renstra BKD 2024-2026

3) Sub Bidang Jabatan Fungsional ASN, mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan koordinasi, pembinaan, pengaturan teknis, pengendalian, fasilitasi, evaluasi dan pelaporan terhadap pembinaan jabatan fungsional bagi ASN.

f. Bidang Pembinaan ASN

Bidang Pembinaan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian serta pengembangan teknis dalam pembinaan ASN. Jumlah personil di Bidang Pembinaan sebanyak 22 orang (termasuk PNS dan Non PNS).

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Bidang Pembinaan menyelenggarakan fungsi :

- Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis Bidang Pembinaan ASN;
- 2) Penyiapan bahan koordinasi perencanaan program Bidang Pembinaan ASN;
- 3) Penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis Subbidang Penilaian, Evaluasi Kinerja, dan Penghargaan ASN;
- 4) Penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis Subbidang Kedudukan Hukum dan Disiplin ASN;
- 5) Penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis Subbidang Organisasi Profesi ASN;
- 6) Penyiapan bahan dan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penilaian, evaluasi kinerja, dan penghargaan ASN, kedudukan hukum dan disiplin ASN serta organisasi profesi ASN;
- 7) Pelaksanaan fungs lain yang diberikan Kepala Badan yang berkaitan dengan tugasnya.

Bidang Pembinaan ASN terdiri dari :

- 1) Sub Bidang Kedudukan Hukum dan Disiplin ASN, mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan koordinasi, pembinaan, pengaturan teknis, pengendalian, fasillitasi dan pelaporan terhadap kedudukan hukum dan disiplin ASN.
- 2) Sub Bidang Penilaian, Evaluasi Kinerja, dan Penghargaan ASN, mempunyai tugas Melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan koordinasi, pembinaan, pengaturan teknis, pengendalian, fasilitasi dan pelaporan terhadap penilaian, evaluasi kinerja dan penghargaan bagi ASN.
- 3) Sub Bidang Organisasi Profesi ASN, mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan koordinasi, pembinaan, pengaturan teknis, pengendalian, fasilitasi dan pelaporan organisasi profesi bagi ASN.
- g. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Penilaian Kompetensi Pegawai UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/ atau kegiatan teknis Badan Kepegawaian Daerah dibidang Penilaian Kompetensi Pegawai dan melaksanakan urusan ketatausahaan. Jumlah personil di UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai sebanyak 15 orang (termasuk PNS dan tenaga kontrak).

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana teknis operasional pelaksanaan penilaian kompetensi pegawai;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis operasional dibidang perencanaan, evaluasi, dan penilaian kompetensi pegawai;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penilaian kompetensi pegawai;
- d. Pengelolaan urusan ketatausahaan;
- e. Pembinaan kelompok jabatan fungsional; dan

f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai terdiri dari :

- a. Sub Bagian Tata Usaha, mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan perencanaan program, keuangan, kepegawaian, rumah tangga dan aset, kearsipan dan dokumentasi, evaluasio dan pelaporan.
- b. Seksi Pengujian dan Penilaian, mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan serta melaksanakan pengujian dan penilaian kompetensi pegawai.
- c. Seksi Pengembangan Instrumen, mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan serta pelaksanaan pengembangan instrument kompetensi pegawai.

h. Kelompok Jabatan Fungsional

Merupakan sekelompok jabatan yang berisikan tugas dan fungsi yang berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan fungsional pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur mempunyai personil sebanyak 16 PNS dan terdiri dari 3 rumpun jabatan, yaitu Analis Kepegawaian, Pranata Komputer, dan Assessor.

Untuk memberikan arah dan pedoman yang jelas dalam menata organisasi yang efisien, efektif dan rasional serta untuk meningkatkan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan komunikasi kelembagaan antara pusat dan daerah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur mempunyai tata kerja sebagai berikut :

1. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Kepala Badan Kepegawaian Daerah, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Kepala Sub Bidang dan Kelompok Jabatan Fungsional wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi dan simplikasi baik dalam lingkungan masing-masing maupun antar satuan organisasi dilingkungan Pemerintah Provinsi serta instansi lain diluar Pemerintah Provinsi sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing;

BAB II - 20

- 2. Setiap Pimpinan Satuan Organisasi wajib bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing serta memberikan bimbingan dan petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya;
- 3. Setiap Pimpinan Satuan Organisasi wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk dan bertanggung jawab pada atasannya masing-masing serta menyampaikan laporan berkala tepat waktu;
- 4. Setiap laporan yang di isikan oleh Pimpinan Satuan Organisasi dari bawahannya wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan menyusun laporan lebih lanjut dan petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya
- 5. Tembusan laporan wajib disampaikan kepada Kepala Satuan Organisasi lain yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja;
- 6. Setiap Pimpinan Satuan Organisasi wajib melaksanakan pengawasan melekat terhadap bawahannya.

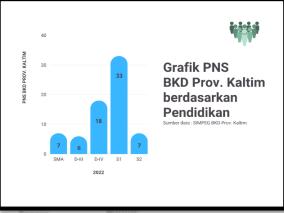
2.2 Sumber Daya BKD Prov. Kaltim

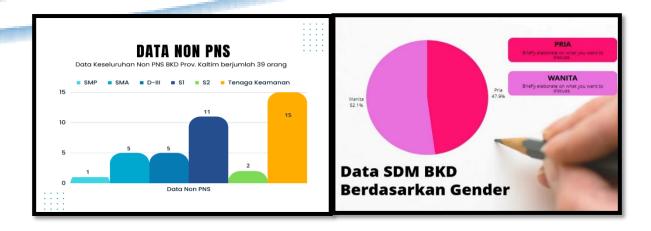
Dalam rangka menjalankan kegiatan organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Per 31 Desember 2022 mempunyai personil sebanyak 110 orang terdiri dari 12 pejabat struktural, 29 orang pejabat fungsional, 30 orang pejabat pelaksana, dan 36 orang tenaga kontrak.

Komposisi jabatan dalam struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 78 Tahun 2019, antara lain sebagai berikut :

Tabel 2.2 Rekapitulasi Pegawai BKD Prov. Kaltim Berdasarkan Jabatan & Jenis Kelamin Tahun 2023







Sumber Data: BKD Provinsi Kalimantan Timur per Maret 2023

Tabel 2.3
Rekapitulasi PNS Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan
Timur
Berdasarkan Pendidikan Tahun 2023

NO	JENIS PENDIDIK AN	JUMLA H	Keterangan
1	Strata 2	8	 Manajemen Keuangan = 1 Ilmu Adm. Negara = 5
			3. Ilmu Adm. Publik = 1
			4. Ekonomi Umum = 1
			5. Psikologi Industri Organisasi =1
2	Strata 1/	50	1. Ilmu Jurnalistik = 1
	Diploma IV		2. Psikologi Umum = 5
	Dipionia iv		3. Ekonomi Keuangan = 1
			4. Ekonomi Manajemen = 1
			5. Ekonomi Akuntansi = 2
			6. Ilmu Adm. Negara = 5
			7. Teknik Informatika = 1
			8. Ilmu Komputer = 1
			9. Sistem Informasi = 1
			10. Manajemen Pembangunan = 3
			11. Politik Pemerintahan = 7
			12. Manajemen Pemerintahan = 2
			13.Ilmu Administrasi =1 14.Ilmu Hukum = 1
			15. Manajemen Informasi Komunikasi =
			1
			16.Keuangan Daerah = 5

NO	JENIS PENDIDIK AN	JUMLA H	Keterangan
3	Diploma III	7	 Ilmu Adm. Negara = 2 Adm Keuangan Daerah = 1 Teknik Informasi = 1 Teknologi Informasi = 2 Bahasa Inggris = 1
4	SLTA	6	
	JUMLAH	71	

Sumber Data: BKD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2023

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam menjalankan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia perlu dirancang sesuai dengan kebutuhan terutama dalam menciptakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai Center of Knowledge dan Learning Organization. Komposisi jumlah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dengan latar belakang pendidikan sarjana lebih besar dibandingkan dengan yang bukan sarjana, secara signifikan diharapkan mampu memberikan andil yang cukup besar.

2.3 Sarana dan Prasarana

Dalam rangka mendukung Visi dan Misi Gubernur Kalimantan Timur Tahun 2024-2026, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai salah satu perangkat daerah dilingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di dukung sarana dan prasarana sebagai berikut :

BAB II - 23

Tabel 2.7

Rekapitulasi Sarana dan Prasarana

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2023

No	Uraian	Banyakn ya	Satuan
1	Tanah Kantor BKD Jl. M. Yamin	2.880	m ²
2	Tanah UPTD Penkom Jl. Kartini	2.513	m ²
3	Tanah Kantor Sekretariat DP Korpri Jl. Bhayangkara	2523	m ²
4	Bangunan Gedung BKD Jln. M. Yamin	4.231	m ²
5	Bangunan Gedung UPTD Penkom	1.848	m^2
6	Bangunan Gedung Kantor Sekretariat DP Korpri	1840	m ²
7	Jumlah Lantai Gedung BKD	5	Lantai
8	Jumlah Lantai Gedung Assessment Center	3	Lantai
9	Jumlah Lantai Gedung Korpri	2	Lantai
10	Lantai 1 Gedung BKD M.Yamin terdiri dari :		
	Parkir	1	Area/Halam an
	Ruang Arsip	1	Ruang
	Toilet Lantai 1	2	Ruang
	Ruang Panel	1	Ruang
	Ruang Pengairan	1	Ruang
	Ruang Genset	1	Ruang
11	Lantai 2 Gedung BKD M.Yamin terdiri dari :		
	Ruang Rapat	2	Ruang
	Ruang Kerja Sekretariat	2	Ruang
	Ruang Kerja Kepala BKD	1	Ruang
	Ruang Data	1	Ruang
	Ruang Perpustakaan	1	Ruang
	Ruang PABX	1	Ruang
	Ruang Panel	1	Ruang
	Ruang Pantry	1	Ruang
	Ruang Kontrol	1	Ruang
	Musholla	1	Ruang
	Toilet Lantai 2	2	Ruang
12	Lantai 3 Gedung BKD M.Yamin terdiri dari :		
	Ruang Rapat	1	Ruang
	Ruang Kerja Bidang Pengembangan	1	Ruang
	Ruang Kerja Bidang Mutasi	1	Ruang
	Ruang Pantry	1	Ruang
	Ruang Panel	1	Ruang
.h. 1	Toilet Lantai 3	2	Ruang

Renstra BKD 2024-2026

13	Lantai 4 Gedung BKD M. Yamin terdiri dari :		
_	Ruang Kerja Bidang PPI	1	Ruang
	Ruang Kerja Bidang Pembinaan	1	Ruang
	Ruang Kerja JFT	1	Ruang
	Ruang Panel	1	Ruang
	Ruang Pantry	1	Ruang
	Toilet Lantai 4	2	Ruang
14	Lantai 5 Gedung BKD M.Yamin terdiri dari :		
	Ruang Makan	1	Ruang
	Kantin	1	Ruang
	Ruang Panel	1	Ruang
	Roof Top	1	Ruang
15	Lantai 1 UPTD Penkom terdiri dari :		
	Ruang CAT	2	Ruang
	Ruang Data/Monitor	1	Ruang
	Ruang Tamu	2	Ruang
	D 1:	1	Area/Halam
	Parkir	1	an
	Toilet Lantai 1	2	Ruang
16	Lantai 2 UPTD Penkom terdiri dari :		
	Ruang TU	1	Ruang
	Ruang Kepala	1	Ruang
	Ruang Pengawas&Asesor	2	Ruang
	Ruang Rapat	1	Ruang
	Kamar	3	Ruang
	Dapur	1	Ruang
	Toilet Lantai 2	2	Ruang
	Ruang Arsip	1	Ruang
	Mushola	1	Ruang
17	Lantai 3 UPTD Penkom terdiri dari :		Ruang
	Ruang Monitor	1	Ruang
	Ruang Simulasi Individu	7	Ruang
	Ruang FGD	2	Ruang
	Musholla	1	Ruang
	Ruang Makan	1	Ruang
	Dapur	1	Ruang
	Toilet Lantai 3	2	Ruang
18	Genset	3	unit
19	Alat Bengkel dan Alat Ukur	10	Unit
20	Alat Pertanian	33	Unit
21	Alat Angkutan		
	a. Kendaraan Roda 4	24	unit
	b. Kendaraan Roda 2	18	unit
22	Peralatan Kantor dan rumah tangga	2.440	unit

23	Alat Studio dan Alat Komunikasi	174	unit
24	Alat Keselamatan Kerja	8	unit
25	Komputer PC	159	unit
26	Laptop/Note Book	53	unit
27	Printer	79	unit
28	Alat Laboraturium	92	unit
29	Alat Kedokteran	73	unit
30	Buku Perpustakaan	213	buku
31	Alat Persenjataan	1	unit

Sumber Data: Inventaris BKD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2023

2.4 Kinerja Pelayanan BKD

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam rangka menyikapi era globalisasi informasi, dan reformasi demokrasi, akan berpengaruh terhadap sikap kritis dan keterbukaan dari berbagai elemen masyarakat dalam keterlibatannya pada proses manajemen kepegawaian. Dengan demikian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur harus mampu memberikan pelayanan informasi hasilhasil perencanaan manajemen kepegawaian baik dalam bentuk publikasi maupun visual dan sebagai wujud nyata dari keberpihakan pemerintah terhadap masyarakat Kalimantan Timur.

Jenis pelayanan yang menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah sebagai berikut :

Tabel 2.8

Jenis Layanan

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Jenis Layanan	Unit Kerja terkait
1. Permohonan Pindah Instansi Antar Instansi	Bidang
dilingkungan Pemerintah Provinsi Kaltim	Mutasi
2. Permohonan Pindah Instansi Antar Pemerintah	ASN
Kabupaten/Kota di lingkungan Provinsi	
Kalimantan Timur	
3. Permohonan Pindah Instansi dari Pemerintah	
Kabupaten/Kota ke Pemerintah Provinsi	
Kalimantan Timur	
4. Permohonan Pindah Instansi dari Pemerintah	
Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Timur ke	
Luar Provinsi Kalimantan Timur (ke Departemen;	
Kementerian/Lembaga; Provinsi lain;	

Jenis Layanan	Unit Kerja terkait
Kabupaten/Kota di luar Provinsi Kalimantan	
Timur)	
5. Permohonan Pindah Instansi dari Luar Provinsi	
Kalimantan Timur Ke Pemerintah	
Kabupaten/Kota di lingkungan Provinsi	
Kalimantan Timur	
6. Permohonan Pindah Instansi dari Luar Provinsi	
Kalimantan Timur ke Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur	
7. Kenaikan Pangkat PNS Pemerintah	
Kabupaten/Kota se-Kaltim Golongan Ruang IV/a	
dan IV/b	
8. Kenaikan Pangkat PNS Pemerintah	
Kabupaten/Kota se-Kaltim Golongan Ruang IV/c	
ke atas	
9. Kenaikan Pangkat PNS Pemerintah Provinsi	
Kaltim Golongan I dan II	
10. Kenaikan Pangkat PNS Pemerintah Provinsi	
Kaltim Golongan Ruang IV/c ke atas	
11. Perbaikan lain-lain pada SK Kenaikan Pangka	.L
12. Perbaikan Masa Kerja pada SK Kenaikan Pangkat PNS Provinsi Kaltim	
13. Peninjauan Masa Kerja PNS Kabupaten/Kota	
se-Kaltim Golongan Ruang IV/a dan IV/b	
14. Peninjauan Masa Kerja PNS Provinsi Kaltim	
15. Penetapan Pengangkatan Jabatan Struktural	
Kabupaten/Kota (SK Gubernur)	
16. Penetapan Pengangkatan Jabatan Struktural Prov (SK Gubernur)	
17. Pengangkatan dalam Jabatan struktural	
secara Terbuka	
18. Penetapan Hasil Konsultasi Pengangkatan Es II/b (Gub)	
19. Penetapan Pemberhentian Jabatan Struktural	
20. Penetapan Pembebasan Sementara-	Pengemba
Pemberhentian-Penyesuaian Jabatan Fungsional	ngan ASN
Tertentu (SK Kepala BKD; Sekretaris Daerah;	
Wakil Gubernur; Gubernur)	
21. Penetapan Pengangkatan Jabatan Fungsional	
Tertentu (SK Kepala BKD; Sekretaris Daerah; Wakil Gubernur; Gubernur)	
22. Penetapan Pengangkatan Pertama Jabatan	
Fungsional Tertentu (SK Kepala BKD; Sekretaris	
Daerah; Wakil Gubernur; Gubernur)	
23. Penetapan PLT/PLH Struktural	
20. I didapair i Di / i Dii di distarai	1

Jenis Layanan	Unit Kerja
	terkait
24. Penetapan Calon Peserta Diklat Teknis	
Fungsional bagi PNS dilingkungan Pemerintah	
Provinsi Kaltim	
25. Penetapan Calon Peserta Seleksi Pendidikan	
dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat I; II; III dan	
IV.	
26. Pelaksanaan Ujian Penyesuaian Ijazah	
27. Penetapan Calon Peserta Pendidikan dan	
Pelatihan Kepemimpinan Tingkat I; II; III; dan IV	
28. Assessmen Center/Fit And Proper Test / Tes	
Psikologi Bagi PNS Dilingkungan Pemprov. Kaltim	
29. Penetapan Calon Bimbingan Teknis bagi PNS	
dilingkungan Pemprov. Kaltim	
30. Penetapan Calon Peserta Diklat Prajabatan	
bagi PNS dilingkungan Pemprov. Kaltim	
31. Penetapan Pemberian Cuti Besar Pegawai	Bidang
32. Penetapan Pemberian Cuti Sakit Pegawai	Pembinaan
33. Pemberhentian Sementara dan Tetap karena	ASN
Tindak Pidana	
34. Penetapan Hukuman Pelanggaran Disiplin PNS	
35. Penetapan Keputusan Perceraian PNS	
36. Pelaksanaan Medical Check Up	
37. Pemroses Usulan Pemberian Penghargaan Bagi	
PNS yang Berprestasi	
38. Pemroses Daftar Penilaian Pelaksanaan	
Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP.3) untuk	
Esselon II	
39. Pemrosesan Gaji Berkala	
40. Pemrosesan Konseling	
41. Pemrosesan Usulan Satyalancana Karya Satya	
42. Penetapan Peserta Ujian Dinas Pegawai Negeri	Bidang
Sipil	Pengadaan
43. Pembuatan SK Pengangkatan CPNS Menjadi	,
PNS Golongan I; II dan III	Pemberhe
44. Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil	ntian dan
Daerah	Informasi
45. Penyusunan Rincian Tambahan Formasi	ASN
Pegawai Negeri Sipil Daerah	
46. Pengambilan Sumpah Janji PNS	
47. Pemrosesan Usulan Kartu Taspen	
48. Implementasi Biometrik KPE	
49. Pengelolaan Tata Naskah Khusus Pejabat	
Eselon II (baru)	
50. Pengelolaan Tata Naskah Berkas Pegawai	
Masuk	

	Jenis Layanan	Unit Kerja terkait
51.	PengelolaanTata Naskah Berkas Pegawai	
P	ensiun	
52.	PengelolaanTata Naskah Berkas Pegawai]
\mathbf{N}	lutasi	
53.	Pengusulan Penetapan Karis	
54.	Pengusulan Penetapan Karpeg	
55.	Pengusulan Penetapan Karsu	
56.	Penyusunan Brosur	
57.	Penyusunan Buku profil	
58.	Penyusunan Buku saku	
59.	Pemeliharaan jaringan (LAN)	
60.	Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan	
	Tepegawaian (SAPK)	
61.	Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen	
	Lepegawaian (SIMPEG)	
62.	Pemberian SK MPP (Masa Persiapan Pensiun)	
63.	Penetapan SK Pensiun BUP bagi Gol. IV/b	
	ebawah	
64.	Penetapan SK Pensiun BUP bagi Gol. IV/c	
65.	Panatanan SV Panaiun Dini Vahunatan /Vata	_
66.	Penetapan SK Pensiun Dini Kabupaten/Kota Pengelolaan Website BKD Prov Kaltim	_
67.	Penyusunan Penetapan Kinerja	Sekretaria
68.	Penyusunan RKA	t
69.	Penyusunan RKPD	_
70.	Penyusunan DPA	_
71.	Penyusunan Laporan Penyelenggaraan	
	emerintahan Daerah (LPPD)	
72.	Penyusunan Rencana Kerja (Renja)	
73.	Penyusunan Renstra	
74.	Penyusunan LAKIP	
75.	Proses Pembayaran Pihak Ketiga atau LS	
76.	Proses Penerbitan Ganti Uang (GU)	
77.	Proses Penerbitan Surat Permintaan Dana	
	SPD) Triwulan	
78.	Proses Penerbitan Tambahan Uang (TU)	
79.	Proses Penerbitan Uang Persediaan (UP)	_
80.	Pelaporan Keuangan	
81.	Pemberian Cuti Pegawai	
82.	Pemrosesan Perjalanan Dinas Pegawai	
83.	Pemrosesan SK Kenaikan Gaji Berkala	
84.	Folongan IIId ke bawah Pemrosesan Surat Masuk	-
<u> </u>	- 3 3 3 3 3 4 4 4 1 4 3 4 4 1 1 4 5 4 1 1 4 5 4 1 1 1 4 5 4 1 1 1 4 5 4 1 1 1 1	

	Jenis Layanan	Unit Kerja terkait
85.	Pemrosesan Usul Administrasi Kepegawaian	
86.	Penerima Tamu	
87.	Pengadaan Belanja Modal	
88.	Penyusunan Laporan Daftar Hadir Pegawai	

2.4 Kinerja Pelayanan berdasarkan tugas dan fungsi

Kinerja pelayanan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang telah dilakukan 5 tahun terakhir, diuraikan berdasarkan tugas fungsi :

- a. Perumusan Kebijakan Bidang Kepegawaian Daerah sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah;
- b. Pemberian dukungan atas Perencanaan, Pembinaan, dan
 Pengendalian Kebijakan Bidang Kepegawaian Daerah;
- c. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Mutasi Pegawai;
- d. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Pengembangan;
- e. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Pembinaan;
- f. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian;
- g. Penyelenggaraan Urusan Kesekretariatan;
- h. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Berdasarkan fungsi yang telah dilakukan, maka pencapaian kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 2.9 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kalimantan Timur

		Targ		Target		Т	arget R	enstra T	ahun ke) -	Re	alisasi (Capaian	Tahun l	ke-	Rasio Capaian Pada Tahun ke-						
N o	Indikator Kinerja	et NSP K	Targ et IKK	Indika tor Lainny a	Satuan	1 (201 4)	2 (201 5)	3 (201 6)	4 (201 7)	5 (201 8)	1 (201 4)	2 (201 5)	3 (201 6)	4 (201 7)	5 (201 8)	1 (201 4)	2 (201 5)	3 (201 6)	4 (201 7)	5 (201 8)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
1	Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis dan diklat struktural di lingkungan Pemprov. Kaltim				PNS	1.18 9	699	80	40	155	954	907	80	40	54	80%	130 %	100 %	100 %	35%		
2	Jumlah Penempatan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas				PNS	4	4	350	1.00	114	3	1	348	971	256	75%	25%	99%	97%	225 %		
3	Jumlah Penempatan PNS dalam Jabatan Fungsional				PNS	510	400	-	380	150	317	173	-	395	72	62%	43%	0%	104 %	48%		
4	Jumlah Dokumen Penyusunan E-Formasi				Dokumen	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %		
5	Jumlah Dokumen Usulan Kebutuhan Pegawai				Dokumen	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %		
6	Jumlah SK Pengangkatan CPNS menjadi PNS				SK	90	168	-	27	24	99	168	-	29	24	110 %	100 %	0%	107 %	100 %		
	Jumlah Pengambilan Sumpah/Janji PNS				PNS	-	-	-	100	90	-	-	-	98		0%	0%	0%	98%	0%		
7	Jumlah SK yang terbit terhadap usulan mutasi				SK	300	200	200	1.00	300	224	310	250	950	168	75%	155 %	125 %	95%	56%		
8	Jumlah pegawai yang naik pangkat tepat waktu				SK	2.70	2.00	2.00	1.80 0	1.30 0	2.78 5	2.12 7	1.52 2	1.88 9	1.54 3	103 %	106 %	76%	105 %	119 %		
9	Jumlah Aplikasi kepegawaian yang dikembangkan		_		Aplikasi	-	-	6	3	3	-	-	6	3	3	0%	0%	100 %	100 %	100 %		
1 0	Jumlah data PNS yang terupdate dalam	الدسي الم			Data PNS	7.50	7.23	7.28 8	11.50 0	1.95 4	5.58 1	6.69 9	6.63 5	11.56 6	1.01 7	74%	93%	91%	101 %	52%		

Renstra BKD 2024-2026

				Target					Realisasi Capaian Tahun ke-				Rasio Capaian Pada Tahun ke-							
		Targ	Targ	Indika		Т	arget R	enstra T	ahun ke		Re		Capaian	Tahun 1		Ras	io Capa			ke-
C	Indikator Kinerja	et NSP K	et IKK	tor Lainny a	Satuan	1 (201 4)	2 (201 5)	3 (201 6)	4 (201 7)	5 (201 8)	1 (201 4)	2 (201 5)	3 (201 6)	4 (201 7)	5 (201 8)	1 (201 4)	2 (201 5)	3 (201 6)	4 (201 7)	5 (201 8)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
	sistem SIMPEG dan SAPK																			
1	Jumlah PNS yang menerima penghargaan yang telah mengabdi selama 10, 20, 30 tahun				PNS	400	370	262	225	300	425	377	262	225	218	106 %	102 %	100 %	100 %	73%
2	Jumlah PNS yang dijatuhi hukuman disiplin oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan Eselon I				PNS	26	21	30	30	10	26	21	30	31	7	100 %	100 %	100 %	103	70%
3	Jumlah PNS yang mendapat ijin perceraian oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.				PNS	-	10	-	-	12	-	16	-	-	16	0%	160 %	0%	0%	133
4	Jumlah PNS yang melaksanakan Tugas Belajar dan Ijin Belajar				PNS	115	140	62	32	120	144	206	62	32	45	125 %	147 %	100 %	100 %	38%
5	Jumlah Praja IPDN yang mendapatkan Biaya penunjang Pedidikan				Orang	38	125	-	-	1	38	122	•	1	1	100 %	98%	0%	0%	0%
1	Jumlah Dokumen Program dan Kegiatan yang termonitoring dan terevaluasi				Laporan	12	8	12	1	-	12	8	12	1	-	100 %	100 %	100 %	100 %	0%
7	Jumlah peserta yang mengikuti konseling menjelang purna tugas				PNS	200	149	80	-	-	160	149	80	-	-	80%	100 %	100 %	0%	0%
8	Jumlah Peserta yang lulus dalam Ujian Dinas				PNS	51	60	-	173	-	51	59	-	173	-	100 %	98%	0%	100 %	0%
<u>1</u>	Jumlah rekomendasi permasalahan kepegawaian				Rekomend asi	-	-	-	29	10	-	-	-	29	7	0%	0%	0%	100 %	70%

Renstra BKD 2024-2026

		Targ	Targ	Target Indika		т	Target Renstra Tahun ke-				Re	alisasi (Capaian	Tahun l	ke-	Ras	io Capa	ian Pada	a Tahun	ke-
N o	Indikator Kinerja	et NSP K	et IKK	tor Lainny a	Satuan	1 (201 4)	2 (201 5)	3 (201 6)	4 (201 7)	5 (201 8)	1 (201 4)	2 (201 5)	3 (201 6)	4 (201 7)	5 (201 8)	1 (201 4)	2 (201 5)	3 (201 6)	4 (201 7)	5 (201 8)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
2 0	Jumlah Pegawai yg mengikuti Pengujian Kesehatan PNS				PNS	213	146	146			208	154	104	-	-	98%	105 %	71%	0%	0%
2	Persentase Tingkat Kehadiran PNS				%	-	90	98	99	98	-	88	99	99	98	0%	98%	101 %	100 %	100 %
2 2	Jumlah pegawai yang mengambil masa cuti				PNS	100	100	100	300	200	172	122	121	258	84	172 %	122 %	121 %	86%	42%
2 3	Jumlah Pegawai yang Pensiun				PNS	60	95	95	400	255	71	154	162	380	132	118 %	162 %	171 %	95%	52%
2 4	Persentase PNS yang memiliki nilai diatas cukup				%	-	-	99	99	99	1	-	99	99	94	0%	0%	100 %	100 %	95%
5	Jumlah Pegawai yang terpetakan dan terukur kemampuannya				PNS	-	-	-	960	200	-	-	-	875	26	0%	0%	0%	91%	13%
2 6	Jumlah Peremajaan Data PNS				Data PNS	-	-	-	11.50 0	11.57 0	-	-	-	11.56 6	5.30 0	0%	0%	0%	101 %	46%

: Kegiatan belum terakomodir dalam DPA

2.5 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan

Untuk mengidentifikasi potensi dan permasalahan khususnya pada aspek pendanaan pelayanan pada level program; selanjutnya, akan dianalisis pengelolaan pendanaan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur periode perencanaan sebelumnya, sebagai berikut:

Tabel 2.10

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Tahun	Anggaran Belanja	Realisasi	Nilai Efisiensi	%	Total A		Prog/Keg okasikan	Total Pr Kegi	Ket		
	Delanja		Liisielisi		BL	BTL	Program	Kegiatan	Program	Kegiatan	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2019	35.916.135.262	27,407,070,963.98	8,509,064,298.02	76.31	26,035,000,000	9.881.135.262	5	24	5	24	APBD
2020	34.450.519.415	30.532.062.972	3.918.456.443	88.63	23.265.036.415	11.185.483.000	8	19	8	19	APBD
2021	46.568.661.000	41.450.087.977	5.118.573.023	89.01	32.001.250.160	14.567.410.840	10	23	10	23	APBD

	Anggaran		Nilai		Jumlah Pro	g/Keg yang d	lialokasikan	Tota	Ket		
Tahun	Belanja	Realisasi	Efisiensi %		Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Program	ogram Kegiatan Ke		
1	2	3	4	5	8	9	10	11	12	13	14
2022	52.270.625.316	50.298.736.664	1.971.888.652	96.23	4	15	36	4	15	36	APBD

2.6 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD

Berdasarkan perkembangan yang terjadi, untuk Tahun 2024-2026 ada beberapa tantangan yang akan dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, sebagai berikut.

Munculnya berbagai kebijakan baru mengenai manajemen dan administrasi kepegawaian yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; Badan Kepegawaian Negara; dan Kementerian Dalam Negeri, yang harus segera diimplementasikan di Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.

Pandemi Covid-19 telah merubah seluruh tantanan masyarakat dunia. Salah satunya struktur social pada masyarakat. Mulai tata kelakuan (mores), kebiasaan (folkways), cara (usage), dan adat istiadat (custom) berubah dan beradaptasi.

Untuk periode 2024-2026, ada beberapa peluang yang perlu dimanfaatkan dalam rangka pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, sebagai berikut.

- 1. Tersedianya UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai
- 2. Tersedianya anggaran pendanaan yang relatif konsisten
- 3. Semakin berkembangnya teknologi informasi.
- 4. Adanya dukungan peraturan perundang-undangan yang mendukung kewenangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BKD

Pada Bab ini, akan dijelaskan permasalahan yang terjadi dan isu-isu strategis yang perlu diperhatikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

3.1. Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKD

Berdasarkan Isu Startegis dalam pencapaian Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2024 – 2026 Provinsi Kalimantan Timur, khususnya dalam menjalankan tujuan ke 4 yaitu "Mewujudkan Birokrasi Pemerintahan BerAHKLAK yang Berorientasi Pelayanan Publik, dapat diidentifikasikan permasalahan yang akan ditangani oleh BKD Prov. Kaltim selama 3 tahun kedepan sebagai berikut:

Tabel 3.1

Identifikasi Permasalahan Isu Startegis

Dalam Pencapaian Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Kaltim

Masalah Utama	Masalah	Akar Permasalahan
Implementasi	1. Belum	a. Belum tersedianya
penyelenggaraan	terpenuhinya ASN	perhitungan kebutuhan ASN
Sistem Merit yang	sesuai dengan	sesuai dengan ketentuan
belum berjalan secara optimal	kebutuhan perangkat daerah	b. Sebagian besar ASN yang telah diukur kompetensinya belum memenuhi standar kompetensi jabatan
	 Belum terukurnya penilaian kinerja ASN sesuai kaidah 	c. Instrumen pengukuran kinerja masih dalam tahap penyiapan
	dan belum optimalnya	d. Penilaian SKP masih sebatas formalitas untuk memenuhi
	3. Belum optimalnya pengembangan	persyaratan administrasi kepegawaian
	kompetensi ASN	e. Pejabat penilai kinerja secara berjenjang belum sepenuhnya memahami tata cara melakukan penilaian kinerja

		secara objektif
	f.	Pelaksanaan reward dan
		punishment belum optimal
	g.	Belum semua ASN diukur kompetensinya
	h.	Belum tersedianya dokumen
		analisis kebutuhan diklat

Berdasarkan identifikasi permasalahan isu startegis diatas, permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur saat ini adalah :

- 1. Belum tersedianya perhitungan kebutuhan ASN sesuai dengan ketentuan
- 2. Sebagian besar ASN yang telah diukur kompetensinya belum memenuhi standar kompetensi jabatan
- 3. Instrumen pengukuran kinerja masih dalam tahap penyiapan
- 4. Penilaian SKP masih sebatas formalitas untuk memenuhi persyaratan administrasi kepegawaian
- 5. Pejabat penilai kinerja secara berjenjang belum sepenuhnya memahami tata cara melakukan penilaian kinerja secara objektif
- 6. Pelaksanaan reward dan punishment belum optimal
- 7. Belum semua ASN diukur kompetensinya
- 8. Belum tersedianya dokumen analisis kebutuhan diklat

3.2. Telaahan Isu/Kebijakan Provinsi Kalimantan Timur

Tujuan pembangunan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun kedepan. Selanjutnya, tujuan akan dijabarkan kedalam sasaran pembangunan. Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (outcome) program perangkat daerah. Perumusan tujuan dan sasaran RPD berpedoman pada sasaran pokok dan arah kebijakan RPJPD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2005-2025 khususnya tahap terakhir (kelima). Selain itu, tujuan dan sasaran yang dihasilkan juga mempertimbangkan penyelarasan indikator makro dan program prioritas

nasional dalam RPJMN 2020-2024, evaluasi hasil RPJMD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2018-2023, isu-isu yang berkembang, kebijakan nasional, dan regulasi yang berlaku.

Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026 diarahkan untuk mencapai 4 (empat) tujuan sebagai berikut :

- 1. Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) Berdaya Saing
- 2. Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi yang berkualitas
- 3. Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup
- 4. Mewujudkan Birokrasi Pemerintahan BerAKHLAK yang Berorientasi Pelayanan Publik

Visi RPJP Provinsi Kalimantan Timur 2005-2025: "TERWUJUDNYA MASYARAKAT YANG ADIL DAN SEJAHTERA DALAM PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN".

Misi RPJP Provinsi Kalimantan Timur 2005-2025 dalam Pembangunan Kalimantan Timur adalah sebagai berikut:

- 1. Mewujudkan Kualitas Sumber Daya Manusia Kalimantan Timur yang mandiri, berdayasaing tinggi, dan berakhlak mulia;
- 2. Mewujudkan struktur ekonomi yang handal dengan partisipasi masyarakat yang seluas-luasnya;
- 3. Mewujudkan pelayanan dasar bagi masyarakat secara merata dan proporsional;
- 4. Mewujudkan efisiensi dan efektivitas pemerintahan yang partisipatif berbasis penegakan hukum; dan
- 5. Mewujudkan pembangunan yang terpadu dan serasi dengan pendekatan pengembangan wilayah berbasis ekonomi dan ekologi

Adapun Sasaran pada RPD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026 yang menunjang Tujuan 4 (empat) " Mewujudkan Birokrasi yang Profesional dan Berorientasi Pelayanan Publik" adalah sebagai berikut :

Sasaran 11 : Terwujudnya Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas

Sasaran 12 : Terwujudnya Birokrasi yang akuntabel

Sasaran yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah **"Terwujudnya Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas"**, yang mana dalam menunjang sasaran tersebut yaitu pelaksanaan Sistem

Renstra BKD 2024-2026

Merit yang merupakan amanat dalam undang-undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan tujuan dan sasaran pada RPD Kalimantan Timur Tahun 2024-2026, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur akan melakukan berbagai upaya untuk mendukung pelaksanaan tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi Kalimtan Timur Tahun 2024-2026 tersebut sebagai bentuk tanggungjawab mendukung pencapaian Provinsi Kalimantan Timur.

Tabel 3.2 Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan terhadap Pencapaian Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026

"Mewujudkan Birokrasi Pemerintahan yang Profesional dan Berorientasi Pelayanan Publik"										
Terwujudnya Birokrasi yang	Permasalahan (3) 1. Belum tersedianya perhitungan kebutuhan ASN sesuai dengan ketentuan	standar kompetensi	Pendorong (5) 1. Tersedianya Database Kepegawaian (Simpeg BKD Kaltim)							
	 Sebagian besar ASN yang telah diukur kompetensinya belum memenuhi standar kompetensi jabatan Instrumen pengukuran kinerja masih dalam tahap penyiapan Penilaian SKP masih sebatas formalitas untuk memenuhi persyaratan administrasi kepegawaian Pejabat penilai kinerja secara berjenjang belum sepenuhnya memahami tata cara melakukan penilaian kinerja secara objektif Pelaksanaan reward dan punishment belum optimal Belum semua ASN diukur kompetensinya 	jabatan (SKJ) belum tersedia b. Belum terimplementas inya pembinaan pola karir ASN dalam menggambarka n alur pengembangan karir ASN c. Belum Optimalnya Anjab/ABK dan Peta Jabatan yang sesuai dengan kebutuhan d. Belum terintegrasinya sistem informasi database kepegawaian dengan pusat e. Belum optimalnya kesadaran ASN dalam pemutakhiran data mandiri f. Belum optimalnya pemahaman ASN terhadap penilaian	 Tersedianya UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai yang terakredita "A" Tersedianya Sistem Absensi Online dan Layanan kepegawaian lai yang tersedia di website bkdkaltim Ketersediaan Jumlah Personil dan Kapasitas kemampuan yang cukup memadai 							

3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Kabupaten/Kota

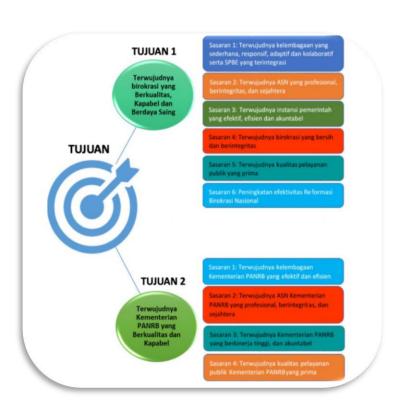
Visi dan Misi Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi adalah sebagai berikut.

"Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk Mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi Presiden dan Wakil Presiden: "Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan Gotong Royong"

Misi:

- Menciptakan Kelembagaan dan Tata Kelola Birokrasi yang Ramping, Lincah, Terintegrasi dan Berbasis Elektronik – digital bureaucracy;
- 2. Membangun SDM Aparatur yang Adaptif, Profesional, Kompetitif dan Berwawasan Global;
- 3. Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel;
- 4. Menciptakan Sistem Pengawasan yang Profesional, Independen dan Berintegritas;
- 5. Mewujudkan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel dan Melayani;
- 6. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi.

Gambar 3.3.2 Tujuan dan Sasaran Strategi Kemenpan & RB



Visi dan Misi Badan Kepegawaian Negara adalah sebagai berikut.

"Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan bekepribadian berlandaskan gotong royong"

Misi:

- 1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN;
- 2. Penyelenggaraan manajemen ASN;
- 3. Penyimpanan informasi pegawai ASN;
- 4. Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, Kriteria manajemen ASN, dan
- 5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN

Sasaran dari Badan Kepegawaian Negara dijabarkan dibawah ini:

- 1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN
- 2. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN
- 3. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas
- 4. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN)
- 5. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima
- 6. Mewujudkan Pengawasan Dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN
- 7. Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel

Visi dan Misi Kementerian Dalam Negeri adalah sebagai berikut.

"Kementerian Dalam Negeri Mampu Menjadi Poros Jalannya Pemerintahan dan Politik Dalam Negeri, Meningkatkan Pelayanan Publik, Menegakkan Demokrasi dan Menjaga Integrasi Bangsa".

Misi:

- Memantapkan ideologi dan wawasan kebangsaan dengan memperkuat pengalaman terhadap Pancasila, UUD 1945, kebhinekaan, menegakkan persatuan dan kesatuan, demokratisasi, serta membangun karakter bangsa dan stabilitas dalam negeri;
- 2. Mewujudkan efektivitas penyelengaraan tugas-tugas pemerintahan umum melalui harmonisasi hubunga pusat daerah, menciptakan ketentraman, dan ketertiban umum, serta meningkatkan pendayagunaan administrasi kependudukan;
- Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan desentralisasi dan otonomi daerah melalui peningkatan kapasitas menyelengarakan urusan pemerintahan serta didukung pengelolaan anggaran dan keuangan yang akuntabel dan berpihak kepada rakyat;

- Mendorong terwujudnya keserasian dan keadilan pembangunan antar wilayah dan daerah melalui pembangunan dari pinggiran dengan memperkuat daerah dan desa serta perbatasan;
- 5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan efektif dengan didukung aparatur yang berkompeten dan pengawasan yang efektif dalam rangka pemantapan pelayanan publik.

Visi dan Misi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) adalah sebagai berikut :

" Mendukung Visi Presiden melalui Terwujudnya ASN Kelas Dunia"

Misi:

- 1. Mengawasi pelaksanaan nilai dasar, kode etik, kode perilaku dan netralitas serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN;
- 2. Melaksanakan Tata Kelola KASN yang mandiri, professional dan akuntabel.

Apabila dikaitakan dengan visi misi Kementerian/Lembaga, maka faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong yang mempengaruhi permasalahan pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Permasalahan Pelayanan berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian/Lembaga beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

	Visi dan Misi	Sebagai Fa	ktor
No	Kementerian/ Lembaga terkait	Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(4)	(5)
Visi K	Tementerian Pemberdayaa	ın Aparatur Negara dan Reformasi	Birokrasi:
"Mew	vujudkan Aparatur Negara	a yang Profesional dan Berintegrita	is Tinggi untuk Mencapai
Peme	erintahan yang Berkelas D	unia dalam pelayanan kepada Pres	siden dan Wakil Presiden
	•	en dan Wakil Presiden: "Indonesia	
Mand	liri, dan berkepribadian ya	ang berlandaskan Gotong Royong"	
1	Menciptakan	-SDM aparatur dan sapras	Adanya Sistem dan
	Kelembagaan dan Tata	pendukung yang belum bejalan	regulasi yang
	Kelola Birokrasi yang	secara optimal	mendukung jalannya birokrasi berbasis
	Ramping, Lincah,		elektronik
	Terintegrasi dan		CICKE OHIK
	Berbasis Elektronik –		
	digital bureaucracy		
2	Membangun SDM	Lemahnya perubahan mainset	Perbaikan sistem
	Aparatur yang	SDM Aparatur, lemahnya	pengembangan
	Adaptif, Profesional,	sistem yang ada, kebijakan yang tidak mendukung	kompetensi melalui diklat teknis, fungsional,
	Kompetitif dan	yang tidak mendukung	dan struktural
	Berwawasan Global		
3	- Mengembangkan	Inkonsistensi terhadap aturan	Adanya sistem yang
	Sistem Manajemen	yang ada, kebijakan yang tidak	mendukung
	Kinerja Instansi	mendukung, SDM Aparatur yang kurang kompeten	akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

		Visi dan Misi	Sebagai Fa	ktor					
	No	Kementerian/	Penghambat	Pendorong					
-	(1)	Lembaga terkait (2)	(4)	(5)					
-	(+)	Pemerintah yang	(1)	(3)					
		Transparan dan							
		Akuntabel							
		rikurtuber							
F	4	Meningkatkan kualitas	Reformasi birokrasi tidak	Adanya regulasi yang					
		pengelolaan reformasi	didukung dengan sumber daya	mengatur pengelolaan					
		birokrasi	yang kompeten, kompetitif, dan	reformasi birokrasi					
F	Vici D	adan Vanagayyaian Nagan	profesional						
		adan Kepegawaian Negar windkan Pengelola ASN ya	a : ang Profesional dan Berintegritas u	intuk mendukung					
			ng berdaulat, mandiri, dan berkepr						
	_	g royong"	ig berdadiat, manum, dan berkepi	ibaaian berianaaskan					
-	1	Mewujudkan Instansi	Belum semua ASN memenuhi	Pemetaan kompetensi					
		Pemerintah yang	standar kompetensi jabatan	pegawai sudah					
		profesional dalam		dilaksanakan					
		menerapkan							
		Manajemen ASN							
	2	Pembinaan	Pengelolaan ASN yang belum	Penyusunan formasi					
		penyelenggaraan	optimal	ASN sesuai dengan					
		manajemen ASN		standar kompetensi					
	_		_	jabatan					
	3	Mewujudkan	Sistem manajemen	Adanya sistem informasi					
		Peningkatan Kualitas	kepegawaian belum terintegrasi antara	dan SDM aparatur yang					
		Database Dan Sistem	pusat/pemprov/kab/kota	handal					
		Informasi ASN (SI– ASN)	dengan baik						
-	4	Mewujudkan	Tata Kelola dan tata laksana	Sistem Akuntabilitas					
	1	Penyelenggaraan	manajemen ASN	Kinerja Instansi					
		Manajemen ASN	•	Pemerintah pada BKD					
		Berkualitas Prima		masuk kategori "BB"					
	5	Mewujudkan	Sistem pengendalian dan	Adanya sistem dan					
		Pengawasan Dan	pengawasan yang masih	aturan yang mengatur					
		Pengendalian	konvensional dan lemahnya	tentang pelaksanaan					
		Pelaksanaan NSPK	kesadaran aparatur dalam pelayanan publik	NSPK , setiap instansi					
		Manajemen ASN	pelayahan publik	memiliki standar					
				pelayanan					
		ementerian Dalam Negeri		_					
		_	ampu Menjadi Poros Jalannya Pemo						
			elayanan Publik, Menegakkan Dem	okrası dan Menjaga					
ŀ	Integr 1	asi Bangsa "	Lemahnya sosialisasi tentang	Adanya aturan wang					
	T	Memantapkan ideologi dan wawasan	pemantapan ideology dan	Adanya aturan yang jelas terhadap					
		kebangsaan	wawasan kebangsaan	pemantapan ideology					
		nobaligodali	_	dan wawasan					
				kebangsaan					
f	2	Mewujudkan	SDM Aparatur yang kurang	Pengembangan					
		efektivitas	kompeten	kompetensi Aparatur					
		penyelengaraan tugas-		melalui diklat					
		tugas pemerintahan							
		umum							
ſ	3	Mewujudkan	Terbenturnya kebijakan pusat	Adanya aturan yang					
		efektivitas	terhadap keadaan di daerah	jelas terhadap					
4			yang menyebabkan						

	Visi dan Misi	Sebagai Fa	ktor					
No	Kementerian/ Lembaga terkait	Penghambat	Pendorong					
(1)	(2)	(4)	(5)					
	penyelenggaraan	inkonsistensi terhadap aturan	penyelenggaraan					
	desentralisasi dan	yang berlaku.	desentralisasi dan					
	otonomi daerah		otonomi daerah					
4	Mendorong terwujudnya keserasian dan keadilan pembangunan antar wilayah dan daerah	Adanya kebijakan dan regulasi yang dinilai kurang berkeadilan terhadap kebijakan yang ada	Konsistensi pimpinan terhadap kebijakan pembangunan kewilayahan					
5	Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan efektif	Masih adanya kasus korupsi yang terjadi di berbagai instansi baik pusat maupun daerah	Adanya sistem akuntabilitas kinerja, pengembangan aparatur yang efektif, dan penegakan hukum yang baik.					
Visi K	omisi Aparatur Sipil Nega	ra (KASN) :						
" Men	dukung Visi Presiden mel	alui Terwujudnya ASN Berkelas Di	unia"					
1	Meningkatkan kualitas penarapan sistem merit dalam kebijakan manajemen ASN	Kondisi Sistem Merit Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur masih berada di kategori II "Kurang"	Adanya peraturan yang mengatur tentang penilaian mandiri pelaksanaan sistem merit dilingkungan intansi pemerintah					

Selain hal tersebut diatas, beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dan dikategorikan sebagai isu Kepegawaian pada Kabupaten/Kota se Kalimantan Timur, sebagai berikut:

- 1. Peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai jangka menengah belum sesuai dengan analisis jabatan dan analisi beban kerja;
- 2. Belum terintegrasinya sistem database kepegawaian antara BKD Prov. Kaltim dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kab/Kota di lingkungan Provinsi Kalimantan Timur untuk mewujudkan misi BKN RI "Satu Data ASN" dalam mendukung penyusunan kebijakan ASN berbasis data;
- 3. Belum terimplementasinya pembinaan pola karir ASN dalam menggambarkan alur pengembangan karir ASN;
- 4. Adanya dualisme regulasi antara Peraturan KEMENPAN-RB dan Peraturan BKN;
- 5. Peningkatan penerapan sistem merit yang menjadi salah satu prioritas kerja nasional Presiden Republik Indonesia dalam pembangunan SDM. BKD Prov Kaltim telah mengikuti penilaian mandiri dalam penerapan sistem merit berdasarkan Peraturan KASN No. 9 Tahun 2019. Dalam penilaian tersebut Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur pada Tahun 2022 mendapatkan poin sebesar 263,5 atau berada pada kategori "III" (Baik) dan belum mencapai pada kategori ke IV "Sangat Baik".

6.

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yaitu terkait dengan pembangunan dan pelayanan terhadap masyarakat tentunya tidak bisa terlepas oleh adanya faktor-faktor Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). BKD Prov. Kaltim senantiasa memperhatikan RTRW dan KLHS yang diperlukan agar pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat tidak menjadi sia-sia dan merusak lingkungan sekitar. Namun kaitannya dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, khususnya dalam penyusunan perumusan kebijakan pemerintah daerah, maka perlu diperhatikan analisis RTRW dan KLHS agar hasil-hasil rumusan kebijakan pemerintah daerah tidak bertentangan dengan hasil kajian RTRW dan KLHS di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.

Dalam rangka pelaksanaan kegiatan dilingkungan BKD Prov. Kaltim selama 5 Tahun kedepan, dapat dipastikan tidak akan bertentangan dengan aturan RTRW maupun KLHS. Berdasarkan hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis, pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur tidak memberikan dampak negatif terhadap lingkungan sekitar.

3.5. Penentu Isu-isu Strategis Kepegawaian

Berdasarkan informasi yang diperoleh, maka dapat diidentifikasi beberapa isu strategis terkait pengelolaan kepegawaian, sebagai berikut:

Tabel 3.4
Isu-isu Strategis Pengelolaan Kepegawaian Tahun 2018-2023

	Isu-isu Strategis		
Isu Nasional	Isu Regional	Isu	Isu Lainnya
		Kewilayahan	
Penataan Manajemen	Penataan Manajemen SDM	Pemekaran/	Pengukuran
SDM Aparatur	Aparatur	pembentukan	kompetensi
		daerah baru	melalui sistem
		(proyek	Computer
		pemindahan	Assested Test
		ibukota negara	(CAT)
		baru)	
Peningkatan Disiplin	Peningkatan		Penyelenggaraan
PNS	Kesejahteraan PNS di		sistem absensi
	Lingkungan Pemprov		online/terintegra
	Kaltim		si
Meningkatkan	Peningkatan Kesehatan		Penyelenggaraan
Pemahaman Ketentuan	PNS di Lingkungan		sistem informasi
Peraturan Perundang-	Pemprov. Kaltim		kepegawaian
Undangan Kepegawaian			yang terintegrasi
			dengan data

Isu Nasional Isu Regional Isu Kewilayahan Kewilayahan Kewilayahan Kewilayahan Kewilayahan Kewilayahan Kewilayahan Kewilayahan Kewilayahan Kedinasan Peningkatan Disiplin PNS di Lingkungan Pemprov. Kaltim Penses mutasi kepegawaian menjadi lesspapper Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Kepegawaian yang Cepat, Tepat, dan Akurat Tersedianya Informasi Kepegawaian yang Cepat, Tepat, dan Akurat Tersedianya Informasi Kepegawaian yang Terbuka, Cepat, dan Akurat Penyelenggaraan SI ASN "Satu Data ASN" yang Terbuka, Cepat, dan Akurat Ash" yang terintegrasi Pengelenggaraan Administrasi Manajemen Kepegawaian yang Penuh Perhatian Pengukuran yang mengatur tentang pelaksanaan NSPK Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Penerapan Tunjangan berbasis kinerja Peningkatan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan organisasi Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan organisasi Peningkasi Peningkasi Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan organisasi Peningkasi P	-		Isu-isu Strategis		
Rewilayahan Rewilayahan Rebeningkatan Pendidikan Peningkatan Disiplin PNS Proses mutasi Redinasan Peningkatan Disiplin PNS Proses mutasi Repegawaian menjadi lesspapper Peningkatan Pembinaan Repegawaian yang Cepat, and an Pengembangan Tersedianya Data Repegawaian yang Cepat, and an Pengembangan Terpat, dan Akurat Pengadaan CASN dan Pengadaan CASN dan Pengawaian yang Pengadaan CASN dan Pengawaian yang Pengadaan CASN dan Repegawaian yang Pengadaan CASN dan Penyelenggaraan Si ASN "Satu Data ASN" yang terintegrasi Administrasi Manajemen Repegawaian yang Penuh Perhatian Pengadaan Pengadaan NSPK Penerapan Tunjangan Pengadaan Pengadaan Pengadaan Pengadaan Peningkatan Pendidikan Pengadaan Peningkatan Pendidikan Peningkatan Pendidikan Peningkatan Pendidikan Peningkatan Pembinaan	╛	Isu Nasional		Isu	Isu Lainnya
Peningkatan Pendidikan Kedinasan Redinasan Redinasan Redinasan Redinasan Redinasan Redinasan Reperatur Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Pengadaan CASN dan Pengembangan Pengadaan CASN dan Pengembangan Repegawaian yang Pengadaan CASN dan Perbuka, Cepat, dan Akurat Repegawaian yang Terbuka, Pengadaan CASN dan Akurat Repegawaian yang Terbuka, Pengadaan Repegawaian yang Repegawaian yang Penuh Perhatian Repegawaian yang Penuh Perhatian Repegawaian yang Peningkatkan Pengelola Repegawaian yang Penerapan Tunjangan Peneraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Redinasan			J	Kewilayahan	
Kedinasan di Lingkungan Pemprov. Kaltim Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Tersedianya Data Kepegawaian yang Cepat, Tepat, dan Akurat Pengadaan CASN dan PPPK Pengadaan CASN dan PPPK Menciptakan Pembinaan Administrasi Manajemen Kepegawaian yang Penuh Perhatian Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Aministrasi Manajemen Kepegawaian yang Penataan Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Penahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pembinaan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan				-	kab/kota
Kedinasan di Lingkungan Pemprov. Kaltim Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Tersedianya Data Kepegawaian yang Cepat, Tepat, dan Akurat Pengadaan CASN dan PPPK Pengadaan CASN dan PPPK Tersedianya Informasi Kepegawaian yang Terbuka, Cepat, dan Akurat Menciptakan Pembinaan Administrasi Manajemen Kepegawaian yang Penuh Perhatian Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Pengadaan NSPK Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan	ľ	Peningkatan Pendidikan	Peningkatan Disiplin PNS		Proses mutasi
Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Tepat, dan Akurat Tepat, dan Akurat Tepat, dan Akurat Pengawaian yang Cepat, Tepat, dan Akurat Tepat, dan Akurat Pengadaan CASN dan PPPK Tersedianya Informasi Kepegawaian yang Terbuka, Cepat, dan Akurat Terbuka, Cepat, dan Akurat Menciptakan Pembinaan Administrasi Manajemen Kepegawaian yang Penuh Perhatian Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Penuh Perhatian Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Penuh Perhatian Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan		Kedinasan	di Lingkungan Pemprov.		kepegawaian
Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			Kaltim		menjadi
dan Pengembangan Aparatur Kepegawaian yang Cepat, Tepat, dan Akurat Tepat, dan Akurat Pengadaan CASN dan PPPK Kepegawaian yang Pengadaan CASN dan Akurat Tersedianya Informasi Kepegawaian yang Terbuka, Cepat, dan Akurat Menciptakan Pembinaan Administrasi Manajemen Kepegawaian yang Penuh Perhatian Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan					lesspapper
Aparatur Tepat, dan Akurat Pengadaan CASN dan PPPK Tersedianya Informasi Kepegawaian yang Terbuka, Cepat, dan Akurat Menciptakan Pembinaan Administrasi Manajemen Kepegawaian yang Penuh Perhatian Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan	-	Peningkatan Pembinaan	Tersedianya Data		Perkembangan
Pengadaan CASN dan PPPK Tersedianya Informasi Kepegawaian yang Terbuka, Cepat, dan Akurat Menciptakan Pembinaan Administrasi Manajemen Kepegawaian yang Penuh Perhatian Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Reperabanan Aministrasi Manajemen Kepegawaian yang Penuh Perhatian Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan		dan Pengembangan	Kepegawaian yang Cepat,		era digitalisasi
birokrasi berkelas dunia Pengadaan CASN dan Pengawaian yang SI ASN "Satu Data ASN" yang terintegrasi Menciptakan Pembinaan Administrasi Manajemen Kepegawaian yang Penuh Perhatian Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Penuh Perhatian Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Penuh Penerapan Tunjangan berbasis kinerja Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Pengakanaan NSPK Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pendidikan Kedinasan Penahaman Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan		Aparatur	Tepat, dan Akurat		tatanan new
Pengadaan CASN dan PPPK Tersedianya Informasi Kepegawaian yang Terbuka, Cepat, dan Akurat Menciptakan Pembinaan Administrasi Manajemen Kepegawaian yang Penuh Perhatian Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pembinaan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan					normal menuju
Pengadaan CASN dan PPPK Kepegawaian yang SI ASN "Satu Data ASN" yang terintegrasi Menciptakan Pembinaan Administrasi Manajemen Kepegawaian yang Penuh Perhatian Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pendidikan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan					birokrasi berkelas
PPPK Kepegawaian yang Terbuka, Cepat, dan Akurat Menciptakan Pembinaan Administrasi Manajemen Kepegawaian yang Penuh Perhatian Perhatian Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pengelolaan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan					dunia
Terbuka, Cepat, dan Akurat Menciptakan Pembinaan Administrasi Manajemen Kepegawaian yang Penuh Perhatian Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan ASN" yang terintegrasi Pengukuran Pengukuran sistem dan aturan yang mengatur tentang pelaksanaan NSPK Penerapan Tunjangan berbasis kinerja		-	_		
Akurat Menciptakan Pembinaan Administrasi Manajemen Kepegawaian yang Penuh Perhatian Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan		PPPK	1		SI ASN "Satu Data
Menciptakan Pembinaan Administrasi Manajemen Kepegawaian yang Penuh Perhatian Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan			_		ASN" yang
Administrasi Manajemen Kepegawaian yang Penuh Perhatian Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan			Akurat		terintegrasi
Administrasi Manajemen Kepegawaian yang Penuh Perhatian Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan	ļ				
Kepegawaian yang Penuh Perhatian Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan					~
Perhatian tentang pelaksanaan NSPK Meningkatkan Pengelola Penerapan Tunjangan berbasis kinerja Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan			·		
meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan					
Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan			Perhatian		~
Meningkatkan Pengelola Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan					_
Kepegawaian yang Profesional Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan	L		Marrian alastların Davi alalış		
Profesional berbasis kinerja Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan					-
Meningkatkan Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan					
Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan			Profesional		berbasis kinerja
Pemahaman Ketentuan Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan	ŀ		Meningkatkan		
Peraturan Perundang- Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan			I -		
Undangan Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan					
Peningkatan Pendidikan Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan			_		
Kedinasan Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan	ŀ		-		
dan Pengembangan Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan			_		
Aparatur Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan	ľ		Peningkatan Pembinaan		
Pengadaan PNSD sesuai dengan kebutuhan			dan Pengembangan		
dengan kebutuhan			Aparatur		
dengan kebutuhan	ľ		Pengadaan PNSD sesuai		
organisasi					
ı			organisasi		

Berdasarkan gambaran isu-isu pengelolaan kepegawaian, maka secara umum isu-isu strategis yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah akan dilakukan "Optimalisasi implementasi penyelenggaraan system merit ". Adapun isu strategis yang dihadapi perbidang tugas fungsi BKD Provinsi Kalimantan Timur adalah sebagai berikut:

- 1. Isu strategis Dalam Pemberian dukungan terhadap Kebijakan Kepegawaian Daerah
- 2. Isu Strategis bidang Mutasi ASN:
 - a. Perencanaan Mutasi Umum Pegawai yang tepat guna dan Konsisten dalam

pelaksanaannya.

- b. Adanya Digitalisasi Proses Mutasi Kepegawaian sehingga proses pelayanan kepegawaian dilakukan secara digital dan *lesspaper*
- c. Kemampuan peran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam penyusunan perencanaan dan perumusan kebijakan pengembangan karir Pegawai dan Peningkatan kualitas pegawai didukung oleh aparatur yang handal dan sarana prasarana berdasarkan prinsip-prinsip good governance
- d. Optimalisasi Pengendalian dan evaluasi dalam perencanaan dan pelaksanaan pengembangan karir Pegawai dan Peningkatan kualitas pegawai
- e. Penyempurnaan penerapan sistem merit yang berdasarkan 8 (delapan) aspek penilaian, dalam peningkatan sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing.
- 3. Isu Strategis bidang Pengembangan ASN:
 - a. Dapat menciptakan Tenaga Kepamongan yang profesional
 - b. Kemampuan mewujudkan Penataan dan Penempatan PNS dalam Jabatan Struktural/Fungsional secara Profesional sesuai Kompetensi.
 - c. Penerapan Kebijakan Manajemen Talenta yang bertujuan untuk menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (future leader) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (core business);
- 4. Isu Strategis bidang Pembinaan ASN Pegawai:
 - a. Penguatan kerjasama lembaga baik horizontal maupun vertikal.
 - b. Pemantapan sosialisasi, Workshop dan Bimtek guna meningkatkan mutu Pegawai secara Profesional sesuai dengan kompetensi.
 - c. Mampu mewujudkan Pelayanan Kesejahteraan kepada PNS di lingkungan Pemprov. Kaltim.
 - d. Kemampuan untuk meningkatkan Disiplin PNS di Lingkungan Pemprov. Kaltim.
- 5. Isu Strategis bidang Perencanaan, Pengadaan dan Informasi ASN:
 - a. Pemantapan pengeloalaan data dan informasi kepegawaian yang akurat dalam menunjang pembangunan E-Personal Sistem Kepegawaian dan Tata Naskah Kepegawaian
 - Kajian pembangunan E-Personal Sistem Kepegawaian dan Pengelolaan Tata Naskah berbasis E-File Sistem untuk peningkatan mutu, kualitas dan akuntabilitas dalam perencanaan.
 - c. Kemampuan mewujudkan pengadaan ASN berdasarkan perbandingan obyektif sesuai dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan jabatan.
 - d. Kemampuan mewujudkan SDM yang pekerja keras, dinamis, terampil, dan menguasi IPTEK serta dapat mengundang talenta global

- e. Kemampuan mewujudkan Satu Data ASN mendukung penyusunan kebijakan ASN berbasis data.
- 6. Isu Strategis Kesekretariatan BKD

Dalam menghadapi isu-isu strategis, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur menyusun pilihan strategi yang mengacu pada faktor kekuatan dan kelemahan internal serta faktor peluang dan ancaman eksternal.

Faktor – faktor tersebut dianalisis dengan menggunakan pendekatan SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities, threats*), yaitu sebagai berikut :

	Kekuatan (S)		Kelemahan (W)
1.	Struktur Organisasi sesuai dengan	1.	Dokumen Standar Kompetensi Jabatan
	Peraturan Daerah Nomor : 1 tahun 2021		(SKJ) belum tersedia secara menyeluruh;
	dan Pergub Kaltim No, 78 tahun 2019	2.	Belum terimplementasinya pembinaan
2.	Ketersediaan jumlah personil dan		pola karir ASN dalam menggambarkan
	kapasitas kemampuan yang cukup		alur pengembangan karir ASN
	memadai ;	3.	Belum Optimalnya Anjab/ABK dan Peta
3.	Fasilitas yang dimiliki ;		Jabatan yang sesuai dengan kebutuhan
4.	Kerjasama yang solid dengan <i>stakeholders</i>	4.	Belum terintegrasinya sistem informasi
_	yang sudah semakin meningkat.	_	database kepegawaian dengan pusat
5.	Tersedianya database kepegawaian (Simpeg bkd kaltim);	5.	Belum Optimalnya kesadaran ASN dalam pemutkhiran data mandiri
6.	Tersedianya Sistem Absensi Online BKD;	6.	Belum optimalnya pemahaman ASN
7.	Tersedianya UPTD Penilaian Kompetensi	0.	terhadap penilaian kinerja
/ .	dalam rangka pengembangan komptensi		ternadap pennaian kinerja
	ASN dilingkungan Pemprov.Kaltim ;		
	Peluang (0)		Ancaman/Tantangan (T)
1.	Pesatnya perkembangan teknologi	1.	Adanya Tuntutan Peningkatan
	informasi;		Implementasi Reformasi Birokrasi
2.	Tersedianya inovasi teknologi yang	2.	Penerapan Sistem Merit pada Kategori IV
	memadai ;		"Sangat Baik"
3.	Penerimaan CPNS dan PPPK di	3.	Penerapan Sistem Informasi (SI-ASN)
	Pemprov.Kaltim;		yang terintegrasi secara Nasional
4.	Banyaknya PNS diluar Pemprov.Kaltim /	4.	Penerapan Transformasi Digital
	PNS Kab/Kota diluar Pemprov.Kaltim	_	Manajemen ASN'
	masuk ke Pemprov.Kaltim	5.	Tuntutan Kapasitas ASN dalam
5.	Kalimantan Timur menjadi penyangga Ibu		mempersiapkan Kalimantan Timur menjadi penyangga Ibu Kota Negara
	Kota Negara Nusantara		menjaui penyangga ibu Kota wegala

Dari hasil analisis SWOT kemudian disusun strategi perencanaan, koordinasi, pengendalian dan evaluasi, serta pengkajian strategis pembangunan dalam 3 (tiga) tahun ke depan (2024-2026) sebagai berikut:

- a. Memaksimalkan fasilitas yang ada secara optimal dan meningkatkan sumber daya aparatur secara profesional dengan prinsip good governance (SO).
 - Strategi ini dapat dijabarkan sebagai berikut :
 - Melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan Struktur Organisasi sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 1 tahun 2021 dan Pergub Kaltim No. 78 Tahun 2019 tentang SOTK BKD Prov.Kaltim;
 - 2. Memanfaatkan dan mengoptimalkan ketersediaan jumlah personil dan kapasitas kemampuan yang ada;

- 3. Cakupan tuposi yang luas antara bidang dan fungsi yang ditangani dari perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi;
- 4. Memanfaatkan fasilitas yang dimiliki;
- 5. Melaksanakan kegiatan dengan ketrersediaan anggaran yang dikelola secara efektif dan efisien;
- 6. Penyelenggaraan pelayanan kepegawaian berbasis digitalisasi;
- 7. Penyelenggaraan peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja melalui Asessment Center;
- 8. Peningkatan penyempurnaan penerapan sistem merit;
- b. Mengoptimalkan Personil dan Sistem pada Badan Kepegawaian Daerah Prov.Kaltim dalam tuntutan peningkatan implementasi Reformasi Birokrasi (ST), dijabarkan sebagai berikut:
 - 1. Meningkatkan sistem penganggaran secara efektif, efesien, partisipatif dan transparan berbasis Teknologi;
 - 2. Pengembangan sistem aplikasi kepegawaian yang terintegrasi dengan pusat dan daerah;
 - 3. Pelaksanaan pemetaan penilaian potensi dan kompetensi seluruh ASN dilingkungan Pemprov.Kaltim untuk membangun manajemen talenta ASN;
- c. Meningkatkan sosialisasi terkait Manajemen ASN kepada ASN dilingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur (WO) :
 - Mengisi jabatan fungsional Tenaga Perencanaan guna peningkatan kualitas dan peran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur;
 - 2. Mengoptimalkan pengelolaan data statistik dan informasi pembangunan yang akurat dan terkini;
 - 3. Mengoptimalkan penerimaan PNS dan PPPK sesuai dengan ANJAB dan ABK dan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan;
- d. Meningkatkan pengelolaan data statistik serta memperkuat koordinasi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengendalian serta evaluasi pembangunan (WT):
 - 1. Melakukan konsolidasi dan penyesuaian mandat perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengendalian serta evaluasi pembangunan;
 - 2. Meningkatkan kuantitas basis statistik dan kajian pembangunan ;
 - 3. Menjaga konsistensi dari perencanaan sampai pelaksnaan pembangunan;
 - 4. Meningkatkan kualitas penerapan sistem merit dalam kebijakan manajemen ASN dilingkungan Pemprov.Kaltim

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD

Berikut rumusan rangkaian pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai berikut :

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKD Prov. Kaltim
(2024-2026)

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET	KINERJA PA KE-	ADA TAHUN
			SASAKAN	1	2	3
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Mewujudkan Birokrasi	Terwujudnya Birokrasi yang	Skor Perencanaan Kebutuhan	35	35	35
	Pemerintahan yang	memiliki Pelayanan	Skor Pengadaan	36	36	36
	BeraAKHLAKN pada	Publik yang Berkualitas	Skor Pengembangan Karir	75	85	92,5
	Pelayanan Publik	Bernauman	Skor Promosi dan Mutasi	17,5	17,5	20
			Skor Manajemen Kinerja	50	57,5	65
			Skor Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin	30	30	30
			Skor Perlindungan dan Pelayanan	16	16	16
			Skor Sistem Informasi	19	21	21
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan layanan publik perangkat	Nilai AKIP Perangkat Daerah	79,20	79,50	80,00
		daerah	Indeks Kepuasan Penggunan Layanan (IKM)	91,10	91,20	92,50

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1 Strategi dan Arah Kebijakan

Berikut kami kemukakan rumusan pernyataan Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam 3 (tiga) tahun mendatang untuk mewujudkan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran yang akan dicapai, sebagai berikut:

BAB V 56 | P a g e

Tabel 5.1 Matriks Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026

VISI: BERANI UNTUK KALIMANTAN TIMUR BERDAULAT

MISI: Berdaulat Dalam Mewujudkan Birokrasi Pemerintahan yang Bersih, Profesional dan Berorientasi Pelayanan Publik

TUJUAN	SASARAN		Indikator	STRA	TEGI		ARAH KEBIJAKAN
Terwujudnya	Meningkatnya	1.	Skor Perencanaan	Peningkatan	Manajemen	1.	Pengadaan dan Pemberhentian secara akuntabel
Birokrasi yang	kualitas		Kebutuhan	ASN			yang didukung dengan Informasi Kepegawaian ASN
memiliki pelayanan	manajemen		al p				yang terintegrasi;
publik berkualitas	ASN	2.	Skor Pengadaan				
		3.	Skor			2.	Peningkatan layanan Mutasi dan Promosi ASN
			Pengembangan			3.	Pengembangan kompetensi ASN sesuai kebutuhan
			Karir				jabatan
		4.	Skor Promosi dan Mutasi			4.	Penilaian dan pelaksanaan evaluasi kinerja secara transparan dan berkelanjutan
		5.	Skor Manajemen Kinerja				
		6.	Skor Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin				
		7.	Skor Perlindungan				

BAB V 57 | P a g

Renstra BKD 2024-2026

VISI: BERANI UNTUK KALIMANTAN TIMUR BERDAULAT

MISI: Berdaulat Dalam Mewujudkan Birokrasi Pemerintahan yang Bersih, Profesional dan Berorientasi Pelayanan Publik

TUJUAN SASARAN	Indikator	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Meningkatnya	8. Skor Sistem Informasi Nilai AKIP Perangkat	Optimalisasi kinerja dan	Peningkatan kualitas Perencanaan, Penganggaran,
akuntabilitas kinerja dan layanan publik perangkat daerah	Daerah Indeks Kepuasan Penggunan Layanan (IKM)	layanan perangkat daerah	dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah 2. Peningkatan Layanan Administrasi Keuangan, kepegawaian, dan adminstrasi umum Perangkat Daerah 3. Peningkatan layanan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah 4. Peningkatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

BAB V 58 | Page

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bagian ini akan dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif. Adapun penyajiannya sebagai berikut:

BAB VI 59 | Page

Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024 - 2026

							Indikator Kinerja			Target Kir	erja Progran	n dan Kerangka	a Pendanaaı	1		si Kinerja a Akhir	Penanggun		
Tujuan	Indikator	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan	Sasaran	Tujuan, Sasaran,	Tujuan, Sasaran,	Data Capaian pada Tahun	Tahui	n 1 (2024)	Tahun	2 (2025)	Tahı	ın 3 (2026)	Period	e Renstra PD	g Jawab	Lokasi
Tujuan	Tujuan	Sasaran	mulkator Sasaran	Rode	Kegiatan	Jasaran	Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Awal Perencanaan	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Targe t	Rp (juta)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional	Sistem Merit	Meningkatnya kualitas manajemen ASN	Skor Perencanaan Kebutuhan		KEPEGAWAIAN	Meningka tnya kualitas pengelola an kepegawa ian	Indeks NSPK Manajemen ASN	89	90	21.160.00 0.000	90.5	21.783.00 0.000	91	22.465.000.0 00	91	22.465. 000.000	BKD	Samarinda	
			Skor Pengadaan																
			Skor Pengembangan Karir																
			Skor Promosi dan Mutasi																
			Skor Manajemen Kinerja																
			Skor Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin																
			Skor Perlindungan dan Pelayanan																
			Skor Sistem Informasi																
19	A	Meningkatnya akuntabilitas pelaksanaan Pengadaan dan Pemberhentian	h		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Meningkatn ya akuntabilita s pelaksanaan	Persentase Pemenuhan Kebutuhan ASN	85%	85%	4.440.179. 000	85%	4.520.179. 000	85%	4.580.000.00 0	85%	4.580.0 00.000	Bidang PPI	Samarinda	

							Indikator Kinerja			Target Kir	nerja Prograr	m dan Kerangk	a Pendanaar	n		si Kinerja a Akhir	Penanggun	
Tujuan	Indikator	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan	Sasaran	Tujuan, D Sasaran, I	Data Capaian pada Tahun	Tahur	n 1 (2024)	Tahun	2 (2025)	Tahu	un 3 (2026)	Period	le Renstra PD	g Jawab	Lokasi
	Tujuan				Kegiatan		Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Awal Perencanaan	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Targe t	Rp (juta)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
		yang didukung dengan Informasi Kepegawaian ASN yang terintegrasi				Pengadaan dan Pemberhent ian yang didukung dengan Informasi Kepegawaia n ASN yang terintegrasi												
					1) Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN		Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untul Pelaksanaan Pengadaan ASN	· ·	1	300.000.0	1	300.000.0	1	300.000.000	1	300.000	Subbid Perenca naan dan Pengad aan	Samarinda
					2) Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK		Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK		2	800.000.0	2	800.000.0 00	2	800.000.000	2	800.000	Subbid Perenca naan dan Pengad aan	Samarinda
					3) Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhen tian		Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhential	n	1	500.000.0	1	500.000.0	1	500.000.000	1	500.000	Subbid Pember hentian ASN	Samarinda

BAB VI

							Indikator Kinerja			Target Kin	erja Progra	m dan Kerangka	Pendanaaı	1		si Kinerja a Akhir	Penanggun	
Tujuan	Indikator	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan	Sasaran	Tujuan, Sasaran,	Data Capaian pada Tahun	Tahu	n 1 (2024)	Tahur	n 2 (2025)	Tahı	ın 3 (2026)	Period	e Renstra PD	g Jawab	Lokasi
rujuan	Tujuan	Sasaran	mulkator Sasaran	Roue	Kegiatan	Jasaran	Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Awal Perencanaan	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Targe t	Rp (juta)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
					4) Fasilitasi Lembaga Profesi ASN		Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi		1	2.320.179. 000	1	2.400.179. 000	1	2.400.000.00	1	2.400.0 00.000	Subbid Profesi ASN	Samarinda
					5) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaia n		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian		1	120.000.0 00	1	120.000.0	1	130.000.000	1	130.000	Subbid SIPD	Samarinda
					6) Pengelolaan Data Kepegawaia n		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian		1	400.000.0	1	400.000.0	1	450.000.000	1	450.000 .000	Subbid SIPD	Samarinda
		Meningkatnya layanan Mutasi dan Promosi ASN			1. Mutasi dan Promosi ASN	Meningkat nya layanan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Penempatan ASN sesuai dengan kebutuhan	85 %	85%	1.506.993. 000	86%	1.506.993. 000	88%	1.540.000.00 0	88%	1.540.0 00.000	Bidang Mutasi ASN	Samarinda
					Pengelolaan Mutasi ASN		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1	6	400.000.0 00	6	400.000.0 00	6	400.000.000	1	400.000 .000	Subbid Mutasi ASN	Samarinda
					Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		2	360.000.0 00	2	360.000.0 00	2	360.000.000	2	360.000 .000	Subbid Kenaika n Pangkat	Samarinda
	0	dî	h .		Pengelolaan Promosi ASN		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN		4	746.993.0 00	4	746.993.0 00	4	780.000.000	1	780.000 .000	Subbid Mutasi Jabatan ASN	Samarinda

BAB VI 62 | Page

							Indikator Kinerja			Target Kin	erja Prograr	n dan Kerangka	Pendanaar	1		si Kinerja a Akhir	Penanggun	
Tujuan	Indikator	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan	Sasaran	Tujuan, Sasaran,	Data Capaian pada Tahun	Tahui	n 1 (2024)	Tahun	2 (2025)	Tahu	in 3 (2026)	Period	e Renstra PD	g Jawab	Lokasi
Tajaan	Tujuan	Jasaran	mulkator sasaran	Rode	Kegiatan	Jasaran	Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Awal Perencanaan	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Targe t	Rp (juta)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
		Meningkatnya kompetensi ASN sesuai kebutuhan jabatan			2. Pengembanga n Kompetensi ASN	Meningkat nya kompeten si ASN sesuai kebutuhan jabatan	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar	85%	85%	6.875.828. 000	86%	6.975.828. 000	88%	6.945.000.00 0	85%	6.945.0 00.000	Bidang Pengem bangna ASN	Samarinda
					Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1	2	800.000.0	2	900.000.0	2	845.000.000	2	845.000 .000	Subbid Sertifika si ASN	Samarinda
					Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN		Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN		4	5.500.000. 000	4	5.500.000. 000	4	5.500.000.00	4	5.500.0 00.000	Subbid Peningk atan Kualitas ASN	Samarinda
					Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional		Jumlah Dokumen Hasil Fasilitasi Pengembanga Karir dalam Jabatan Fungsional		1	575.828.0 00	1	575.828.0 00	1	600.000.000	1	600.000 .000	Subbid Pengem bangna Jabatan Fungsio nal	Samarinda
		Meningkatnya kompetensi ASN sesuai kebutuhan jabatan			3. Pengembanga n Kompetensi ASN	Meningkatn ya kompetensi ASN sesuai kebutuhan jabatan	Persentase ASN yang telal dinilai kompetensiny a		8%	700.000.0 00	8%	725.000.0 00	8%	750.000.000	8%	750.000 .000	UPTD Penilaia n Kompet ensi	Samarinda
	A				Pengelolaan Assessment Center		Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center		2	1.300.000. 000	2	1.300.000. 000	2	1.400.000.00	2	1.400.0 00.000	Seksi Penguk uran dan Kompen tesi; Seksi Pengem bangna	Samarinda

BAB VI 63 | Page

						Indikator Target Kinerja Program o		n dan Kerangka	Pendanaar	1	pad	si Kinerja a Akhir	Penanggun	Lokasi				
	Indikator				Program dan		Tujuan, Sasaran,	Data Capaian pada Tahun	Tahu	n 1 (2024)	Tahun	2 (2025)	Tahu	ın 3 (2026)		e Renstra PD	g Jawab	LORGSI
Tujuan	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Kegiatan	Sasaran	Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Awal Perencanaan	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Targe t	Rp (juta)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
																	Instrum en	
		Meningkatnya transparansi Penilaian dan pelaksanaan evaluasi kinerja			4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Meningkatn ya transparansi Penilaian dan pelaksanaan evaluasi kinerja	Persentase ASN yang berkinerja bail	c	90%	7.037.000. 000	90%	7.480.000. 000	90%	8.000.000.00	90%	8.000.0 00.000	Bidang Pembin aan ASN	Samarinda
					Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	3	1	300.000.0	1	300.000.0 00	1	120.000.000	1	120.000 .000	Subbid PEKPA	Samarinda
					Pengelolaan Pemberian Penghargaa n bagi Pegawai		Jumlah ASN yang diberikan Penghargaan	550	560	6.057.000. 000	580	6.500.000. 000	580	7.200.000.00	290	7.200.0 00.000	Subbid PEKPA	Samarinda
					Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai		Jumlah ASN yang diberikan Tanda Jasa		250	175.000.0 00	250	175.000.0 00	280	175.000.000	280	175.000 .000	Subbid PEKPA	Samarinda
					Pembinaan Disiplin ASN		Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan		90	270.000.0 00	80	270.000.0 00	70	270.000.000	70	270.000 .000	Subbid Kedudu kan Hukum & Disiplin ASN	Samarinda
	A				Pengelolaan Penyelesaia n		Jumlah Laporan Hasil Pengeloalan Penyelesaian		1	115.000.0 00	1	115.000.0 00	1	115.000.000	1	115.000 .000	Subbid Kedudu kan Hukum	Samarinda

BAB VI 64 | Page

							Indikator			Target Kin	erja Progran	n dan Kerangka	Pendanaar	1		si Kinerja		
	Indikator	_			Program dan		Kinerja Tujuan, Sasaran,	Data Capaian pada Tahun	Tahui	n 1 (2024)	Tahun	2 (2025)	Tahu	n 3 (2026)	Period	a Akhir e Renstra PD	Penanggun g Jawab	Lokasi
Tujuan	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Kegiatan	Sasaran	Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Awal Perencanaan	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Targe t	Rp (juta)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
					Pelanggaran Disiplin		Pelanggaran Disiplin ASN										& Disiplin ASN	
					Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai		Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yagn dilayani		1	120.000.0	1	120.000.0	1	120.000.000	1	120.000 .000	Subbid Kedudu kan Hukum & Disiplin	Samarinda
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan layanan publik perangkat daerah	Nilai AKIP perangkat daerah		PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHA N DAERAH PROVINSI	Meningkatn ya Layanan Penunjang Urusan Pemerintah an Daerah	Indeks Kualita: Pelayanan Kesekretariata n		85	23.477.00 0.000	87	24.182.00 0.000	89	24.307.000.0 00	89	24.307. 000.000	BKD	
			indeks kepuasan pengguna layanan (IKM)				Persentase keluhan pengguna layanan yang ditindaklanjuti	i	100%	120.000.0 00	100%	120.000.0 00	100%	120.000.000	100%	120.000 .000	BKD	
		Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			Perencanaa n, Penganggar an, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Meningkatn ya Kualitas Perencanaa n, Penganggar an, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Presentase dokumen perencanaan dan penganggaran yang ditetapkan tepat waktu		100%	370.000.0 00	100%	420.000.0 00	100%	690.000.000	100%	690.000 .000	SEKRETA RIAT	Samarinda
					1) Penyusunan Dokumen Perencanaa n Perangkat Daerah		Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		3	100.000.0	3	120.000.0 00	3	170.000.000	3	170.000 .000	Sub Perenca naan Progra m	Samarinda
	A				2) Koordinasi dan Penyusunan Laporan		Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar	3	6	270.000.0 00	6	300.000.0	6	520.000.000	6	520.000 .000	Sub Perenca naan	Samarinda

BAB VI 65 | Page

							Indikator Kinerja			Target Kir	erja Prograr	m dan Kerangka Pendanaan		ı		si Kinerja a Akhir	Penanggun	
Tujuan	Indikator	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan	Sasaran	Tujuan, Sasaran,	Data Capaian pada Tahun	Tahui	n 1 (2024)	Tahun	2 (2025)	Tahu	n 3 (2026)	Period	e Renstra PD	g Jawab	Lokasi
rajuan	Tujuan	Sasaran	ilidikatoi Sasarali	Roue	Kegiatan	Jasaran	Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Awal Perencanaan	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Targe Rp (juta)	Rp (juta)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
					Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD		Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerji dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	3									Progra m	
					3) Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD		Jumlah Dokumen DPA SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA SKPD		-	-	-	-	-	•	-	-	Sub Perenca naan Progra m	Samarinda
					4) Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Jumlah Laporan Evaluasi Kinerj Perangkat Daerah	- a	-	-	-	-	-	-	-	-	Sub Perenca naan Progra m	Samarinda
					5) Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA- SKPD		Jumlah Dokumen RKA- SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA- SKPD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Sub Perenca naan Progra m	Samarinda
		Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Keuangan			2. Administras i Keuangan Perangkat Daerah	Meningkatn ya Kualitas Layanan Administrasi Keuangan	Jumlah ASN yang mendapatkan layanan administrasi keuangan tepat waktu	69	72	14.921.50 0.000	72	15.000.00 0.000	72	15.025.000.0 00	72	15.025. 000.000	SEKRETA RIAT	Samarinda
			A de		6) Penyediaan Gaji dan		Jumlah Orang yang Menerima	69	72	14.921.50 0.000	72	15.000.00 0.000	72	15.025.000.0 00	72	15.025. 000.000	Sub Bagian Umum	Samarinda

BAB VI 66 | Page

							Indikator								Vond:	si Kinerja		
							Kinerja			Target Kir	nerja Prograr	n dan Kerangka	Pendanaan	1		sı Kinerja a Akhir	Penanggun	
Tujuan	Indikator	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan	Sasaran	Tujuan, Sasaran,	Data Capaian pada Tahun	Tahui	n 1 (2024)	Tahun	2 (2025)	Tahu	ın 3 (2026)	Period	e Renstra PD	g Jawab	Lokasi
rajaan.	Tujuan	Sasaran	manacor sasaran	Noue	Kegiatan	Susurum	Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Awal Perencanaan	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Targe t	Rp (juta)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
					Tunjangan ASN		Gaji dan Tunjangan ASN											
		Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah			3. Administras i Kepegawaia n Perangkat Daerah	Meningkat nya Kualitas Layanan Administr asi Kepegawai an Perangkat Daerah	Presentase SDM Aparatur yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	70%	70%	602.500.0 00	80%	565.500.0 00	85%	602.500.000	85%	602.500 .000	SEKRETA RIAT	Samarinda
					7) Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapa nnya		Jumlah Paket Pakaian Dina Beserta Atribut Kelengkapan		2	537.000.0 00	2	500.000.0	2	537.000.000	2	537.000 .000	Sub Bagian Umum dan TU UPTD	Samarinda
					8) Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi		Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dar Pelatihan	1	22	65.500.00 0	22	65.500.00 0	22	65.500.000	22	65.500. 000	Sub Bagian Umum dan UPTD	Samarinda
		Meningkatnya ketersediaan sarana dan prasara kantor			4. Administras i Umum Perangkat Daerah	Terpenuhiny a fasilitas kerja ASN	Persentase pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana aparatur		100%	1.860.000. 000	100%	2.330.000. 000	100%	2.830.000.00 0	100%	2.830.0 00.000	SEKRETA RIAT	Samarinda
	A		h .		Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaa n		Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan		8	110.000.0	8	110.000.0	8	110.000.000	8	30.000. 000	Sub Bagian Umum dan UPTD	Samarinda

BAB VI 67 | Page

							Indikator Kinerja			Target Kir	erja Prograr	m dan Kerangka	Pendanaar	1		si Kinerja a Akhir	Penanggun	
Tujuan	Indikator	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan	Sasaran	Tujuan, Sasaran,	Data Capaian pada Tahun	Tahu	n 1 (2024)	Tahun	2 (2025)	Tahu	ın 3 (2026)	Period	e Renstra PD	g Jawab	Lokasi
Tujuan	Tujuan	Jasaran	illulkator Sasaran	Roue	Kegiatan	Jasaran	Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Awal Perencanaan	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Targe Rp t (juta)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
					Penyediaan Peralatan dan Perlengkapa n Kantor		Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan		5	850.000.0 00	6	1.253.561. 200	7	1.300.000.00	7	1.300.0 00.000	Sub Bagian Umum dan UPTD Penkom	Samarinda
					Penyelengg araan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		Jumlah Laporan Penyelenggara an Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		3	900.000.0	3	1.000.000. 000	3	1.000.000.00	3	1.000.0 00.000	Sub Bagian Umum dan UPTD	Samarinda
		Meningkatnya Kualitas Layanan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah an Daerah	Meningkatn ya Kualitas Layanan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah an Daerah	Presentase Pelayanan Jasa Penunjang tepat waktu	a	100%	3.513.000. 000	100%	3.534.000. 000	1	2.660.000.00	1	2.660.0 00.000	SEKRETA RIAT	Samarinda
					Penyediaan Jasa Surat Menyurat		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat		2	25.000.00 0	2	25.000.00 0	2	25.000.000	2	25.000. 000	Sub Bagian Umum dan UPTD	Samarinda
					Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi. Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan		6	1.288.000. 000	6	1.309.000. 000	6	1.309.000.00	1	1.309.0 00.000	Sub Bagian Umum dan UPTD	Samarinda
	A				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor		2	2.200.000. 000	2	2.200.000. 000	2	2.450.000.00	1	2.450.0 00.000	Sub Bagian Umum dan UPTD	Samarinda

BAB VI 68 | Page

							Indikator Kinerja			Target Kin	erja Prograr	n dan Kerangka	Pendanaan	ı		si Kinerja a Akhir	Penanggun	
Tujuan	Indikator	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan	Sasaran	Tujuan, Sasaran,	Data Capaian pada Tahun	Tahur	1 (2024)	Tahun	2 (2025)	Tahu	n 3 (2026)	Period	e Renstra PD	g Jawab	Lokasi
. 0,001	Tujuan	Susurum	amazor susuran	Noue	Kegiatan		Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Awal Perencanaan	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Targe t	Rp (juta)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
							yang Disediakan											
		Meningkatnya Kualitas Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			6. Pemelihara an Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Meningkatn ya Kualitas Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah an Daerah	sarana dan prasarana kantor yang berfungsi dengan baik		85%	1.905.000. 000	85%	1.900.000. 000	85%	2.015.938.00 0	85%	2.515.5 00.000	SEKRETA RIAT	Samarinda
					1) Penyediaan Jasa Pemeliharaa n, Biaya Pemeliharaa n, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan		Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya		12	425.000.0 00	12	465.500.0 00	12	465.500.000	12	465.500 .000	Sub Bagian Umum dan UPTD	Samarinda
					2) Pemeliharaa n/Rehabilita si Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya		Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara /Direhabilitasi		2	1.480.000. 000	2	1.550.438. 800	2	2.050.000.00	2	2.050.0 00.000	Sub Bagian Umum dan UPTD	Samarinda

BAB VI

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan/atau kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu sasaran, program atau kegiatan. Pada bagian ini akan dikemukakan indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam 3 tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian Tujuan dan Sasaran RPD Pemprov. Kaltim, yang ditampilkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 7.1 Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD

No.	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal Periode Sebelumnya	Target (Kondisi Kinerja pada Akhir Periode		
		2022	2024	2025	2026	RPD
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Indeks NSPK Manajemen ASN	89	90	90.5	91	91
2	Indeks Kualitas Pelayanan Kesekretariatan	-	85	87	89	89
3	Persentase keluhan pengguna layanan yang ditindaklanjuti	-	100%	100%	100%	100%

BAB VIII PENUTUP

Sebagai suatu bagian dari dokumen perencanaan yang dimiliki oleh pemerintah daerah, Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan dokumen yang dijadikan acuan dasar bagi pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur selama periode 2024-2026, mengikuti periode berlakunya dokuemen Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi Kalimantan Timur 2024 – 2026.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur memiliki kedudukan yang sangat penting selama 3 (tiga) tahun ke depan. Dokumen ini memberikan arah, sasaran, strategi, kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatan dalam penyelenggaraan pelayanan masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan penjabaran dokumen RPJMD Perubahan, yang selanjutnya dijabarkan ke dalam Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang merupakan rencana tahunan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur selama periode lima tahun, 2019-2023 yang harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan bertanggungjawab.

Pada penyusunan hingga penetapan dokumen ini, BKD Prov. Kaltim senantiasa akan melakukan penajaman dan penyesuaian target sebagai wujud penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel, transparan dan bercirikan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*). Pencapaian kinerja pelayanan sebagaimana tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan bagian pencapaian kinerja dan pertanggungjawaban kepada Kepala Daerah, serta secara moral dipertanggungjawabkan kepada seluruh masyarakat Provinsi Kalimantan Timur.

KEPEGAWAIAN DAERAH

MANTAN

Samarinda, 2023

REPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Dr. Deni Sutrisno, M.Si

BAB VIII 68 Page

RENSTRA Perangkat Daerah Tahun 2024-2026 disusun dengan mempedomani Peraturan Gubernur Nomor 16 tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026. RENSTRA Perangkat Daerah Tahun 2024-2026 ini selanjutnya digunakan sebagai pedoman dan acuan bagi seluruh Kepala Perangkat Daerah dalam menyusun Rencana Kerja (RENJA) Perangkat Daerah tahunan guna mewujudkan pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan.

GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

ttd

ISRAN NOOR

Salinan sesuai dengan aslinya SEKRETARIAT DAERAH PROV. KALTIM

KEPALA BIRO HUKUM,

SUPARMI

SEKRETARIAT

NIPA 19690512 198903 2 009

