

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyelenggaraan Otonomi Daerah dilaksanakan dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata, dan bertanggung jawab kepada Daerah sesuai amanah UUD 1945. Dalam pemberian kewenangan yang luas kepada Daerah dimaksud memerlukan koordinasi dan pengaturan lebih lanjut guna lebih mengharmoniskan dan menyelaraskan pembangunan, baik pembangunan Nasional, Pembangunan Daerah maupun pembangunan antar daerah. Oleh karena itu, maka Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, merupakan landasan hukum utama di bidang perencanaan pembangunan baik oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah untuk menghasilkan rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara pemerintahan di pusat dan Daerah dengan melibatkan masyarakat.

Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2020 adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan untuk periode satu tahun. Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan tahun 2020 berisi program dan kegiatan yang bersumber dana APBD Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Isi dokumen diawali dengan evaluasi terhadap hasil yang telah dicapai serta masalah dan tantangan yang harus dihadapi. Selanjutnya dari perkembangan tersebut, kemudian dirumuskan sasaran yang hendak dicapai serta prioritas yang hendak ditempuh dengan mengacu pada program dan kegiatan yang perlu diselesaikan pada tahun 2020.

Tahapan perencanaan pembangunan terdiri dari perencanaan jangka panjang, menengah dan tahunan, yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara pemerintahan dan masyarakat. Khusus perencanaan tahunan pada level Perangkat Daerah atau disebut Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja PD) adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun. Renja PD merupakan dokumen rencana pembangunan berjangka waktu 1 (satu) tahun, sebagai upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan capaian kinerja pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Renja PD menduduki posisi penting dalam sistem perencanaan daerah, khususnya dalam menjabarkan perencanaan strategis jangka menengah (RPJMD dan Renstra) ke dalam operasionalisasi program dan kegiatan beserta penganggarnya,

yang menjembatani antara perencanaan strategis jangka menengah dan tahunan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, yang secara teknis pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008, menyebutkan bahwa Renja Perangkat Daerah memuat program dan kegiatan, lokasi kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pagu indikatif dan prakiraan maju.

Proses penyusunan Renja PD didasarkan pada penjaringan aspirasi yang diformulasikan melalui forum Musrenbang tahunan serta memperhatikan hasil evaluasi penyelenggaraan pembangunan daerah pada tahun sebelumnya. Lebih lanjut penyusunan dokumen Renja PD juga diintegrasikan dengan prioritas pembangunan Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Pusat, hal ini sejalan dengan Pasal 2 UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan bahwa Daerah Kabupaten dan Kota merupakan bagian dari Provinsi serta mempunyai hubungan wewenang, keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumberdaya alam dan sumberdaya lainnya.

Seluruh dokumen perencanaan pembangunan daerah merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) adalah dokumen yang menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang merupakan penjabaran dari visi dan misi Pemerintah Daerah. Sebagai bahan masukan penyusunan rancangan RPJMD adalah Rancangan Awal Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah (PD). Selanjutnya setelah RPJMD disahkan maka menjadi acuan penyusunan Renstra PD. RPJMD dijabarkan dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) sebagai dokumen perencanaan tahunan.

RKPD digunakan sebagai pedoman/acuan dalam penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah. Berkaitan dengan itu, maka RKPD merupakan pedoman awal untuk penyusunan Kebijakan Umum Anggaran (KUA), dan Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS), dalam rangka penyusunan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah tahun berkenaan. Dinas Ketahanan Pangan selaku Perangkat Daerah juga berkewajiban menyusun Rencana Kerja (Renja) sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketahanan Pangan. Renja merupakan penjabaran dari Renstra, dan dalam penyusunannya mengacu pada Rancangan awal RKPD. Renja juga sebagai bahan masukan untuk penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Perangkat Daerah. RKA dimaksud selanjutnya menjadi salah satu acuan penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Perangkat Daerah. Renja PD juga perlu mengakomodir hasil Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang), Forum Satuan Kerja Pemerintah

Daerah, pokok-pokok pikiran Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dan kebijakan pemerintah pusat/Provinsi Kalimantan Selatan.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Pangan berisi program dan kegiatan, indikator kinerja, target capaian program dan kegiatan, pendanaan indikatif, evaluasi pelaksanaan tahun sebelumnya dan prakiraan maju. Dalam penyusunan Renja maka ada beberapa hal yang dilakukan yaitu pengolahan data, evaluasi pelaksanaan Renja tahun lalu, analisis kinerja pelayanan, isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi, review terhadap Rencana Kerja Pembangunan Daerah, perumusan tujuan, sasaran, program dan kegiatan.

Selanjutnya Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan tahun 2020 ini akan menjadi bahan penyusunan Rencana Kerja Anggaran dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan tahun 2020, serta menjadi pedoman dan acuan dalam melaksanakan program dan kegiatan selama tahun 2020 dan selanjutnya akan dievaluasi melalui penilaian terhadap realisasi Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan untuk mengetahui realisasi pencapaian target indikator kinerja, dan penyerapan anggaran.

1.2 Landasan Hukum

Landasan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian daerah, Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2020 dalam rangka sinkronisasi dan konsistensi dengan dokumen perencanaan lainnya didasarkan pada :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025;
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal;

10. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kabupaten;
11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah Sebagaimana telah diatur beberapa kali, diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan nomor 14 tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan tahun 2005-2025;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan nomor 13 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan;
18. Peraturan Bupati Nomor 84 tahun 2016 Tentang Kedudukan, susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan;

1.3 Maksud Dan Tujuan

1. Maksud

Maksud penyusunan Renja SKPD Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah :

- a. Memberikan arah bagi semua personil dalam melaksanakan tugasnya untuk menentukan prioritas-prioritas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sehingga tujuan, sasaran dan program serta kegiatan yang telah ditetapkan dapat tercapai.
- b. Mempermudah pengendalian kegiatan serta pelaksanaan program dan kegiatan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan baik secara internal maupun eksternal.

- c. Memberikan informasi kepada pemangku kepentingan (*stackholders*) tentang rencana kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- d. Menjadi kerangka acuan bagi badan dalam upaya meningkatkan kualitas kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

i. Tujuan

Tujuan penyusunan Renja Badan Kepegawaian daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah :

- a. Menjadikan dasar acuan penyusunan kebijakan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan;
- b. Menciptakan keterpaduan dan keserasian gerak dalam kegiatan pembangunan yang terencana dan akuntabilitas;
- c. Memberikan pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan.

1.4 Sistematika Penulisan

Penulisan Rencana Kerja Badan Kepegawaian daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2020 disusun berdasarkan Permendagri No. 86 Tahun 2017 tentang Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Sistematika Penulisan Renja Badan Kepegawaian daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan tahun Anggaran 2020 adalah sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Mengemukakan pengertian ringkas tentang Renja SKPD, proses penyusunan Renja SKPD, keterkaitan antara Renja SKPD dengan dokumen RKPD, Renstra SKPD, dengan Renja K/L dan Renja provinsi/ Kabupaten/ kota, serta tindak lanjutnya dengan proses penyusunan RAPBD.

1.2. Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang SOTK, kewenangan SKPD, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran SKPD.

1.3. Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renja SKPD.

1.4. Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renja SKPD, serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II. EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra SKPD

Sub Bab ini memuat kajian (review) terhadap hasil evaluasi pelaksanaan Renja SKPD tahun lalu (tahun n-2) dan perkiraan capaian tahun berjalan (tahun n-1), mengacu pada APBD tahun berjalan yang seharusnya pada waktu penyusunan Renja SKPD sudah disahkan. Selanjutnya dikaitkan dengan pencapaian target Renstra SKPD berdasarkan realisasi program dan kegiatan pelaksanaan Renja SKPD tahun-tahun sebelumnya.

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan SKPD

Sub Bab ini memuat kajian terhadap capaian kinerja pelayanan SKPD berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan dalam SPM, maupun terhadap IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008, dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007. Jenis indikator yang dikaji, disesuaikan dengan tugas dan fungsi masing-masing SKPD, serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kinerja pelayanan.

2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD

Sub Bab ini memuat uraian mengenai: Sejauhmana tingkat kinerja pelayanan SKPD dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan SKPD; Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi SKPD; Dampaknya terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah, terhadap capaian program nasional/ internasional, seperti SPM dan MDGs (*Millenium Developmnet Goals*); Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan SKPD dan Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang direncanakan.

2.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD

Sub Bab ini memuat uraian mengenai: Proses yang dilakukan yaitu membandingkan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan; Penjelasan mengenai alasan proses tersebut dilakukan; Penjelasan temuan-temuan setelah proses tersebut dan catatan penting terhadap perbedaan dengan rancangan awal RKPD, misalnya: terdapat rumusan program dan kegiatan baru yang tidak terdapat di rancangan awal RKPD atau program dan kegiatan cocok namun besarnya berbeda.

2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Sub Bab ini memuat hasil kajian terhadap program/ kegiatan yang diusulkan para pemangku kepentingan, baik dari kelompok masyarakat terkait langsung dengan pelayanan provinsi, LSM, asosiasi-asosiasi, perguruan tinggi maupun dari SKPD kabupaten/ kota yang langsung ditunjukkan kepada SKPD Provinsi maupun berdasarkan hasil pengumpulan informasi SKPD provinsi dari penelitian lapangan dan pengamatan pelaksanaan musrenbang kabupaten/ kota (bila sudah dilakukan).

BAB III. TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

Sub Bab ini memuat telaahan terhadap kebijakan nasional dan sebagaimana dimaksud, yaitu penelaahan yang menyangkut arah kebijakan dan prioritas pembangunan nasional dan yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi SKPD.

3.2 Tujuan dan sasaran Renja SKPD

Sub Bab ini memuat perumusan tujuan dan sasaran didasarkan atas rumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi SKPD yang dikaitkan dengan sasaran target kinerja Renstra SKPD.

3.3 Program dan Kegiatan

Sub Bab ini memuat penjelasan mengenai: Faktor-faktor yang menjadi bahan pertimbangan terhadap rumusan program dan kegiatan; Uraian garis besar mengenai rekapitulasi program dan kegiatan, antara lain meliputi: Jumlah program dan kegiatan (apa saja yang tersebar ke berbagai kawasan dan apa saja yang terfokus pada kawasan atau kelompok masyarakat tertentu), dan Total kebutuhan dana/pagu indikatif yang dirinci menurut sumber pendanaannya.

BAB IV. PENUTUP

Berisikan uraian penutup, berupa :

- a. Catatan penting yang perlu mendapat perhatian, baik dalam rangka pelaksanaannya maupun seandainya ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan.
- b. Kaidah-kaidah pelaksanaan.
- c. Rencana tindak lanjut.

Pada bagian lembar terakhir dicantumkan tempat dan tanggal dokumen, nama SKPD dan nama dan tanda tangan kepala SKPD, serta cap pemerintah daerah yang bersangkutan.

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN LALU

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Lalu Dan Capaian Renstra SKPD

Rencana Kerja merupakan Penjabaran rencana tahunan dari Rencana Strategis SKPD. Tercapai tidaknya pelaksanaan kegiatan atau program yang disusun dapat dilihat dari Laporan Kinerja dan Laporan Keuangan. Laporan Kinerja merupakan ikhtisar berupa penjelasan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja dan ditetapkan dalam pelaksanaan APBD.

Sedangkan kinerja sebagai keluaran dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Pengukur kinerja itu sendiri memerlukan indikator kinerja sebagai alat ukur untuk pencapaian suatu kebijakan atau program/kegiatan juga merupakan alat ukur yang sah dalam mengevaluasi serta menilai kinerja.

Kegiatan dinilai ekonomis bila sumber daya alam yang digunakan sebaik-baiknya sebagai input kegiatan. Penggunaan input untuk mendapatkan output secara maksimal dinamakan efisien. Selanjutnya, besarnya output akan menghasilkan outcome dinamakan efektif. Penilaian besaran nilai ekonomis dan nilai efisien suatu kegiatan dapat dilihat secara langsung karena output merupakan hasil langsung dari kegiatan. Akan tetapi sulit untuk menilai seberapa efektif suatu kegiatan karena efektifitas baru dapat dinilai pada jangka menengah yang membutuhkan waktu beberapa tahun penelitian/penilaian.

Evaluasi Renja tahun sebelumnya dijadikan dasar penyusunan Renja tahun 2020, dengan memperhatikan realisasi anggaran dan realisasi target capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Evaluasi Renja tahun sebelumnya dilaksanakan untuk mengukur capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dalam melaksanakan anggaran. Evaluasi mencakup realisasi target capaian kinerja keluaran program dan kegiatan terhadap RPJMD, yang bersumber dari hasil evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan realisasi Renstra Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan, menurut kategori urusan penunjang bukan pelayanan dasar. Target kinerja yang dicapai Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan merupakan indikator capaian pelaksanaan pembangunan daerah.

Tujuan dari evaluasi Pelaksanaan Renja tahun sebelumnya antara lain untuk :

1. Mengetahui realisasi program atau kegiatan yang tidak memenuhi target capaian kinerja yang direncanakan, beserta faktor penyebabnya.

2. Mengetahui Implikasi yang timbul terhadap target capaian program RPJMD dan kinerja pembangunan daerah.
3. Dasar kebijakan atau tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut

Dalam melaksanakan program/kegiatan yang telah direncanakan, maka Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan berpedoman pada Rencana Kerja (Renja) yang telah disusun sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan serta beberapa proses yang membutuhkan waktu yang lama. Evaluasi pelaksanaan masih mengacu pada Renja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan tahun 2018.

Pada Tahun 2018 Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan melaksanakan 7 (*tujuh*) program dengan 22 (*dua puluh dua*) kegiatan, yang berdasarkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun Anggaran 2018 alokasi anggaran terdiri dari anggaran Belanja Tidak Langsung sebesar Rp 4.691.813.000,00, anggaran Belanja Langsung sebesar Rp 6.164.213.905,00.

Capaian target indikator kinerja untuk tahun 2018 yang disajikan pada tabel 2.1 dan realisasi keuangan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan pada tabel 2.2 :

Tabel 2.1
LAPORAN CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA / INDIKATOR KINERJA SASARAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KAB. HSS TAHUN ANGGARAN 2018

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET | REALISASI | % |
|-----|---|--|--------|-----------|--------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | <i>Meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur manusia Aparatur Sipil Negara</i> | 1. Persentase pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Kompetensi Manajerial. 2. Persentase pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Kompetensi Teknis. | 56,28% | 55,39% | 98,42% |
| | | 3. Persentase Pegawai yang mengikuti Tugas Belajar sesuai dengan kebutuhan Formasi | 3,24% | 2,22% | 68,51% |
| 2. | <i>Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi</i> | 4. Persentase jabatan yang diisi dengan kompetensi | 58,38% | 56,88% | 97,43% |

| | | | | | | |
|----|---|-----|---|------|-------|------|
| 3. | <i>Meningkatkan disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara</i> | 5. | Persentase penanganan pelanggaran disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara | 100% | 100% | 100% |
| | | 6. | Persentase OPD yang tidak terdapat pelanggaran disiplin | 100% | 100% | 100% |
| 4. | <i>Meningkatkan pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN</i> | 7. | Persentase Pegawai yang terpenuhi Hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku | 100% | 100% | 100% |
| 5 | <i>Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan akuntabilitas kinerja</i> | 8. | Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu | 100% | 100% | 100% |
| | | 9. | Indek Keuasan Masyarakat | 81 | 84,50 | 100% |
| | | 10. | Persentase keluhan pengaduan layanan yang ditindaklanjuti | 100% | 100% | 100% |
| | | 11. | Predikat nilai hasil evaluasi AKIP | BB | BB | 100% |
| | | 12. | Persentase temuan Inspektorat/BPK RI yang ditindaklanjuti | 100% | 100%, | 100% |
| 6 | <i>Tersedianya akurasi data kepegawaian</i> | 13. | Persentase Pegawai yang datanya akurat | 100% | 100%, | 100% |
| | | | | | | |

Tabel 2.2
Realisasi Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun Anggaran 2018

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA SASARAN | PROGRAM | KEGIATAN | ANGGARAN | REALISASI ANGGARAN s/d TRIWULAN III | % |
|----|---|--|--|--|-----------------|-------------------------------------|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. | Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara | Persentase Pegawai Yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi Manajerial | Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNS Daerah | 1.360.000.000,- | 882.609.000,- | 64,90 |
| | | Cakupan CPNS yang mengikuti diklat prajabatan | Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi CPNS | 120.002.000,- | 120.002.000,- | 100 |
| | | Persentase Pegawai Yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi Teknis | | Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi Bagi PNS Daerah | 775.311.000,- | 497.787.235,- | 64,20 |

| | | | | | | | |
|----|--|---|---|--|-----------------|-----------------|-------|
| | | Persentase Pegawai Yang Mengikuti Tugas Belajar Sesuai Dengan Kebutuhan Formasi | Pembinaan dan Pengembangan Aparatur | Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas | 133.520.000,- | 75.085.500,- | 56,24 |
| 2. | Tersedianya Aparatur Sipil Negara Yang Memenuhi Standar Kompetensi | Persentase Jabatan Yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi | Pembinaan dan Pengembangan Aparatur | Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur | 695.174.000,- | 547.680.000,- | 78,78 |
| | | Cakupan formasi yang diisi | Pembinaan dan Pengembangan Aparatur | Seleksi Penerimaan CPNS | 555.048.980,- | 512.495.900,- | 92,33 |
| 3 | Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara | Persentase Penanganan Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara | | Proses Penangan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS | 39.065.000,- | 36.429.000,- | 93,25 |
| | | Persentase OP D yang tidak terdapat pelanggaran disiplin | | Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian | 24.032.000,- | 11.775.000,- | 5,64 |
| 4 | Meningkatnya Pemenuhan Hak-hak Kepegawaian ASN | Jumlah Pegawai Yang Terpenuhi Hak-hak Kepegawaiannya Sesuai Dengan Ketentuan Yang Berlaku | | Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi | 11.824.000,- | 0 | 0 |
| | | | | Pelaksanaan Sumpah / Janji Aparatur Sipil Negara | 8.476.000,- | 6.869.500 | 81,05 |
| 5 | Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Akuntabilitas Kinerja | Persentase Administrasi Kepegawaian Yang Diselesaikan Tepat Waktu | Pembinaan dan Pengembangan Aparatur | Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian | 67.820.000,- | 40.440.000,- | 59,63 |
| | | Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian | Pelayanan Administrasi perkantoran | | 1.942.264.325,- | 1.626.647.403,- | 83,75 |
| | | Persentase Keluhan Pengaduan Layanan Yang Ditindaklanjuti | Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | | 131.300.000,- | 125.949.000,- | 95,92 |
| | | Predikat Nilai Hasil AKIP | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--------------------------------------|--|--|--|-----------------|-----------------|-------|
| | | Persentase Temuan BPK / Inspektorat Yang Ditindaklanjuti | Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan | Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 9.630.000,- | 9.628.000,- | 99,98 |
| 6 | Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian | Persentase Pegawai Yang Datanya Akurat | Pembinaan dan Pengembangan Aparatur | Pembanguna/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah | 106.108.600,- | 100.903.600,- | 95,09 |
| | JUMLAH | | | | 6.164.213.905,- | 4.593.846.138,- | 74,52 |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa realisasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Tahun Anggaran 2018 sebesar Rp. 4.593.846.138,- dari total pagu anggaran sebesar Rp. 6.164.213.905,- atau 74,52% dengan realisasi fisik 99,81%.

Hasil pengukuran rata-rata terhadap pencapaian sasaran Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dengan indikator kinerja yang ada, termasuk dalam kategori capaian baik. Keberhasilan pencapaian sasaran tersebut, merupakan komitmen dari seluruh komponen sasaran Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian Visi dan Misi Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Renja pada tahun 2018, dari semua indikator kinerja kegiatan semaksimal mungkin untuk dapat dicapai, hal ini berkaitan dengan dana dan jenis kegiatan yang dapat dikerjakan dalam tahun bersangkutan. Indikator kinerja kegiatan hanya dapat diukur bila dalam tahun tersebut terdapat kegiatan atau hal-hal lain yang menimbulkan pencapaian indikator kinerja kegiatan. Selain itu untuk dapat diukur, target indikator kinerja kegiatan yang akan dicapai harus ditetapkan terlebih dahulu, dan dimasukkan ke dalam rencana kinerja. Hasil pengukuran indikator kinerja kegiatan akan menggambarkan kegagalan atau keberhasilan suatu instansi dalam mencapai kinerja kegiatan yang telah ditetapkan. Pencapaian target indikator kinerja kegiatan Tahun 2018 disusun atau diperoleh berdasarkan *output* dan *outcome* dari berbagai kegiatan yang dilakukan dalam tahun bersangkutan.

Berdasarkan evaluasi terhadap pencapaian indikator output untuk memberikan penjelasan lebih lanjut tentang hal-hal yang mendukung keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu kegiatan. Evaluasi bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi sehingga dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Selain itu dalam evaluasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan pada Tahun 2018, telah dilakukan pula efisiensi dengan cara membandingkan antara *output* dengan *input* baik untuk rencana maupun realisasi. Analisis ini menggambarkan tingkat efisiensi yang dilakukan oleh instansi dengan memberikan data nilai *output* per unit yang dihasilkan oleh

suatu *input* tertentu. Selanjutnya telah dilakukan pula pengukuran/penentuan tingkat efektifitas yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara tujuan dengan hasil, manfaat atau dampak.

Evaluasi dimaksud dilakukan terhadap setiap perbedaan kinerja (*performance gap*) yang terjadi, tidak saja terhadap penyebab terjadinya *gap* akan tetapi juga pada strategi pemecahan masalah yang telah dan akan dilaksanakan.

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan SKPD

Acuan dalam menganalisis Kinerja Pelayanan SKPD berdasarkan indikator kinerja dapat menggunakan SPM untuk mengukur jenis dan mutu pelayanan dasar dan IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008. Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan belum memiliki dokumen Standar Pelayanan Minimal yang menjadi kewenangannya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga untuk menganalisis dan mengukur kinerja penyelenggaraan program dan kegiatan pada urusan wajib kepegawaian digunakan Indikator Kinerja Kunci meliputi Aspek Penilaian pada tataran pengambil kebijakan, Aspek Pelaksana Kebijakan dan Aspek Tingkat Capaian Kinerja serta menetapkan sejumlah indikator kinerja berdasarkan *analisis kebutuhan pelayanan* sesuai tugas pokok dan fungsi serta kewenangan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selata.

Pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan hanya dapat dilihat pada Hasil Survey Kepuasan Masyarakat (SKM). SKM Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dilakukan secara Periodik. Setiap Tahun ada dua kali pengukuran SKM, yaitu dilakukan pada Bulan Januari sampai dengan Juni dan Bulan Juli sampai dengan Desember. Nilai SKM BKD, Diklat pada Periode Januari sampai dengan Juni 2018 diperoleh nilai sebesar 84,78 yang dipersepsikan bernilai Baik dan Bulan Juli sampai dengan Desember 2018 diperoleh nilai sebesar 84,50 yang dipersepsikan juga bernilai Baik. Survey Kepuasan Masyarakat dari BKD, Diklat kabupaten Hulu sungai Selatan dilaksanakan dengan tujuan untuk mempertahankan maupun memperbaiki dari kualitas pelayanan publik.

2.3 Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas Dan Fungsi SKPD

2.3.1 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD

Isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan, berkenaan dengan peran Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan dibidang kepegawaian, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Masih adanya pejabat tinggi pratama, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial dan kompetensi teknis.
- b. Belum terpenuhinya aparatur sipil Negara sesuai dengan kebutuhan formasi. Standar kompetensi jabatan adalah persyaratan kompetensi minimal, yang harus dimiliki seorang PNS, dalam melaksanakan tugas jabatannya. Kompetensi jabatan merupakan instrumen yang urgen, sebagai pedoman untuk menjamin objektivitas dan kualitas pengangkatan PNS dalam suatu jabatan, yang didasarkan pada prinsip profesionalisme sesuai dengan standar kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan tersebut, serta syarat objektif lainnya. Penempatan PNS sesuai dengan standar kompetensi jabatan, merupakan salah satu cara untuk mewujudkan pemerintahan yang kapabel, akuntabel bersih dan berwibawa menuju *good governance*. Permasalahan ini hendaknya menjadi salah satu perhatian Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) dan Panitia Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (PANSEL JPT).
- c. Masih adanya aparatur sipil Negara yang melanggar aturan-aturan kepegawaian yang berlaku.
- d. Masih rendahnya pemberian hak-hak kepegawaian bagi aparatur sipil negara.
- e. Masih kurangnya profesionalisme sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan. Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, PNS dituntut untuk dapat bekerja secara profesional. Oleh karena itu, salah satu harapan dilaksanakannya reformasi birokrasi adalah mewujudkan sumber daya aparatur (PNS) yang profesional yaitu pegawai yang mengerti akan hak dan kewajibannya, memahami tugas pokok dan fungsinya serta dapat melaksanakan tugas sesuai aturan yang ada berdasarkan keahlian dan ketrampilan yang dimiliki. Namun kenyataan yang ada sampai saat ini profesionalisme PNS masih belum dapat diwujudkan.
- f. Belum optimalnya pemanfaatan dan penerapan teknologi informatika dalam aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian. Kemajuan teknologi informatika yang berkembang pesat dewasa ini, belum sepenuhnya dapat dimanfaatkan oleh Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dalam mengaplikasikan data pegawai. Meskipun telah tersedia perangkat Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), dimana masih perlu diintegrasikan dengan pelayanan administrasi kepegawaian seperti, Kenaikan Gaji Berkala, Kenaikan Pangkat, Penentuan batas usia pensiun, dan administrasi kepegawaian lainnya. Data pegawai yang lengkap dan *up to date* merupakan instrumen yang sangat penting dalam penyusunan program perencanaan, peningkatan kapasitas serta pembinaan dan pengembangan karir sumber daya aparatur. Perencanaan yang dilakukan tanpa dukungan data yang lengkap dan akurat, dapat berakibat terhadap tidak sesuainya rencana yang disusun dengan kebutuhan pegawai.

2.3.2 Tugas dan Fungsi

Tugas, fungsi dan struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan berpedoman pada Peraturan Bupati Nomor 84 tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan. BKD, Diklat adalah perangkat daerah yang merupakan unsur penunjang pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan terdiri dari :

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat, terdiri dari Sekretaris dan 2 (dua) Sub Bagian yakni : Bagian Umum dan Kepegawaian, Bagian Perencanaan dan Keuangan;
- c. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur terdiri dari Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan 3 (tiga) Kasubbid yakni : Kasubid Diklat Penjenjangan dan Serifikasi, Kasubbid Diklat Teknis Fungsional dan Kasubbid Pengembangan Kompetensi dan Promosi;
- d. Bidang Kepegawaian dan 3 (tiga) Kasubid yakni : Kasubid Data dan Informasi Kepegawaian, Kasubbid Formasi dan Mutasi, dan Kasubbid Penilaian Kinerja Aparatur;
- e. Kelompok Jabatan Fungsional

Sedangkan fungsi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan adalah :

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
2. Penetapan rencana strategis, program dan rencana kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan.
3. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
4. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
5. Pembinaan teknis penyelenggaraan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
6. Pembinaan, pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan Unit Pelaksana Teknis Badan.
7. Pelaksanaan administrasi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan.
8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Secara rinci tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah sebagai berikut :

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan pelayanan administrasi kepada seluruh unit organisasi di

lingkungan BKD, Diklat serta tugas lain yang diberikan Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. koordinasi penyusunan rencana strategis, program, dan anggaran Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan;
- b. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, kerumahtanggaan, kerjasama, hukum, hubungan masyarakat, keprotokolan, arsip, dan dokumentasi;
- c. pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana;
- d. pelaksanaan koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan;
- e. pengelolaan barang milik/kekayaan Negara atau daerah;
- f. koordinasi pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan;
- g. koordinasi penyusunan laporan kinerja, program dan kegiatan;
- h. pembinaan dan pemberian dukungan urusan administrasi keuangan, perbendaharaan, akuntansi dan verifikasi; dan
- i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Bidang Kepegawaian

Bidang Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pembinaan, pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan dibidang perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai, serta data dan informasi kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bidang Kepegawaian mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. perumusan kebijakan teknis penyusunan perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai.
- b. penyusunan program perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai.
- c. penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan kepegawaian.
- d. koordinasi pelaksanaan pengadaan, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai, serta data dan informasi kepegawaian.

- e. pembinaan, pengawasan dan pengendalian kebijakan perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai, serta data dan informasi kepegawaian.
- f. evaluasi dan pelaporan kebijakan perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai, serta data dan informasi kepegawaian, dan
- g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai bidang tugas.

3. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pembinaan, pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan dibidang pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjenjangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. perumusan kebijakan teknis dibidang pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjenjangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan.
- b. koordinasi, kerjasama dan fasilitasi pelaksanaan seleksi jabatan dan diklat teknis fungsional.
- c. koordinasi pelaksanaan pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjenjangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan.
- d. pembinaan, pengawasan dan pengendalian pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjenjangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan.
- e. evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjenjangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan, dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai bidang tugas.

2.4 Review Terhadap Rancangan Awal RKPD

Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) merupakan dokumen perencanaan pemerintah untuk periode satu tahun dan merupakan penjabaran dari RPJMD yang memuat a) rancangan kerangka ekonomi daerah b) program prioritas pembangunan daerah dan c) rencana kerja, pendanaan dan prakiraan maju, yang selanjutnya akan dipakai sebagai dasar penyusunan KUA-PPAS. Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan berdasarkan RKPD Kabupaten Hulu Sungai Selatan sifatnya sebagai pendukung yang dilaksanakan melalui program dan kegiatan.

Pada Renja SKPD Tahun 2020 ini, tidak jauh berbeda dengan rancangan awal RKPD Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Program dan Kegiatan Renja SKPD berpedoman pada Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 sesuai Renstra Badan Kepegawaian daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan memuat 3 (tiga) Program Utama yaitu Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian, dan Program Pembinaan Disiplin Aparatur, dan juga memuat 4 (empat) Program Pelengkap (pendukung) yaitu : Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, Program Peningkatan Perencanaan dan Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan dan Program Peningkatan Pelayanan Kinerja Perangkat Daerah.

Tabel. 3
REVIU TERHADAP RANCANGAN AWAL RKPD 2020
KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN

SKPD : Badan Kepegawain Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kab. HSS

| No | RANCANGAN AWAL RKPD | | | | | Hasil Analisis Kebutuhan | | | | | Catatan Penting |
|----|---|--------|---------------------------------------|-------------------|----------------|---|--------|--|-------------------|-------------------|-----------------|
| | Program/ Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Pagu Indikatif | Program/ Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target Capaian | Kebutuhan Dana | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | Non Urusan | | | | | Non Urusan | | | | | |
| | - | | | | | - | | | | | |
| 1 | Program Pelayanan Administrasi Perkantoran | | Tingkat Kepuasan Pelayanan | 100 persen | 898.391.640 | Program Pelayanan Administrasi Perkantoran | | Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian; Prosentase keluhan pengaduan layanan yang ditindaklanjuti | 100 persen | 881.582.240 | 881.582.240 |
| | Penyediaan Jasa dan Administrasi Kantor | SKPD | Pelayanan administrasi sesuai standar | 1 tahun | 169.498.150 | Penyediaan Jasa dan Administrasi Kantor | SKPD | Pelayanan administrasi sesuai standar | 1 tahun | 156.688.750 | |
| | Penyediaan Jasa Komunikasi, sumber daya air dan listrik | SKPD | Pelayanan administrasi sesuai standar | 1 tahun | 142.520.000 | Penyediaan Jasa Komunikasi, sumber daya air dan listrik | SKPD | Pelayanan administrasi sesuai standar | 1 tahun | 142.520.000 | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|---|---|------|--|------------|--------------|---|------|--|------------|--------------|-------------|
| | Penyebarluasan Informasi Tugas Pokok dan Fungsi SKPD | SKPD | Pelayanan administrasi sesuai standar | 1 tahun | 13.960.000,- | Penyebarluasan Informasi Tugas Pokok dan Fungsi SKPD | SKPD | Pelayanan administrasi sesuai standar | 1 tahun | 13.960.000,- | |
| | Penyediaan Makanan dan Minuman | SKPD | Pelayanan administrasi sesuai standar | 1 tahun | 25.287.500 | Penyediaan Makanan dan Minuman | SKPD | Pelayanan administrasi sesuai standar | 1 tahun | 17.787.500 | |
| | Kegiatan Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi / Teknis Lainnya | SKPD | Pelayanan administrasi sesuai standar | 1 tahun | 99.270.000 | Kegiatan Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi/Teknis Perkantoran | SKPD | Pelayanan administrasi sesuai standar | 1 tahun | 102.770.000 | |
| | Rapat-rapat Koordinasi , Konsultasi Lapangan | SKPD | Pelayanan administrasi sesuai standar | 1 tahun | 447.855.990 | Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah | SKPD | Pelayanan administrasi sesuai standar | 1 tahun | 447.855.990 | |
| 2 | Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | | Tingkat Kepuasan Pelayanan | 100 persen | 157.121.750 | Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | | Tingkat Kepuasan Pelayanan | 100 persen | 157.121.750 | 157.121.750 |
| | Pembangunan gedung kantor | SKPD | Gedung kantor kondisi baik | 1 tahun | 0 | Pembangunan gedung kantor | SKPD | Gedung kantor kondisi baik | 1 tahun | 0 | |
| | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | SKPD | Peralatan dan perlengkapan kantor kondisi baik | 1 tahun | 102.321.750 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | SKPD | Peralatan dan perlengkapan kantor kondisi baik | 1 tahun | 102.321.750 | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|---|---|------|---|----------------------------|---------------|---|------|---|----------------------------|---------------|---------------|
| | Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor | SKPD | Gedung kantor kondisi baik | 1 tahun | 0 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor | SKPD | Gedung kantor kondisi baik | 1 tahun | 0 | |
| | Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional | SKPD | Mobil dan Kendaraan operasional kondisi baik | 1 tahun | 29.000.000 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional | SKPD | Mobil dan Kendaraan operasional kondisi baik | 1 tahun | 29.000.000 | |
| | Pemeliharaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | SKPD | Peralatan dan perlengkapan kondisi baik | 1 tahun | 25.800.000 | Pemeliharaan Peralatan Gedung Kantor | SKPD | Peralatan dan perlengkapan kondisi baik | 1 tahun | 25.800.000 | |
| 3 | Program Peningkatan Perencanaan, Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan | | Tingkat pemenuhan aspek kualitas dokumen AKIP, tingkat pemenuhan kualitas dokumen Keuangan Daerah | 82,55% : 100% | 10.000.000 | Program Peningkatan Perencanaan, Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan | | Tingkat pemenuhan aspek kualitas dokumen AKIP, tingkat pemenuhan kualitas dokumen Keuangan Daerah | 82,55% : 100% | 9.655.000 | 9.655.000 |
| | Penyusunan Dokumen Keuangan | SKPD | Laporan Keuangan memenuhi aspek kualitas | 12 Laporan Keuangan | 5.000.000 | Penyusunan Dokumen Keuangan | SKPD | Laporan Keuangan memenuhi aspek kualitas | 12 Laporan Keuangan | 4.827.500 | |
| | Penyusunan Dokumen AKIP | SKPD | Dokumen AKIP yang memenuhi aspek kualitas | 15 Laporan Capaian Kinerja | 5.000.000 | Penyusunan Dokumen AKIP | SKPD | Dokumen AKIP yang memenuhi aspek kualitas | 15 Laporan Capaian Kinerja | 4.827.500 | |
| 4 | Program Peningkatan Pelayanan Perangkat Daerah | | Tingkat Kepuasan Pelayanan | 100 persen | 2.019.900.000 | Program Peningkatan Pelayanan Perangkat Daerah | | Tingkat Kepuasan Pelayanan | 100 persen | 1.833.150.000 | 1.833.150.000 |
| | Peningkatan Kualitas SDM | SKPD | Pelayanan Perangkat Daerah sesuai standard | 1 tahun | 2.019.900.000 | Peningkatan Kualitas SDM | SKPD | Pelayanan Perangkat Daerah sesuai standard | 1 tahun | 1.833.150.000 | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|---|--|------|--|-------------------------------|---------------|--|------|--|-------------------------------|---------------|----------------|
| 5 | Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | | Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat kompetensi manajerial; Prosentasi pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis, Persentasi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) yang melakukan kebijakan promosi terbuka sesuai Undang-undang ASN | 67,67% : 45,71% : 37,5% | 8.254.909.600 | Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | | Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat kompetensi manajerial; Prosentasi pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis, Persentasi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) yang melakukan kebijakan promosi terbuka sesuai Undang-undang ASN | 67,67% : 45,71% : 37,5% | 8.266.991.400 | 88.266.991.400 |
| | Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan | SKPD | Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan | 201 orang | 2.253.795.000 | Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan | SKPD | Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan | 360 orang | 6.750.671.400 | |
| | Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama | SKPD | Jumlah jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi jabatan struktural | 4 jabatan | 264.999.800 | Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama | SKPD | Jumlah jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi jabatan struktural | 4 jabatan | 515.660.000 | |
| | Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklat) Kepemimpinan | SKPD | Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat Diklatpim Tk. II, Tk. III dan Tk. IV | 67 orang | 2.538.800.650 | Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklat) Kepemimpinan | SKPD | Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat Diklatpim Tk. II, Tk. III, dan Tk. IV | 12 orang | 562.500.000 | |
| | Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kepala Sekolah | SKPD | Jumlah Pegawai yang mengikuti Diklat Penguatan Kepala Sekolah | 60 orang | 438.160.000 | Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kepala Sekolah | SKPD | Jumlah Pegawai yang mengikuti Diklat Penguatan Kepala Sekolah | 60 orang | 438.160.000 | |
| 6 | Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian | | Persentase Formasi yang diisi sesuai kompetensi : Persentasi administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu | 93% : 92% | 623.394.400 | Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian | | Persentase formasi jabatan pelaksana yang terisi sesuai kompetensi dan kualifikasi; Persentase Database PNS pada SAPK dan SIMPEG yang update | 93% : 92% | 623.394.400 | 623.394.400 |
| | Seleksi Penerimaan Calon ASN | SKPD | Persentasi peserta test CPNS/PPPK yang terlayani | 100% | 541.826.900 | Seleksi Penerimaan ASN | SKPD | Persentasi peserta test CPNS/PPPK yang terlayani | 100% | 541.826.900 | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|------|---|-----------|----------------------|--|------|---|-----------|-----------------------|----------------------|
| | Penyusunan dokumen usulan kenaikan pangkat | SKPD | Penyusunan dokumen usulan kenaikan pangkat | 2 dokumen | 59.000.000 | Penyusunan dokumen usulan kenaikan pangkat | SKPD | Penyusunan dokumen usulan kenaikan pangkat | 2 dokumen | 59.000.000 | |
| | Penyusunan Nominatif Pegawai | SKPD | Jumlah buku nominatif pegawai | 18 buku | 22.567.500 | Penyusunan Nominatif Pegawai | SKPD | Jumlah buku nominatif pegawai | 18 buku | 22.567.500 | |
| 7 | Program Pembinaan Disiplin Aparatur | | Persentase penanganan terhadap pelayanan disiplin PNS | 20% | 116.987.800 | Program Pembinaan Disiplin Aparatur | | Persentase tingkat penurunan pelanggaran disiplin PNS | 20% | 116.987.800 | 116.987.800 |
| | Pelaksanaan Evaluasi dan Sosialisasi Kebijakan di bidang Kepegawaian | SKPD | Jumlah pegawai yang mengikuti sosialisasi | 240 orang | 116.987.800 | Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan di Bidang Kepegawaian | SKPD | Jumlah pegawai yang mengikuti sosialisasi | 240 orang | 107.015.000 | |
| | | | TOTAL | | 9.321.551.040 | | | TOTAL | | 11.888.882.590 | 7.051.796.840 |

2.5 Penelaahan Usulan Program dan kegiatan Masyarakat

Perencanaan pembangunan yang baik tidak boleh bersifat *top down* saja, melainkan harus merupakan paduan yang selaras antara *top down* dan *bottom up*. Sejalan dengan amanat RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan untuk melaksanakan pembangunan yang bersifat partisipatif, maka aspirasi masyarakat yang disalurkan melalui berbagai media harus dijadikan bahan pertimbangan dalam penyusunan perencanaan program dan kegiatan SKPD.

Proses usulan kegiatan dilakukan dari bawah dimulai dari musrenbang tingkat desa dilanjutkan tingkat kecamatan dan Kabupaten. Dalam prosesnya usulan dari desa diakomodir di tingkat kecamatan dan disesuaikan dengan usulan dari masing - masing SKPD yang disampaikan melalui Musrenbang kecamatan. Dari Musrenbang tingkat kecamatan yang dihadiri oleh semua SKPD teknis dihasilkan usulan yang dibagi dalam tiga (3) bidang yaitu Sosial Budaya, Ekonomi dan Sarana dan Prasarana. Dari tiga bidang tersebut dibawa oleh masing –masing perwakilan dari kecamatan untuk dikawal dan dipertahankan di Musrenbang tingkat Kabupaten dengan dukungan dari anggota DPRD dapil masing-masing.

Pada Pelaksanaan Musrenbang Tahun 2020 yang dilaksanakan pada tahun 2019 tidak ada usulan masyarakat yang ditujukan kepada program/kegiatan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1 Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional

Kebijakan merupakan arah yang diambil oleh Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dalam menentukan bentuk konfigurasi program dan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Menurut targetnya kebijakan terdiri atas :

1. Kebijakan Internal, yaitu kebijakan dalam mengelola pelaksanaan program-program pembangunan
2. Kebijakan Eksternal, yaitu kebijakan yang diterbitkan dalam rangka mengatur, mendorong dan memfasilitasi kegiatan masyarakat.

Dari 3 (tiga) target kebijakan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
2. Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian
3. Pembinaan disiplin aparat

3.2 Tujuan Dan Sasaran Renja SKPD

Sesuai dengan Renja SKPD Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan mempunyai tujuan dan sasaran.

3.2.1 Tujuan

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai dan merupakan penjabaran visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Hulu Sungai Selatan dalam rangka mencapai visi dan misi tersebut harus dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategis (strategic goals) organisasi. Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Sehingga dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi misinya untuk

28

kurun waktu satu sampai lima tahun ke depan dengan diformulasikannya tujuan strategis ini dalam mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Lebih dari itu, perumusan tujuan strategis ini juga akan memungkinkan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Hulu Sungai Selatan untuk mengukur sejauh mana visi misi organisasi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi misi organisasi. Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (performance indicator) yang terukur. Rumusan tujuan tersebut yaitu “Mewujudkan ASN yang profesional melalui penerapan sistem Merit”

3.2.2 Sasaran

Untuk mengetahui sejauh mana tujuan tersebut diatas dapat dicapai, ditetapkanlah beberapa sasaran. Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur. Berikut rumusan rangkaian pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Hulu Sungai sebagaimana dihasilkan pada tahapan Perumusan Tujuan dan sasaran pelayanan Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Hulu Sungai. Adapun sasaran tersebut yaitu “Terwujudnya ASN yang profesional melalui penerapan sistem Merit”

3.3 Program dan Kegiatan

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Hulu Sungai Selatan tahun 2019 melaksanakan 7 (tujuh) Program dan 22 (dua puluh dua) Kegiatan. Dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan telah ditetapkan dua program utama dan tiga program rutin SKPD adalah sebagai berikut :

A. PROGRAM UTAMA

1. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur
2. Program peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian
3. Program pembinaan disiplin aparatur

B. PROGRAM RUTIN SKPD /PROGRAM PELENGKAP (PENDUKUNG) SKPD

1. Program pelayanan administrasi perkantoran.
2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur.
3. Program peningkatan perencanaan, pelaporan capaian kinerja dan keuangan.
4. Program peningkatan pelayanan kinerja perangkat daerah

Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan pada dasarnya adalah penjabaran dari agenda, kebijakan dan program RJPMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan dan dalam pelaksanaannya tetap memperhatikan Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai setiap tujuan dan sasaran strateginya, maka langkah operasionalnya harus dituangkan kedalam program dan kegiatan indikatif yang mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan mempertimbangkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan. Berdasarkan strategi dan kebijakan yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya, sebagai upaya untuk mewujudkan visi organisasi melalui perwujudan sasaran-sasaran misi yang telah ditetapkan, program dan kegiatan yang akan dilaksanakan maka dapat dirincikan sebagai berikut.

I. **Program Pelayanan Admintrasi Perkantoran**

- Penyediaan jasa administrasi kantor
- Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
- Penyebarluasan informasi tugas pokok dan fungsi SKPD
- Penyediaan makanan dan minuman
- Kegiatan penyediaan jasa tenaga pendukung Administrasi/Teknis lainnya
- Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi dan Lapangan

II. **Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Perkantoran**

- Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
- Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
- Pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kantor

III **Program Peningkatan Perencanaan, Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan**

- Penyusunan dokumen keuangan
- Penyusunan dokumen AKIP

IV Program Peningkatan Pelayanan Kinerja Perangkat Daerah

- Peningkatan Kualitas SDM

V Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

- Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan
- Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama
- Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kepemimpinan
- Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kepala Sekolah

VI Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian

- Seleksi penerimaan calon ASN
- Penyusunan dokumen usul kenaikan pangkat
- Penyusunan nominatif pegawai

VII Program Pembinaan Disiplin Aparatur

- Pelaksanaan Evaluasi dan Sosialisasi Kebijakan Di Bidang Kepegawaian

BAB IV PENUTUP

4.1 Catatan Penting

Pelaksanaan kegiatan selama ini tidak mengalami kendala yang berarti baik untuk waktu pelaksanaan maupun lokasinya, hanya keterbatasan dana setiap tahunnya yang membuat beberapa kegiatan tidak dapat terealisasi sesuai dengan Renstra Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Keterbatasan anggaran yang tersedia mengharuskan kami membuat skala prioritas dalam melaksanakan seluruh kegiatan. Harapan kami kedepan agar pendanaan dapat mengakomodir seluruh kegiatan yang mendukung kemajuan Pelayanan Administrasi Kepegawaian.

4.2 Kaidah-kaidah pelaksanaan

Kaidah pelaksanaan dapat menjamin terciptanya tata pamong (*governance*) yang baik sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan antar program. Selain itu tujuan adanya kaidah merupakan kelanjutan program yang dilakukan. Dengan adanya *governance* yang baik di harapkan implementasi program menjadi lebih terukur.

4.3 Rencana Tindak Lanjut

Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2020 merupakan dokumen perencanaan pembangunan yang menjadi pedoman, landasan dan referensi pelaksanaan pembangunan bidang kepegawaian tahun 2020. Keberhasilan Rencana Kerja tergantung pada komitmen penuh dari SKPD sendiri, Instansi terkait dan partisipasi aktif masyarakat.

Demikian Rencana Kerja ini, sebagai pedoman pelaksanaan program kegiatan pembangunan untuk mewujudkan ASN yang profesional serta peningkatan pelayanan umum di bidang kepegawaian.

Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan merupakan dokumen perubahan rencana kerja yang berfungsi sebagai pedoman kerja bagi aparatur Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan pada Tahun 2020.

Rencana Kerja ini dijadikan sebagai pedoman rencana operasional oleh bidang-bidang dan sekretariat Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan sesuai dengan tujuan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan berdasar Peraturan Daerah Nomor 037 Tahun 2009 hasilnya tetap memerlukan integrasi, koordinasi dan sinkronisasi antara kemampuan sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya pada masing-masing bidang dan sekretariat sehingga dapat melaksanakan semua kegiatan sesuai target waktu dan volume yang telah ditetapkan.

Kandangan, 10 Juli 2019
Kepala Badan,


H. ZULKIPLI, S.Sos, M.AP
Pembina Utama Muda
NIP. 19710711 199101 1 002