



PEMERINTAH KABUPATEN TAPIN

RANCANGAN RENCANA STRATEGIS 2024-2026

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TAPIN

2023



**BUPATI TAPIN
PERATURAN BUPATI TAPIN
NOMOR 10 TAHUN 2023**

TENTANG

**RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TAPIN,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan, perlu disusun Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024 - 2026;
 - b. bahwa Rencana Strategis Perangkat Daerah (RENSTRA) adalah sebagai Dokumen Perencanaan bagi Daerah yang Masa Jabatan Pemerintahannya berakhir pada Tahun 2023;
 - c. Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026 akan digunakan oleh Penjabat (Pj) Kepala Daerah sebagai pedoman untuk Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati Tapin tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024 - 2026;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 18 Ayat (6);
 2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965

- Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244)
 5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6420);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional;
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6178);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan Evaluasi dan Penyelenggaraan

- Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2020 tentang Peraturan Pemerintah (PP) tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional Dalam Rangka Mendukung Kebijakan Keuangan Negara Untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan/atau Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Serta Penyelamatan Ekonomi Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 186, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6542);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Tahun 2021) Nomor 31, Lembaran Negara Nomor 6633);
 13. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
 14. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
 15. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 259);
 16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);

17. 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 Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1419);
23. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan

Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;

24. 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 dan Daerah Otonom Baru.;
25. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 17 Tahun 2009 tentang Rencana Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2009 Nomor 17, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2009 Nomor 16);
26. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 9 Tahun 2015 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2015-2035 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2015 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 93);
27. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 2 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Tahun 2021-2026 (Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 120);
28. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 04 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2013 Nomor 05); dan
29. Peraturan Bupati Nomor 05 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TAPIN TAHUN 2024-2026.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Tapin.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Kepala Daerah adalah Bupati Tapin.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
5. Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan yang selanjutnya disingkat dengan BAPPELITBANG adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan tugas dan mengkoordinasikan penyusunan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan Daerah.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
7. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut yang disingkat RENSTRA adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode selama 3 (tiga) tahun.
8. Pagu Indikatif adalah merupakan pagu anggaran bersifat perkiraan yang diberikan kepada Perangkat Daerah untuk setiap Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan.

BAB II

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2024 – 2026

Pasal 2

- (1) Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan 2021-2026, hasil evaluasi Rencana Strategis Perangkat Daerah (RENSTRA) 2018-2023
- (2) Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah

BAB III

SISTEMATIKA

Pasal 3

Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

BAB V : STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI : RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUBKEGIATAN
SERTA PENDANAAN

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII : PENUTUP

Pasal 4

Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 5

Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 merupakan pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik.

BAB IV

SUMBER PEMBIAYAAN

Pasal 6

- (1) Pelaksanaan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dan ayat (2) dibiayai dengan dana yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2024-2026 dan sumber-sumber pembiayaan lainnya;
- (2) Sumber-sumber pembiayaan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi Anggaran Pendapatan Belanja Negara, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Kalimantan Selatan serta sumber pembiayaan lainnya yang sah sesuai peraturan perundang-undangan;
- (3) Dalam Pelaksanaan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati maupun Pejabat Bupati bertanggungjawab terhadap pendanaan yang bersumber pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah

BAB V

PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 7

- (1) Bupati maupun Pejabat Bupati melakukan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan Rencana Strategis Perangkat Daerah;
- (2) Pengendalian dan Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. Pengendalian terhadap kebijakan perencanaan pembangunan jangka menengah daerah;
 - b. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan RENSTRA Perangkat Daerah ; dan

- c. Evaluasi terhadap RENSTRA Perangkat Daerah.
- (3) Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan RENSTRA Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi dibidang Perencanaan Pembangunan Daerah
- (4) Tata cara pengendalian dan evaluasi pelaksanaan RENSTRA Perangkat Daerah sebagaimana pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati

BAB VI

PERUBAHAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH

Pasal 8

- (1) Perubahan RENSTRA Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 dapat dilakukan apabila :
- Hasil pengendalian dan evaluasi menunjukkan proses perumusan tidak sesuai dengan tahapan dan tata cara penyusunan rencana pembangunan daerah yang diatur dengan peraturan perundang - undangan;
 - Hasil pengendalian dan evaluasi menunjukkan bahwa substansi yang dirumuskan, tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
 - Terjadi perubahan yang mendasar mencakup antara lain terjadinya bencana alam, guncangan politik, krisis ekonomi, konflik sosial budaya, gangguan keamanan, pemekaran daerah atau perubahan kebijakan nasional.
- (2) Dalam rangka efektifitas perubahan RENSTRA Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan tidak dapat dilakukan apabila sisa masa berlaku kurang dari 1 tahun
- (3) Perubahan RENSTRA Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Bupati dan menjadi Pedoman RKPD dan Perubahan Renja Perangkat Daerah

BAB VII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 9

- (1) RENSTRA Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 dapat dipedomani dalam penyusunan RENJA sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- (2) Sebelum RENSTRA Perangkat Daerah periode selanjutnya ditetapkan penyusunan RENJA berpedoman pada RENSTRA Perangkat Daerah Tahun 2024-2026.

BAB VII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 9

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Rantau
pada tanggal **13 April 2023**



BUPATI TAPIN,

M. Arifin Arpan
M. ARIFIN ARPAN

Diundangkan di Rantau
pada tanggal **13 April 2023**

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TAPIN,



Sufiansyah
SUFIANSYAH

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintahan yang baik (*good governance*) sekarang ini merupakan isu utama dalam pengelolaan administrasi publik, penyelenggaraan pemerintahan yang baik sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat yang direspon pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan yang terukur dan terarah. Pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan yang baik tercermin dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban instansi untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Berlandaskan pada *TAP MPR RI No.XI/MPR/1998 dan UU No.28 Tahun 1999* tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme yang aturan pelaksanaannya didasarkan pada PERPRES No. 29 Tahun 2014, tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang ketentuan lebih lanjutnya diatur dalam PERMENPAN-RB No. 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Rencana ini merupakan suatu proses yang berorientasi pada proses dan hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu lima tahun, dengan tetap memperhatikan potensi yang ada baik sumberdaya manusia maupun sumberdaya alam, kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dihadapi. Rencana strategis disusun untuk jangka waktu lima tahun, dan diimplementasikan ke dalam rencana kerja (Renja) tahunan.

Dengan adanya Peraturan Menteri Dalam Negeri 90 tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah dan Perubahan Peraturan Bupati Tapin Nomor 25 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tapin (Berita Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2016 Nomor 25), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Bupati Tapin Nomor 39 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Bupati Tapin Nomor 25 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tapin (Berita Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2020 Nomor 39), maka Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin disusun sesuai dengan perkembangan kebutuhan daerah. Rencana strategis yang disusun sebagai acuan dalam penyusunan Rencana kerja yang memuat



program dan kegiatan tahunan agar yang dirumuskan efisien, efektif, akuntabel, partisipatif, terukur, dan berkelanjutan yang memuat tujuan, sasaran, program dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/ atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban di bidang Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin 2024-2026, sebagai berikut:

- a. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2756);
- b. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 4287);
- c. 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);
- d. 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 Nomor 4720);
- e. Undang-undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
- f. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 81, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5233);
- g. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara



- Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
- h. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 927);
 - i. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
 - j. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
 - k. 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);
 - l. Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi Dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
 - m. 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 dan Daerah Otonomi Baru;
 - n. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 16 Tahun 2013 tentang Pengarusutamaan Gender; (Lembaran Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2013 Nomor 16);
 - o. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tapin (Lembaran Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2019 Nomor 10);
 - p. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.



1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin adalah sebagai dokumen perencanaan yang memberikan arah kebijakan, strategi, program dan sasaran yang ingin dicapai dan sebagai acuan melaksanakan Manajemen Kepegawaian Kabupaten Tapin selama 3 tahun mendatang dalam rangka mendorong pencapaian tujuan, sasaran dan target kinerja yang tertuang dalam RPD Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026

Adapun tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin Kabupaten Tapin adalah:

1. Merumuskan dan menetapkan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, kegiatan dan subkegiatan pembangunan untuk jangka waktu tiga tahun ke depan sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai tujuan daerah;
2. Menjadi acuan resmi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin dalam menentukan prioritas program dan kegiatan yang akan dilaksanakan selama kurun waktu tersebut dengan sumber dana APBD.
3. Menjamin terwujudnya sinergi dan integrasi dalam proses penyusunan dan penetapan, serta implementasi program dan kegiatan antar bidang – bidang di BKPSDM Kabupaten Tapin.
4. Sebagai landasan penetapan indikator kinerja dalam rangka mengevaluasi kinerja setiap bidang di lingkungan BKPSDM Kabupaten Tapin.
5. Meningkatkan dan menjamin terwujudnya prinsip-prinsip tata-kelola pemerintahan yang sehat dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan Kabupaten Tapin.
6. Terwujudnya aparatur pemerintahan yang berkualitas.



1.4 Sistematika Penulisan

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 ini berdasarkan sistematika sebagai berikut :

- BAB I PENDAHULUAN
 - 1.1 Latar Belakang
 - 1.2 Dasar Hukum Penyusunan
 - 1.3 Maksud dan Tujuan
 - 1.4 Sistematika Penulisan
- BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM
 - 2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi BKPSDM
 - 2.2 Sumber Daya BKPSDM
 - 2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM
 - 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM
- BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS
 - 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM
 - 3.2 Penentuan Isu-Isu Strategis
- BAB IV TUJUAN DAN SASARAN
 - 4.1 Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM
 - 4.2 *Cascading* kinerja BKPSDM
- BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
- BAB VI RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUB KEGIATAN SERTA PENDANAAN
- BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN
- BAB VIII PENUTUP



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin adalah Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, yang bertugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan Pelayanan di Bidang Kepegawaian terhadap penyelenggaraan pemerintahan, dan pembinaan Pegawai di daerah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Urusan-urusan yang dilaksanakan dimaksud juga mencakup tugas-tugas Pemerintah yang didelegasikan kepada Pemerintah Daerah melalui mekanisme dekonsentrasi maupun tugas pembantuan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin sebagai unsur penunjang pada bidang Kepegawaian dituntut untuk mampu menyiapkan perencanaan kebutuhan Aparatur Sipil Negara daerah yang aspiratif, responsif, partisipatif, implementatif, efektif, realistis dan berorientasi pada masyarakat dan daerah, serta dapat bertanggung jawab.

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi BKPSDM

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 29 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin, maka tugas pokok BKPSDM adalah membantu Kepala daerah dalam menyelenggarakan Pelayanan di Bidang Kepegawaian terhadap penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan Pegawai di daerah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan dalam melaksanakan tugasnya BKPSDM menyelenggarakan fungsi yakni:

- a.** mengkoordinasikan, merumuskan kebijaksanaan serta mengendalikan penyusunan peraturan perundang-undangan Daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah ;
- b.** mengkoordinasikan, merumuskan kebijaksanaan serta mengendalikan perencanaan pengembangan Kepegawaian Daerah ;
- c.** mengkoordinasikan, merumuskan kebijaksanaan serta mengendalikan penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan ;
- d.** mengkoordinasikan, merumuskan kebijaksanaan serta mengendalikan penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan



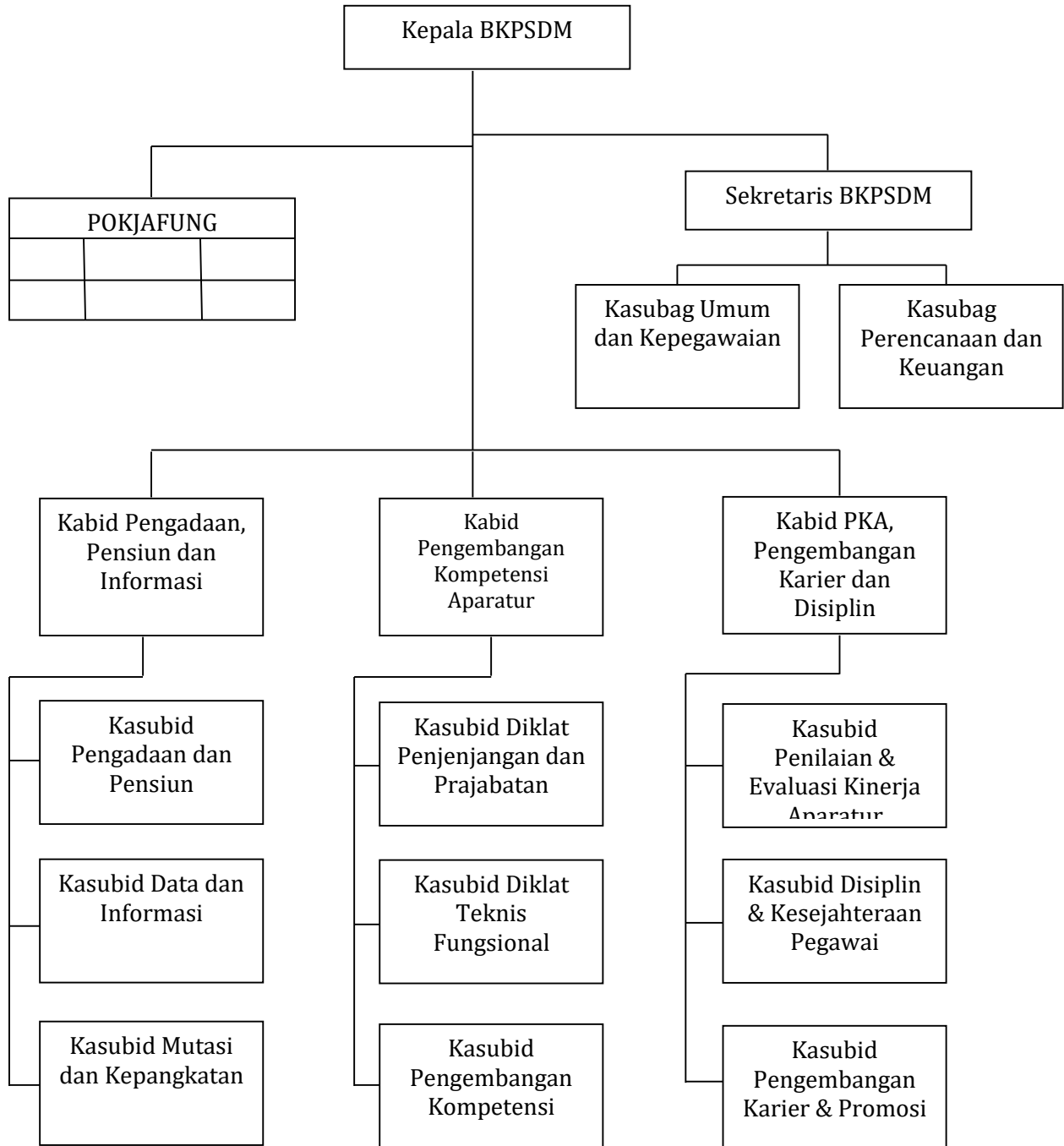
struktural atau fungsional sesuai dengan norma standar & prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan ;

- e. mengkoordinasikan, merumuskan kebijaksanaan serta mengendalikan, menyiapkan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan ;
- f. mengkoordinasikan, merumuskan kebijaksanaan serta mengendalikan penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah ;
- g. mengkoordinasikan, merumuskan kebijaksanaan serta mengendalikan penyiapan gaji tunjangan dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan Norma Standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan Perundang-undangan ;
- h. mengkoordinasikan, merumuskan kebijaksanaan serta mengendalikan pelaksanaan pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah ;
- i. mengkoordinasikan, merumuskan kebijaksanaan serta mengendalikan pelaksanaan pengolahan dan penyajian data dan informasi Kepegawaian Daerah ;
- j. mengkoordinasikan, merumuskan kebijaksanaan serta mengendalikan penyusunan program peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah antara lain melalui pendidikan dan pelatihan ;
- k. mengkoordinasikan, merumuskan kebijaksanaan serta mengendalikan penyelenggaraan penyusunan program kerja Badan sesuai kebijakan Bupati dan peraturan-undangan yang berlaku ;
- l. mengkoordinasikan, merumuskan kebijaksanaan serta mengendalikan penyelenggaraan, penyusunan program, pengelolaan urusan keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, hubungan masyarakat dan protokol, surat-menyurat serta pembuatan laporan Badan ; dan
- m. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugas.

Diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Pemerintah Daerah maka dibentuklah Lembaga Organisasi Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 09 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tapin, maka susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin adalah :



Bagan Struktur Organisasi SKPD BKPSDM Kabupaten Tapin



Susunan organisasi dan masing-masing tugas unsur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin sebagai berikut:

1. Kepala

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin merupakan koordinator utama dalam proses manajemen kepegawaian daerah.

2. Sekretariat BKPSDM

Dipimpin oleh Sekretaris, Sekretariat Memimpin Sekretariat mengoordinasikan, membina dan mengendalikan penyusunan rencana dan program, pengelolaan keuangan, dan menyelenggarakan urusan umum, aset dan administrasi kepegawaian sesuai



peraturan yang berlaku untuk kelancaran dan pencapaian sasaran program Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin. **yaitu :**

- Merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan umum dan kepegawaian ;
- merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan penyusunan perencanaan dan keuangan ;
- melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugas.

Sekretariat terdiri dari:

(1) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan penyusunan program dan rencana kerja dan anggaran, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan serta melaksanakan penyusunan rencana kerja dan anggaran, penatausahaan dan pelaporan keuangan BKPSDM;

(2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

mempunyai tugas membantu Sekretaris mengelola surat menyurat, ekspedisi dan kearsipan, urusan rumah tangga, dan aset, humas dan keprotokolan, organisasi dan ketatalaksanaan serta administrasi kepegawaian.

3. Bidang Pengadaan, Pensiun, dan Informasi

Dipimpin oleh Kepala Bidang Pengadaan, Pensiun dan Informasi. Mempunyai tugas Memimpin Bidang dalam mengkoordinasikan, membina, mengatur dan mengendalikan Pengadaan, Pensiun, Informasi, serta Mutasi dan Kepangkatan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapin sesuai peraturan yang berlaku untuk pencapaian sasaran program Bidang Pengadaan, Pensiun dan Informasi.

Bidang Pengadaan, Pensiun dan Informasi terdiri dari :

- a. Analis SDM Aparatur / Sub Bidang Pengadaan dan Pensiun
- b. Analis SDM Aparatur / Sub Bidang Data dan Informasi
- c. Analis SDM Aparatur / Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan
 - a. Analis SDM Aparatur / Sub Bidang Pengadaan dan Pensiun mempunyai tugas Memimpin Sub Bidang dalam melaksanakan dan memberikan bimbingan teknis, fasilitasi dan supervisi Pengadaan dan Pensiun sesuai petunjuk teknis dan prosedur yang berlaku untuk pencapaian sasaran kegiatan Sub Bidang Pengadaan dan Pensiun. Jumlah pegawai 4 (empat) orang, yaitu :
 - a.1. Analis SDM Aparatur / Kasubbid Pengadaan dan Pensiun
 - a.2. Staf 3 (tiga) orang



- b. Analisis SDM Aparatur / Sub Bidang Data dan Informasi mempunyai tugas Memimpin Sub Bidang dalam melaksanakan dan memberikan bimbingan teknis, fasilitasi dan supervisi data dan informasi mengenai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapin sesuai petunjuk teknis dan prosedur yang berlaku untuk pencapaian sasaran kegiatan Sub Bidang Data dan Informasi. Jumlah pegawai 4 (empat) orang, yaitu:
 - b.1. Analisis SDM Aparatur / Kasubbid Data dan Informasi
 - b.2. Staf 3 (tiga) orang
- c. Analisis SDM Aparatur / Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan mempunyai tugas Memimpin Sub Bidang dalam melaksanakan dan memberikan bimbingan teknis, fasilitasi dan supervisi Mutasi dan Kepangkatan sesuai petunjuk teknis dan prosedur yang berlaku untuk pencapaian sasaran kegiatan Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan. Jumlah pegawai 4 (empat) orang, yaitu:
 - c.1. Analisis SDM Aparatur / Kasubbid Mutasi dan Kepangkatan
 - c.2. Staf 3 (tiga) orang

4. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Dipimpin oleh Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, Memimpin Bidang dalam mengkoordinasikan, membina, mengatur dan mengendalikan Pendidikan dan Pelatihan Penjenjangan dan Prajabatan, Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional dan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapin sesuai peraturan yang berlaku untuk pencapaian sasaran program Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur.

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur terdiri dari :

- a. Analisis SDM Aparatur / Sub Bidang Diklat Penjenjangan dan Prajabatan
- b. Analisis SDM Aparatur / Sub Bidang Diklat Teknis dan Fungsional
- c. Analisis SDM Aparatur / Sub Bidang Pengembangan Kompetensi
 - a. Sub Bidang Diklat Penjenjangan dan Prajabatan mempunyai tugas Memimpin Sub Bidang dalam melaksanakan dan memberikan bimbingan teknis, fasilitasi dan supervisi pendidikan dan pelatihan penjenjangan dan prajabatan sesuai petunjuk teknis dan prosedur yang berlaku untuk pencapaian sasaran kegiatan Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Penjenjangan dan Prajabatan. Jumlah pegawai 3 (tiga) orang, yaitu :
 - a.1. Analisis SDM Aparatur / Kasubbid Penjenjangan dan Prajabatan.
 - a.2. Staf 2 (dua) orang



- b. Analis SDM Aparatur / Sub Bidang Diklat Teknis dan Fungsional mempunyai tugas Memimpin Sub Bidang dalam melaksanakan dan memberikan bimbingan teknis, fasilitasi dan supervisi pendidikan dan pelatihan Teknis Fungsional sesuai petunjuk teknis dan prosedur yang berlaku untuk pencapaian sasaran kegiatan Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional. Jumlah pegawai 2 (dua) orang, yaitu :
 - b.1. Analis SDM Aparatur / Kasubbid Diklat Teknis dan Fungsional
 - b.2. Staf 1 (satu) orang
- c. Analis SDM Aparatur / Sub Bidang Pengembangan Kompetensi mempunyai tugas Memimpin Sub Bidang dalam melaksanakan dan memberikan bimbingan teknis, fasilitasi dan supervisi pengembangan kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapin sesuai petunjuk teknis dan prosedur yang berlaku untuk pencapaian sasaran kegiatan Sub Bidang Pengembangan Kompetensi. Jumlah pegawai 2 (dua) orang, yaitu :
 - c.1. Analis SDM Aparatur / Kasubid Pengembangan Kompetensi
 - c.2. Staf 1 (satu) orang

5. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier, dan Disiplin

Dipimpin oleh Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier, dan Disiplin, mempunyai tugas Memimpin Bidang dalam mengkoordinasikan, membina, mengatur dan mengendalikan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, disiplin dan kesejahteraan pegawai, serta pengembangan karier dan promosi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapin sesuai peraturan yang berlaku untuk pencapaian sasaran program Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier dan Disiplin.

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier, dan Disiplin terdiri dari :

- a. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- b. Sub Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai
- c. Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi
 - a. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur mempunyai tugas Memimpin Sub Bidang dalam melaksanakan dan memberikan bimbingan teknis, fasilitasi dan supervisi Penilaian dan evaluasi Kinerja ASN Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapin sesuai petunjuk teknis dan prosedur yang berlaku untuk pencapaian sasaran kegiatan Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja. Jumlah pegawai 2 (dua) orang yaitu :
 - a.1. Analis SDM Aparatur / Kasubbid Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur



- a.2. Staf 1 (satu) orang
- b. Sub Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas Memimpin Sub Bidang dalam melaksanakan dan memberikan bimbingan teknis, fasilitasi dan supervisi Pembinaan Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapin sesuai petunjuk teknis dan prosedur yang berlaku untuk pencapaian sasaran kegiatan Sub Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai. Jumlah pegawai 3 (tiga) orang, yaitu :
 - b.1. Analis SDM Aparatur / Kasubbid Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai
 - b.2. Staf 2 (dua) orang.
- c. Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi mempunyai tugas Memimpin Sub Bidang dalam melaksanakan dan memberikan bimbingan teknis, fasilitasi dan supervisi pengembangan karier dan promosi jabatan ASN Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapin sesuai petunjuk teknis dan prosedur yang berlaku untuk pencapaian sasaran kegiatan Sub Bidang Pengembangan karier dan Promosi. Jumlah pegawai 3 (tiga) orang, yaitu :
 - c.1. Analis SDM Aparatur / Kasubbid Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai
 - c.2. Staf 2 (dua) orang.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Badan sesuai dengan keahlian dan kebutuhan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. BKPSDM Kabupaten Tapin memiliki 7 (tujuh) orang yang mengisi Jabatan Fungsional yang semuanya adalah Jabatan Fungsional Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda

2.2 Sumber Daya BKPSDM

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin merupakan akumulasi dari berbagai berbagai tingkat pendidikan yang berasal dari berbagai disiplin ilmu, pangkat, golongan serta masa kerja dalam rangka menunjang kinerja untuk mencapai target kinerja yang telah ditentukan dalam RPD Kabupaten Tapin 2024-2026. Berikut merupakan rincian sumber daya yang dimiliki Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan untuk menjalankan aktivitasnya dan melaksanakan segala program dan kegiatan, sebagai berikut:



Jumlah Pegawai Menurut Pendidikan

TINGKAT PENDIDIKAN										
SD	SLTP	SLTA	DI	DII	D III	DIV	S - 1	S - 2	S - 3	JUMLAH
	-	-	-	-	5	-	18	3	-	26

JUMLAH PNS MENURUT GOLONGAN / KEPANGKATAN

GOLONGAN / KEPANGKATAN																
I				II				III				IV				JUMLAH
a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	
-	-	-	-	-	-	2	1	6	2	7	4	2	1	1	-	26
Jumlah Pejabat Struktural : 6																

PERSONALIA (PEGAWAI) BERDASARKAN JUMLAH JABATAN / ESELON

JABATAN / ESELON			
NO	JABATAN	ESELON	JUMLAH
1.	Kepala BKPSDM Kabupaten Tapin	II.b	1
2.	Sekretaris	III.a	1
3.	Kabid	III.b	3
3.	Kepala Sub Bagian / Sub Bidang	IV.a	20



2.3 Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2022

No	SASARAN STRATEGIS / INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN			PENANGGUNG JAWAB	TARGET	CAPAIAN
		FORMULASI PENGUKURAN	TIPE PERHITUNGAN	JENIS PERHITUNGAN			
1	MENINGKATNYA KUALITAS PELAYANAN KEPEGAWAIAN						
	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	Kompilasi nilai dari masing-masing unsur yang ditanyakan kepada responden dalam survey melalui aplikasi khusus	kumulatif	Positif	Kepala Badan	90 POIN	85,2 POIN
2	MENINGKATNYA KUALITAS PELAYANAN PELAKSANAAN SELEKSI CASN						
	Nilai indeks kepuasan pelamar terhadap penyelenggaraan seleksi CASN	Kompilasi nilai dari masing-masing unsur yang ditanyakan kepada responden dalam survey melalui aplikasi khusus	kumulatif	Positif	Kepala Badan	90 POIN	80 POIN
3	MENINGKATNYA ASN BERKUALITAS DAN KOMPETEN						
	Nilai indeks Profesionalitas ASN	Kompilasi nilai dari masing-masing unsur yang ada pada aplikasi IP-ASN	kumulatif	Positif	Kepala Badan	75 POIN	42 POIN
	Persentase Pejabat structural yang lulus diklat jabatannya	ASN yang lulus diklat jabatan structural dibagi seluruh pejabat structural dikali 100	kumulatif	Positif	Kepala Badan	50%	50%
	Persentase ASN Fungsional yang Lulus Uji Kompetensi Jabatan Fungsional	Jumlah ASN yang lulus Ujikom Jafung dibagi jumlah ASN Pejabat Fungsional wajib Ujikom dibagi seratus	kumulatif	Positif	Kepala Badan	80%	27,85%
4	MENINGKATNYA KUALITAS PEJABAT STRUKTURAL YANG SESUAI KOMPETENSINYA						
	Persentase Jabatan Struktural yang Terisi oleh Pejabat yang sesuai Kompetensinya	Jumlah pejabat structural sesuai kompetensi (Assessment, dll.) dibagi jumlah pejabat structural (JPT, Administrator, Pengawas) dikali seratus	kumulatif	Positif	Kepala Badan	90%	90%
	Persentase Pegawai yang berkinerja Tinggi	Jumlah ASN Yang melaporkan SKP dibagi jumlah seluruh ASN dikali seratus	kumulatif	Positif	Kepala Badan	100%	100%

2.4 Capaian IKK Urusan Kepegawaian

URUSAN KEPEGAWAIAN					
NO	URAIAN	RUMUS	CAPAIAN (%)		KETERANGAN
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Jumlah Pegawai menurut Pendidikan PT ke atas	1002	359,1397849	
		---- x 100 %	---- x 100 %		
		Jumlah pegawai dengan pendidikan SMA ke bawah	279		
2	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Jumlah pegawai PNS Fungsional (diluar guru dan tenaga kesehatan)	321	25,05854801	
		---- x 100 %			
		seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	1281		
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Jumlah pegawai Fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi	132	41,12149533	
		---- x 100 %	---- x 100 %		
		seluruh jumlah pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	321		



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU - ISU STRATEGIS

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD

Berdasarkan pada Peraturan Bupati Tapin Nomor 23 Tahun 2008 Tentang Uraian Tugas Unsur-Unsur Organisasi, BKPSDM Kabupaten Tapin mempunyai tugas menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah dan fungsi pelayanan kepegawaian SKPD.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut tentu tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang harus ditemukan solusi yang terbaik. Adapun permasalahan yang dihadapi tersebut adalah :

- a. Tuntutan aparaturnya terhadap terciptanya manajemen kepegawaian yang sesuai dengan system merit.
- b. Banyaknya permintaan biaya tugas belajar sementara anggaran sangat terbatas.
- c. Tuntutan pelayanan yang lebih efektif dan efisien semakin meningkat.
- d. Belum lengkapnya data kepegawaian sesuai system manajemen kepegawaian (simpeg) dikarenakan masih belum diserahkan data final PUPNS Kabupaten Tapin oleh BKN Pusat Jakarta.
- e. Masih diperlukan peningkatan kuantitas dan kualitas infrastruktur pendukung penataan sumber daya aparaturnya.
- f. Belum lengkapnya SOP BKPSDM Kabupaten Tapin

3.2. Penentuan Isu-isu Strategis

Pada bagian ini akan dipaparkan isu-isu strategis yang dihadapi oleh BKPSDM Kabupaten Tapin yang menjadi fokus di periode tahun 2024-2026, yaitu sebagai berikut.

- a. Meningkatkan Nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Tapin;
- b. Meningkatkan Nilai Indeks Merit Sistem.



BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran

Tujuan merupakan kondisi yang ingin diwujudkan pada 3 (tiga) tahun mendatang, dimana tujuan tersebut selaras Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaen Tapin 2024-2026. Perumusan tujuan menggambarkan hasil serta manfaat yang akan diberikan oleh BKPSDM untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun, 2024 sampai dengan tahun 2026. Berdasarkan hasil analisis dengan mempertimbangkan permasalahan, isu strategis dan tinjauan faktor eksternal, maka tujuan pembangunan jangka menengah BKPSDM Kabupaten Tapin dirumuskan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Kapasitas Kinerja Kelembagaan di Setiap Perangkat Daerah;
- b. Meningkatkan Kompetensi Kinerja ASN.

Sasaran organisasi adalah bagian yang integral dalam proses perencanaan strategis organisasi, sehingga harus disusun secara konsisten. Fokus utama penentuan sasaran adalah tindakan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja yang telah ditargetkan. Sasaran merupakan hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang dirumuskan secara spesifik, terukur, dalam kurun waktu tertentu secara berkesinambungan.

Untuk mendukung perwujudan tujuan organisasi dalam meningkatkan kualitas perencanaan dan kualitas penelitian dan pengembangan, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin menetapkan sasaran strategis yakni, sebagai berikut:

- a. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik;
- b. Meningkatnya Kesesuaian Kompetensi ASN dengan Jabatan/Tupoksi yang dijalankan;
- c. Optimalisasi Pelaksanaan Diklat ASN.

4.1 Cascading Kinerja BKPSDM

Adapun tujuan dan sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM beserta indikator kerjanya dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:



Tabel 4.1
TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PELAYANAN BKPSDM

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN / SASARAN	KONDISI AWAL		TARGET			
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
Meningkatkan kapasitas kinerja kelembagaan di setiap perangkat daerah		Indeks Merit Sistem	-	-	45 poin	50 poin	55 poin	60 poin
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	-	85,2 poin	86 poin	87 poin	88 poin	90 poin
	Meningkatnya kesesuaian kompetensi ASN dengan jabatan/tupoksi yang dijalankan	Persentase pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Meningkatkan kompetensi kinerja ASN		Indeks Profesionalitas ASN	40 %	42 %	50 %	60 %	70 %	80 %
	Optimalisasi pelaksanaan diklat ASN	Persentase pemenuhan kebutuhan diklat	74 %	77,85 %	79 %	80 %	81 %	82 %



BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1 Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi dan kebijakan merupakan rumusan perencanaan yang komprehensif tentang bagaimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin mencapai tujuan dan sasaran strategisnya dan mendukung pencapaian Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Tapin 2024-2026 dengan efektif dan efisien. Pendekatan yang komprehensif dalam merencanakan strategi akan mengoptimalkan kinerja pemerintah baik dalam melakukan transformasi, reformasi, maupun perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategis tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat, termasuk di dalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, serta pemanfaatan teknologi informasi.

Strategi dan kebijakan jangka menengah menunjukkan bagaimana cara perangkat daerah mencapai tujuan, sasaran jangka menengah yang menjadi tugas dan fungsi dari perangkat daerah. Strategi dan kebijakan dalam Renstra BKPSDM 2024-2026 dan selanjutnya menjadi dasar perumusan kegiatan bagi setiap program prioritas pada RPD 2024-2026.

Strategi digambarkan dalam pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian kebijakan. Kebijakan adalah pedoman untuk mengarahkan rumusan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama 3 (tiga) tahun. Rumusan kebijakan merasionalkan pilihan strategi agar memiliki fokus dan sesuai dengan pengaturan pelaksanaannya.

Untuk strategi dan arah kebijakan Jangka Menengah BKPSDM dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:



Tabel 5.1
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN JANGKA MENENGAH BKPSDM

Tujuan	Sasaran		Strategi		Arah Kebijakan	
Meningkatkan kapasitas kinerja kelembagaan di setiap perangkat daerah	1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	1	Penambahan jumlah personil untuk pelayanan administrasi kepegawaian	1	Ketepatan waktudan kesesuaian berkas usul administrasi kepegawaian yang selesai
			2	Memaksimalkan aplikasi/web BKPSDM		
	2	Meningkatnya kesesuaian kompetensi ASN dengan jabatan/tupoksi yang dijalankan	1	Pengusulan penambahan alokasi dana untuk kegiatan Uji Kompetensi	1	Peningkatan jumlah ASN yang memenuhi syarat untuk pengembangan karier



Tujuan	Sasaran		Strategi	Arah Kebijakan		
Meningkatkan kompetensi kinerja ASN	3	Optimalisasi pelaksanaan diklat ASN	1	Pengusulan penambahan alokasi dana untuk kegiatan Diklat	1	Meningkatnya jumlah ASN Kabupaten Tapin yang memiliki kompetensi kinerja tinggi dan baik
			2	Memaksimalkan Koordinasi dengan pihak penyelenggara dari luar terkait segala proses pelaksanaan Diklat		



BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

6.1 Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan

Dalam upaya mencapai sasaran dengan menggunakan strategi dan kebijakan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin tahun 2024-2026, maka langkah operasionalnya adalah menuangkan ke dalam bentuk program, kegiatan dan sub kegiatan indikatif dengan memperhatikan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah. Penyajian program, kegiatan dan sub kegiatan BKPSDM dengan dilengkapi dengan indikator kinerja, kondisi awal tahun perencanaan, target, pagu indikator dan lokasi selama 3 (tiga) tahun dimulai pada tahun 2024 sampai dengan 2026, serta kondisi di akhir perencanaan dan unit kerja pelaksana masing-masing kegiatan.

Program-program yang telah disertai kebutuhan pendanaan yang dimuat dalam RPD Kabupaten Tapin tahun 2024-2026, selanjutnya dijadikan acuan bagi perangkat daerah dalam penyusunan Rencana Strategis Bappelitbang tahun 2024-2026. Perencanaan program prioritas dalam dokumen RPD Kabupaten Tapin tahun 2024-2026 harus dirumuskan dengan memperhatikan permasalahan serta isu strategis daerah untuk mencapai sasaran pembangunan. Dengan demikian, dapat diterapkan prinsip perencanaan *money follow program*. Keselarasan program pembangunan ini semakin penting sebab akan dijadikan dasar dalam penyusunan dokumen RKPD dan Renja PD disetiap tahunnya.

Setiap program tersebut selanjutnya diterjemahkan ke dalam kegiatan dan subkegiatan. Kegiatan subkegiatan merupakan penjabaran lebih lanjut dari suatu program sebagai arah dari pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang merupakan kontribusi bagi pencapaian target organisasi. Kegiatan dan sub kegiatan merupakan aspek operasional dari suatu rencana strategis yang diarahkan untuk memenuhi sasaran dan sasaran organisasi.

Untuk lebih jelasnya mengenai rincian rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, dan pendanaan indikatif BKPSDM dapat dilihat pada Tabel 6.1:



Tabel 6.1
Rencana Program dan Kegiatan, dan Pendanaan perangkat Daerah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
KABUPATEN TAPIN

2023-03-25

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi
						2024		2025		2026		K	Rp		
						K	Rp	K	Rp	K	Rp				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Meningkatkan kapasitas kinerja kelembagaan di setiap perangkat daerah															
Meningkatnya Kesesuaian Kompetensi ASN dengan Jabatan/Tupoksi yang dijalankan															
		5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Keterisian Jabatan Struktural(Dengan Satuan:Persen)	100	100	11.391.652.082	100	1.467.905.625	100	2.693.466.363	100	15.553.024.070	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier dan Disiplin	
				IKM Pelayanan Dokumen Kepegawaian Bidang Pengadaan, Pensiun dan Informasi (Dengan Satuan:point)	83	87		88		90		90		Bidang Pengadaan, Pensiun, dan Informasi	
				IKM Pelayanan Dokumen Kepegawaian Bidang Pengembangan Karier Aparatur, Pengembangan Karier dan Disiplin Aparatur (Dengan Satuan:point)	83	87		88		90		90		Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier dan Disiplin	
				IKM Pelayanan Dokumen Kepegawaian Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur (Dengan Satuan:Point)	83	87		88		90		90		Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	
		5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase terpenuhinya Jumlah CPNS yang harus diangkat menjadi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapin (Dengan Satuan:Persen)	100	100	750.154.219	100	650.154.219	100	750.154.219	100	2.150.462.657	Pengadaan, Pensiun, dan Informasi	
				Persentase tercapainya Kebutuhan ASN berdasarkan usulan Pengadaan CASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapin (Dengan Satuan:Persen)	95	90		90		90		95		Pengadaan, Pensiun, dan Informasi	
				Persentase tersusunnya Perhitungan Jumlah Kebutuhan ASN berdasarkan ANJAB dan ABK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapin (Dengan Satuan:Persen)	70	70		75		80		90		Pengadaan, Pensiun, dan Informasi	
				Persentase terprosesnya Berkas Usul Pensiun Bagi PNS yang memasuki BUP maupun Pensiun Janda/Duda PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapin (Dengan Satuan:Persen)	90	90		95		95		95		Pengadaan, Pensiun, dan Informasi	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi		
						2024		2025		2026		K	Rp			K	Rp
						K	Rp	K	Rp	K	Rp						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)		
				Persentase Penyelesaian Usul Dokumen Kepegawaian pada Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dengan Satuan:Persen)	66	68		69		70		68,25		Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier dan Disiplin			
	5.03.02.2.01.02		Penyusunan Rencana Kebutuhan, jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dengan Satuan:Dokumen)	0	130	3.290.181	140	3.290.181	150	3.290.181	150	9.870.543	Pengadaan, Pensiun, dan Informasi	Kabupaten Tapin		
	5.03.02.2.01.03		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Dengan Satuan:Dokumen)	300	400	512.333.007	450	412.333.007	600	512.333.007	600	1.436.999.021	Pengadaan, Pensiun, dan Informasi	Kabupaten Tapin		
	5.03.02.2.01.05		Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN (Dengan Satuan:Dokumen)	140	114	88.218.581	127	88.218.581	155	88.218.581	536	264.655.743	Pengadaan, Pensiun, dan Informasi	Kabupaten Tapin		
	5.03.02.2.01.08		Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi (Dengan Satuan:Lembaga)	100	110	20.142.450	120	20.142.450	130	20.142.450	460	60.427.350	Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier dan Disiplin	Kabupaten Tapin		
	5.03.02.2.01.10		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dengan Satuan:Dokumen)	100	100	82.700.000	100	82.700.000	100	82.700.000	100	248.100.000	Pengadaan, Pensiun, dan Informasi	Kabupaten Tapin		
	5.03.02.2.01.11		Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian (Dengan Satuan:Dokumen)	100	100	43.470.000	100	43.470.000	100	43.470.000	100	130.410.000	Pengadaan, Pensiun, dan Informasi	Kabupaten Tapin		
	5.03.02.2.02		Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Penyelesaian Usul Mutasi (Dengan Satuan:Persen)	90	90	616.582.598	90	432.042.769	90	616.582.598	90	1.665.207.965	Pengadaan, Pensiun, dan Informasi			
				Persentase Penyelesaian Kenaikan Pangkat (Dengan Satuan:Persen)	99,24	99		99		99		99		Pengadaan, Pensiun, dan Informasi			
				Jumlah Dokumen Promosi Jabatan Struktural (Dengan Satuan:Dokumen)	3	2		3		3		11		Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier dan Disiplin			
	5.03.02.2.02.01		Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah (Dengan Satuan:Dokumen)	144	100	39.568.269	100	29.568.269	100	39.568.269	400	108.704.807	Pengadaan, Pensiun, dan Informasi	Kabupaten Tapin		
	5.03.02.2.02.02		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dengan Satuan:Dokumen)	653	700	144.539.829	700	70.000.000	700	144.539.829	4900	359.079.658	Pengadaan, Pensiun, dan Informasi	Kabupaten Tapin		
	5.03.02.2.02.03		Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dengan Satuan:Dokumen)	3	2	432.474.500	3	332.474.500	3	432.474.500	11	1.197.423.500	Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier dan Disiplin	Kabupaten Tapin		
	5.03.02.2.03		Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase terpenuhinya Persyaratan Kenaikan Pangkat ASN yang mengikuti Ujian Dinas dan UKPPI di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapin (Dengan Satuan:Persen)	80	80	9.881.036.548	80	273.965.600	85	1.182.850.829	90	11.337.852.977	Pengadaan, Pensiun, dan Informasi			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi		
						2024		2025		2026		K	Rp			K	Rp
						K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)		
				Persentase Penyelesaian usul Dokumen Kepegawaian pada Sub Bidang Diklat Teknis dan Fungsional (Dengan Satuan:Persen)	100	100		100		100		100		Pengembangan Kompetensi Aparatur			
				Persentase Penyelesaian usul Dokumen Kepegawaian pada Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur (Dengan Satuan:Persen)	100	100		100		100		100		Pengembangan Kompetensi Aparatur			
				Persentase Penyelesaian Usul Dokumen Kepegawaian pada Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi (Dengan Satuan:Persen)	100	100		100		100		100		Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier dan Disiplin			
		5.03.02.2.03.01	Peningkatan Kapasitas KinerjaASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Dengan Satuan:Orang)	31	20	82.769.225	20	82.769.225	20	82.769.225	91	248.307.675	Pengadaan, Pensiun, dan Informasi	Kabupaten Tapin		
		5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Dengan Satuan:Orang)	32	40	200.899.775	40	100.899.775	40	200.899.775	160	502.699.325	Pengembangan Kompetensi Aparatur	Kabupaten Tapin		
		5.03.02.2.03.05	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat (Dengan Satuan:Dokumen)	350	350	9.557.070.948	350	50.000.000	350	858.885.229	1400	10.465.956.177	Pengembangan Kompetensi Aparatur	Kabupaten Tapin		
		5.03.02.2.03.14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Dengan Satuan:Orang)	100	100	40.296.600	100	40.296.600	100	40.296.600	400	120.889.800	Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier dan Disiplin	Kabupaten Tapin		
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase terbitnya SK Pelanggaran Disiplin ASN sesuai dengan Peraturan (Dengan Satuan:Persen)	100	100	143.878.717	100	111.743.037	100	143.878.717	100	399.500.471	Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier dan Disiplin			
				Persentase terbitnya SK Penghargaan PNS sesuai dengan Peraturan (Dengan Satuan:Persen)	98,2	90		90		90		90		Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier dan Disiplin			
				Persentase Pelaksanaan Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dengan Satuan:Persen)	1	1		1		1		4		Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier dan Disiplin			
		5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dengan Satuan:Dokumen)	1	1	72.135.680	1	50.000.000	1	72.135.680	4	194.271.360	Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier dan Disiplin	Kabupaten Tapin		
		5.03.02.2.04.04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Dengan Satuan:Orang)	5	5	16.096.916	5	16.096.916	5	16.096.916	20	48.290.748	Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier dan Disiplin	Kabupaten Tapin		
		5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Dengan Satuan:Orang)	3	1	55.646.121	1	45.646.121	1	55.646.121	4	156.938.363	Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier dan Disiplin	Kabupaten Tapin		
Meningkatkan kompetensi kinerja ASN																	
Optimalisasi pelaksanaan diklat ASN																	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi		
						2024		2025		2026		K	Rp			K	Rp
						K	Rp	K	Rp	K	Rp						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)		
		5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang telah Diklat Jabatan (Dengan Satuan:Persen)	73,29	80	492.683.331	85	392.683.331	90	492.683.331	90	1.378.049.993	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur			
		5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Pelaksanaan Kegiatan Assesment/Uji Kompetensi ASN Kabupaten Tapin dengan baik (Dengan Satuan:Kegiatan)	4	3	492.683.331	3	392.683.331	3	492.683.331	12	1.378.049.993	Pengembangan Kompetensi Aparatur			
		5.04.02.2.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Dengan Satuan:Laporan)	22	25	492.683.331	25	392.683.331	25	492.683.331	25	1.378.049.993	Pengembangan Kompetensi Aparatur	Kabupaten Tapin		
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah																	
Meningkatnya Capaian LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah)																	
		5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai Point Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)(Dengan Satuan:Point)	85,2	87	5.198.988.424	89	4.612.155.079	90	5.198.988.424	90	15.010.131.927	Sekretariat			
				Persentase Rata-rata Capaian Kinerja Kegiatan Sekretariat (Dengan Satuan:Persen)	100	100		100		100		100		Sekretariat			
				Persentase Efisiensi Penggunaan Anggaran (Dengan Satuan:Persen)	100	100		100		100		100		Sekretariat			
				Persentase ASN dengan Capaian Kinerja diatas 90% (Dengan Satuan:Persen)	92	100		100		100		100		Sekretariat			
		5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase usulan Program, Kegiatan, Sub Kegiatan tahun n-1 yang diakomodir dalam dokumen perencanaan (Dengan Satuan:Persen)	100	100	83.145.227	100	83.145.227	100	83.145.227	100	249.435.681	Sekretariat/TU			
				Persentase tindak lanjut perencanaan dan pelaporan atas rekomendasi dari Mitra kerja di Bappelitbang (Dengan Satuan:Persen)	100	100		100		100		100		Sekretariat/TU			
				Persentase Laporan Monitoring dan Evaluasi Kinerja yang tepat waktu (Dengan Satuan:Persen)	100	100		100		100		100		Sekretariat/TU			
		5.03.01.2.01.02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dengan Satuan:Dokumen)	4	1	42.319.847	1	42.319.847	1	42.319.847	4	126.959.541	Sekretariat/TU	Kabupaten Tapin		
		5.03.01.2.01.03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD (Dengan Satuan:Dokumen)	4	1	2.649.788	1	2.649.788	1	2.649.788	4	7.949.364	Sekretariat/TU	Kabupaten Tapin		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi
						2024		2025		2026		K	Rp		
						K	Rp	K	Rp	K	Rp				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
		5.03.01.2.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Dengan Satuan:Laporan)	32	8	38.175.592	8	38.175.592	8	38.175.592	32	114.526.776	Sekretariat/TU	Kabupaten Tapin
		5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase terlaporkannya Dokumen Laporan Keuangan BKPSDM Tapin (Dengan Satuan:Persen)	100	100	3.753.550.088	100	3.478.862.568	100	3.753.550.088	100	10.985.962.744	Sekretariat/TU	
		5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Dengan Satuan:Orang / bulan)	104	26	3.661.191.833	26	3.406.504.313	26	3.661.191.833	104	10.728.887.979	Sekretariat/TU	Kabupaten Tapin
		5.03.01.2.02.05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Dengan Satuan:Laporan)	1	1	5.119.621	1	5.119.621	1	5.119.621	1	15.358.863	Sekretariat/TU	Kabupaten Tapin
		5.03.01.2.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Dengan Satuan:Laporan)	4	4	48.278.859	4	38.278.859	4	48.278.859	16	134.836.577	Sekretariat/TU	Kabupaten Tapin
		5.03.01.2.02.08	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran (Dengan Satuan:Dokumen)	1	1	38.959.775	1	28.959.775	1	38.959.775	4	106.879.325	Sekretariat/TU	Kabupaten Tapin
		5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase ASN BKPSDM Tapin yang mengikuti peningkatan kapasitas ASN (Dengan Satuan:Persen)	100	100	36.592.030	100	0	100	36.592.030	100	73.184.060	Sekretariat/TU	
		5.03.01.2.05.10	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan (Dengan Satuan:Orang)	150	150	36.592.030	150	0	150	36.592.030	600	73.184.060	Sekretariat/TU	Kabupaten Tapin
		5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Indeks Kepuasan Pegawai terhadap pelayanan Sekretariat (Dengan Satuan:Point)	100	100	978.631.061	100	753.077.266	100	978.631.061	100	2.710.339.388	Sekretariat/TU	
		5.03.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	2	2	17.698.086	2	7.698.086	2	17.698.086	8	43.094.258	Sekretariat/TU	Kabupaten Tapin
		5.03.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	1	1	106.243.235	1	70.000.000	1	106.243.235	4	282.486.470	Sekretariat/TU	Kabupaten Tapin
		5.03.01.2.06.03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	1	1	20.379.180	1	10.379.180	1	20.379.180	4	51.137.540	Sekretariat/TU	Kabupaten Tapin
		5.03.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	12	12	117.387.000	12	100.000.000	12	117.387.000	48	334.774.000	Sekretariat/TU	Kabupaten Tapin
		5.03.01.2.06.08	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu (Dengan Satuan:Laporan)	12	12	21.313.560	12	15.000.000	12	21.313.560	48	57.627.120	Sekretariat/TU	Kabupaten Tapin
		5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Dengan Satuan:Laporan)	12	12	695.610.000	12	550.000.000	12	695.610.000	48	1.941.220.000	Sekretariat/TU	Kabupaten Tapin

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi
						2024		2025		2026		K	Rp		
						K	Rp	K	Rp	K	Rp				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
		5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase tersedianya Tenaga Jasa Keamanan dan Kebersihan Kantor (Dengan Satuan:Persen)	100	100	234.516.000	100	234.516.000	100	234.516.000	100	703.548.000	Sekretariat/TU	
		5.03.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Dengan Satuan:Laporan)	12	12	141.600.000	12	141.600.000	12	141.600.000	48	424.800.000	Sekretariat/TU	Kabupaten Tapin
		5.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Laporan)	12	12	92.916.000	12	92.916.000	12	92.916.000	48	278.748.000	Sekretariat/TU	Kabupaten Tapin
		5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah dalam kondisi baik (Dengan Satuan:Persen)	100	100	112.554.018	100	62.554.018	100	112.554.018	100	287.662.054	Sekretariat/TU	
		5.03.01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Dengan Satuan:Unit)	1	1	29.688.736	1	29.688.736	1	29.688.736	4	89.066.208	Sekretariat/TU	Kabupaten Tapin
		5.03.01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Dengan Satuan:Unit)	28	7	51.750.000	7	21.750.000	7	51.750.000	28	125.250.000	Sekretariat/TU	Kabupaten Tapin
		5.03.01.2.09.10	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Dengan Satuan:Unit)	1	1	31.115.282	1	11.115.282	1	31.115.282	4	73.345.846	Sekretariat/TU	Kabupaten Tapin
TOTAL:							17.083.323.837		6.472.744.035		8.385.138.118		40.326.344.108		

Kepala
KABUPATEN
TAPIN

Drs Syaiful Bahrin Noor
IV/c
NIP.19630419198503100

7

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

7.1 Indikator Kinerja BKPSDM

Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan yang dicapai pada setiap unit kerja. Indikator kinerja atau indikator keberhasilan untuk setiap jenis pelayanan pada bidang-bidang kewenangan yang diselenggarakan oleh unit organisasi perangkat daerah dalam bentuk standar pelayanan yang ditetapkan oleh masing-masing daerah. Penetapan standar pelayanan merupakan cara untuk menjamin dan meningkatkan akuntabilitas pelayanan pemerintah daerah kepada masyarakat.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung atau diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkatan kinerja baik dalam tahap perencanaan (*ex ante*), tahap pelaksanaan (*on going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex post*)

Pada sektor publik seperti entitas pada pemerintah sistem akuntabilitas kinerja menghadapi masalah berupa sulitnya mengukur kinerja dan menentukan indikator kinerja yang tepat. Penetapan indikator kinerja bertujuan untuk memberi gambaran komitmen setiap perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran rencana jangka menengah perangkat daerah sekaligus dukungan terhadap pencapaian target sasaran pembangunan RPD Kabupaten Tapin 2024-2026. Dalam periode pembangunan 2024-2026, target indikator kinerja yang ditetapkan akan menjadi tolok ukur pengukuran capaian kinerja setiap tahun. Indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPD Kabupaten Tapin tahun 2024-2026 adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang dicapai dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD Kabupaten Tapin tahun 2024-2026. Indikator kinerja BKPSDM dengan target sampai dengan Tahun 2024-2026 disajikan pada tabel 7.2:



Tabel 7.2

Tujuan / Sasaran	Indikator Tujuan / Sasaran	Satuan	Cara Perhitungan	Kondisi Awal		Target				
				Realisasi Tahun 2021	Realisasi Tahun 2022 TRI III	2023	2024	2025	2026	Akhir Periode
Meningkatkan kapasitas kinerja kelembagaan di setiap perangkat daerah	Indeks Merit Sistem	Poin	Kompilasi Nilai dari masing-masing Unsur yang ada pada Aplikasi Indeks Merit System	0	0	45	50	55	60	60
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Point	Kompilasi Nilai dari Masing-masing unsur yang ditanyakan kepada responden dalam survey melalui aplikasi khusus	0	85,2	86	87	88	90	90
Meningkatnya Kesesuaian Kompetensi ASN dengan Jabatan/Tupoksi yang dijalankan	Persentase Pejabat Struktural yang sesuai dengan Kompetensinya	Persen	Jumlah Pejabat Struktural yang sesuai kompetensinya DIBAGI Jumlah seluruh Pejabat Struktural DIKALI seratus	100	100	100	100	100	100	100
Meningkatkan kompetensi kinerja ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Poin	Kompilasi Nilai dari masing-masing Unsur yang ada pada Aplikasi IP-ASN	40	42	50	60	70	80	80
Optimalisasi pelaksanaan diklat ASN	Persentase pemenuhan kebutuhan diklat	Persentase	Jumlah Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional yang lulus Diklat Jabatannya dibagi Jumlah Seluruh Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional dikali seratus	74	77.85	79	80	81	82	82
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Point		81,92	81,92	82	82	82	82	82
Meningkatnya Capaian LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah)	Nilai Komponen AKIP	Point		81,92	81,92	82	82	82	82	82

BAB VIII

PENUTUP

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 merupakan upaya untuk melanjutkan berbagai kebijakan bidang urusan kepegawaian sesuai permasalahan dan isu strategis dalam rangka mewujudkan peningkatan kualitas manajemen kepegawaian daerah. Keberhasilan implementasi Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin sangat tergantung pada pemahaman, kesadaran, keterlibatan dan upaya sungguh-sungguh segenap unsur dalam lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, kegiatan dan subkegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 dalam menyelenggarakan manajemen kepegawaian daerah di Kabupaten Tapin. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 disusun untuk memberikan arah yang jelas pada pelaksanaan kegiatan sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin dalam menjalankan berbagai prioritas pembangunan daerah. Selain itu, Renstra ini juga berfungsi sebagai rambu-rambu strategis yang harus dilaksanakan dan dikendalikan kinerjanya tiap tahun melalui Rencana Kerja (Renja) PD dan dipertanggung jawabkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

Pencapaian target sasaran yang telah direncanakan dalam renstra diperlukan partisipasi, semangat, komitmen, tanggungjawab dan kerja keras yang tinggi dari seluruh aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin. Kemampuan suatu unit kerja dalam melaksanakan tugas akan dapat diukur dan dinilai dari keberhasilan unit kerja tersebut dalam pencapaian target kinerja yang menjadi tanggungjawabnya.

Sesuai dengan perkembangan lingkungan internal dan eksternal yang terus mengalami dinamika perubahan maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 tidak bersifat kaku dan senantiasa dinamis menyesuaikan perubahan-perubahan yang terjadi. Dalam rangka peningkatan



kapasitas, kerjasama, dan loyalitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang yang diberikan, maka komitmen dari setiap jajaran di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 sangat diharapkan. Dengan demikian, penting bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 untuk mengedepankan aspek perencanaan perangkat daerah beserta fungsi pengendalian dan evaluasi.

BUPATI TAPIN,

Drs. H. M. ARIFIN ARPAN, MM

