

Rancangan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah 2023–2026



BKD Kabupaten Banjarnegara
RANCANGAN RENCANA STRATEGIS
2023-2026

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	2
1.3 Maksud dan Tujuan	6
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKD Kabupaten Banjarnegara	9
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah	13
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	16
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	25
2.5 Telaahan Peluang dan Tantangan Badan Kepegawaian Negara dan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah	26
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKD Kabupaten Banjarnegara	30
3.2 Telaah Renstra Kementerian Terkait dan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah	30
3.3 Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah	34
3.4 Penentuan Isu-Isu Strategis	35
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD	36
4.2 Sasaran Jangka Menengah BKD	36

BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	38
5.1	Strategi	38
5.2	Kebijakan	38
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	42
6.1	Uraian Nama dan Kegiatan Renstra Tahun 2023- 2026	42
5.2	Perincian Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif Perangkat Daerah	44
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	52
BAB VIII	PENUTUP	54

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	13
Tabel 2. 2 Jumlah PNS Berdasarkan Pendidikan	13
Tabel 2. 3 Jumlah PNS Berdasarkan Pangkat dan Golongan	14
Tabel 2. 4 Aset Sarana Prasarana BKD.....	14
Tabel 2. 5 Review Pencapaian Kinerja Pelayanan	17
Tabel 2. 6 Anggaran Dan Realisasi Pendanaan Pelayanan	19
Tabel 2. 7 Peluang dan Tantangan BKN dan BKD Provinsi Jawa Tengah.....	27
Tabel 4. 1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah	37
Tabel 5. 1 Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Perangkat Daerah Tahun 2023-2026	40
Tabel 6. 1 Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan	45
Tabel 7. 1 Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD Tahun 2023-2026	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Bagan Alir Penyusunan Rancangan Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota	2
Gambar 2. 1 Struktur Organisasi BKD Kab. Banjarnegara	10
Gambar 5. 1 <i>Grand Fold Cascading</i>	39

BAB I

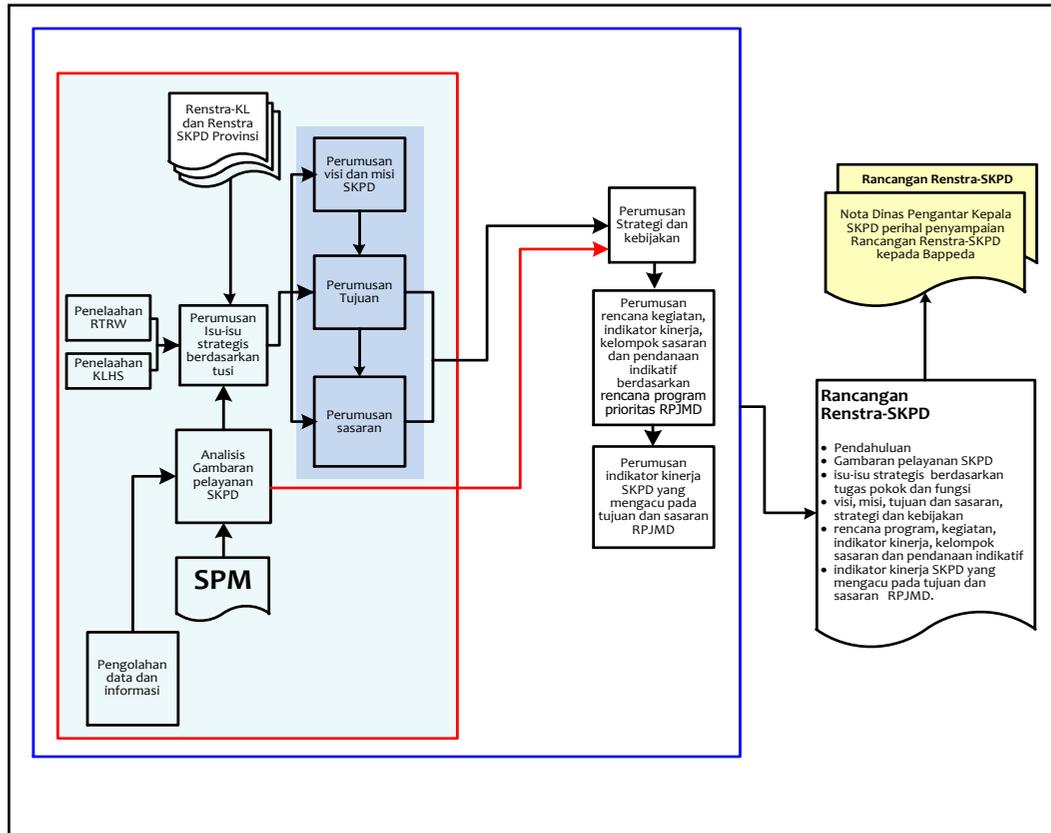
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) mengamanatkan daerah untuk menyusun 5 (lima) dokumen perencanaan pembangunan, yaitu Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rencana Strategis Perangkat Daerah, Rencana Kerja Pemerintah Daerah, dan Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. Dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 jo 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, terminologi Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra Perangkat Daerah) didefinisikan sebagai dokumen perencanaan Perangkat Daerah jangka menengah yang memuat memuat program, kegiatan, lokasi, dan kelompok sasaran yang disertai indikator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

Penyusunan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2023-2026 secara khusus mengacu pada Inmendagri Nomor 70 Tahun 2021 mengenai Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2022. Selain berpedoman pada Rencana Pembangunan Daerah, penyusunan Renstra Perangkat Daerah juga mengacu pada Renstra Badan Kepegawaian Negara, serta Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019-2023. Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan tahunan yang disusun untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan.

Adapun tahapan penyusunan Renstra dapat dilihat dalam tabel 1.1 berikut.



Gambar 1. 1 Bagan Alir Penyusunan Rancangan Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota

1.2. Landasan Hukum

Renstra BKD Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023-2026 disusun dengan berdasarkan pada:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);

4. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tentang Penetapan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pelaporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2019, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
 13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
 14. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199);
 15. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
 16. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Tengah 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9);
 17. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009-2029 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009-2029 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010 Nomor 16, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 121);
 18. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 110);

19. Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 3 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Kabupaten Banjarnegara 2005-2025 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 1 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Kabupaten Banjarnegara 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Banjarnegara Tahun 2012 Nomor 2 Seri E);
20. Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 11 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Banjarnegara 2011-2031 (Lembaran Daerah Kabupaten Banjarnegara Tahun 2012 Nomor 1 Seri E, Tambahan Lembara Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 145);
21. Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Banjarnegara Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 213) sebagaimana telah diubah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 24 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor Tahun 2019 Nomor 24, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 286);
22. Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 3 Tahun 2017 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Banjarnegara Tahun 2017 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 233);
23. Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 32 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2017-2022 (Lembaran Daerah Kabupaten Banjarnegara Tahun 2017 Nomor 32);
24. 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);
25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
 26. 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).
 27. Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 83 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara.
 28. Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 14 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023-2026.
 29. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2022.

1.3. Maksud dan Tujuan

Renstra BKD Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023-2026 disusun dengan maksud :

- a. Sebagai upaya kongkrit menindaklanjuti Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Banjarnegara 2023 – 2026, terutama dalam rangka mewujudkan BKD agar menjadi institusi yang bermutu untuk mewujudkan kemandirian masyarakat.
- b. Mengoptimalkan peran BKD dalam melaksanakan fungsi pelayanan masyarakat.
- c. Meningkatkan dan mengembangkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah dalam rangka mewujudkan good and clean governance.

- d. Sebagai kerangka serta arah pembangunan untuk tahun 2023-2026 dalam pencapaian Tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, Program serta sebagai tolok ukur pertanggungjawaban perangkat daerah pada akhir tahun anggaran.

Sedangkan tujuan dari penyusunan Renstra BKD Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023-2026 adalah sebagai berikut:

- a. Menjabarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah ke dalam rencana program kegiatan prioritas Perangkat Daerah Tahun 2023-2026 yang diselaraskan dengan sasaran dan program Rencana Pembangunan Daerah 2023 – 2026.
- b. Memberikan pedoman bagi penyusunan rencana kerja tahunan Perangkat Daerah
- c. Menjabarkan program-program pembangunan serta rencana kegiatan yang merupakan penjabaran dari Rencana Strategis sesuai bidang kewenangan dan alokasi pembiayaan dalam kurun waktu 2023-2026.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika Dokumen Rencana Strategis ini sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 tahun 2017 Tanggal 17 November 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. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I memuat Latar Belakang, Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan, dan Sistematika Penulisan.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Bab II memuat Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah, Sumber Daya Perangkat Daerah, dan Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah serta Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Bab III memuat Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah, Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah, Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga, Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dan Penentuan Isu-isu Strategis.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah PD.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam empat tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD. Indikator kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPD.

BAB VIII PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi BKD

2.1.1 Struktur Organisasi BKD

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara mendasarkan Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 83 Tahun 2016.

BKD dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Susunan organisasi BKD Kabupaten Banjarnegara terdiri dari :

1. Sekretaris membawahi :
 - a. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
 - b. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.
2. Kepala Bidang Pengembangan membawahi :
 - a. Kepala Seksi Data dan Formasi.
 - b. Kepala Seksi Pendidikan dan Pelatihan.
3. Kepala Bidang Mutasi dan Kepangkatan membawahi :
 - a. Kepala Seksi Mutasi.
 - b. Kepala Seksi Pengangkatan dan Kepangkatan.
4. Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai membawahi:
 - a. Kepala Seksi Pembinaan.
 - b. Kepala Seksi Kesejahteraan.

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara berdasarkan Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 83 Tahun 2016 tentang Kedudukan,

Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Struktur Organisasi BKD Kab. Banjarnegara

2.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 83 Tahun 2016, Kepala Badan Kepegawaian mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah.

Sedangkan dalam melaksanakan tugas Kepala BKD juga menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan di bidang pengembangan, mutasi dan kepangkatan serta pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
2. Pelaksanaan koordinasi kebijakan di bidang pengembangan, mutasi dan kepangkatan serta pembinaan kesejahteraan pegawai;
3. Pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan, mutasi dan kepangkatan serta pembinaan kesejahteraan pegawai;
4. Pembinaan dan fasilitasi kebijakan di bidang pengembangan, mutasi dan kepangkatan serta pembinaan dan kesejahteraan pegawai

5. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan, mutasi dan kepangkatan serta pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
6. Pelaksanaan fungsi kesekretariatan dinas;
7. Pengendalian penyelenggaraan tugas UPTB;
8. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat

Sekretariat Badan adalah unsur pembantu pimpinan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris.

Sekretariat mempunyai tugas melakukan perencanaan perumusan, pengkoordinasian, pelaksanaan, pembinaan dan fasilitasi pemantauan, evaluasi serta pelaporan kebijakan bidang ketatausahaan, hukum, keuangan, kerumahtangaan, kerjasama, kearsipan, dokumen, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kehumasan, kepegawaian, pelayanan administrasi di lingkungan BKD.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud sekretariat menyelenggarakan fungsi :

1. Pengkoordinasian kegiatan di lingkungan BKD;
2. Pengkoordinasian dan penyusunan rencana dan program kerja di lingkungan BKD;
3. Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, hukum, keuangan, kerumahtangaan, kerjasama, hubungan masyarakat, arsip dan dokumentasi di lingkungan BKD;
4. Pengkoordinasian, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan BKD;
5. Pengkoordinasian dan penyusunan peraturan perundang-undangan serta pelaksanaan advokasi hukum di lingkungan BKD;
6. Pengkoordinasian pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) dan pengelolaan informasi dan dokumentasi;

7. Penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan BKD;
8. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
9. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pengembangan

Bidang Pengembangan adalah unsur pelaksana BKD, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.

Bidang Pengembangan mempunyai tugas melakukan perencanaan, perumusan, pengkoordinasian, pelaksanaan, pembinaan dan fasilitasi, pemantauan, evaluasi serta pelaporan kebijakan bidang, pengelolaan data dan informasi kepegawaian, penyusunan formasi pegawai, penyusunan petunjuk teknis pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara, tenaga honorer dan tenaga harian lepas, pengelolaan penggunaan sarana computer assisted test, penyusunan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pengiriman peserta pendidikan dan pelatihan, pemberian ijin belajar, tugas belajar dan bantuan stimulant tugas belajar serta fasilitasi ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan pangkat.

Bidang Mutasi dan Kepangkatan

Bidang Mutasi dan Kepangkatan adalah unsur pelaksana BKD, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.

Bidang Mutasi dan Kepangkatan mempunyai tugas melakukan perencanaan perumusan, pengkoordinasian, pelaksanaan, pembinaan dan fasilitasi, pemantauan, evaluasi serta pelaporan kebijakan bidang penempatan dan pemindahan pegawai, pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan struktural dan fungsional, evaluasi kompetensi pegawai dan pensiun pegawai, pengangkatan dan penempatan Calon Aparatur Sipil Negara, kenaikan jabatan fungsional, ijin penggunaan gelar kesarjanaan, peninjauan masa kerja Aparatur Sipil Negara serta penempatan dan pemberhentian tenaga honorer dan tenaga harian lepas.

Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan pegawai.

Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai adalah unsur pelaksana BKD, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.

Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas melakukan perencanaan perumusan, pengkoordinasian, pelaksanaan, pembinaan dan fasilitasi, pemantauan, evaluasi serta pelaporan kebijakan bidang pembinaan dan penegakan disiplin pegawai, penilaian kinerja pegawai, sumpah janji pegawai, pemberian bimbingan dan konseling, kenaikan gaji berkala, cuti, kartu suami/istri, kartu pegawai, laporan harta kekayaan pejabat negara, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, tabungan perumahan, penghargaan dan tanda jasa serta peningkatan kesejahteraan pegawai.

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

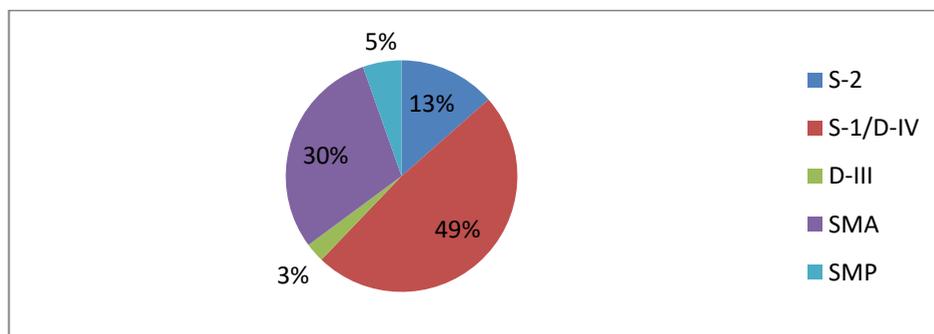
2.2.1 Sumberdaya Manusia (Pegawai)

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi, BKD Kabupaten Banjarnegara di dukung dengan sumber daya aparatur sebanyak 45 pegawai (Keadaan 31 Desember 2020) dengan rincian sebagaimana tergambar pada tabel berikut :

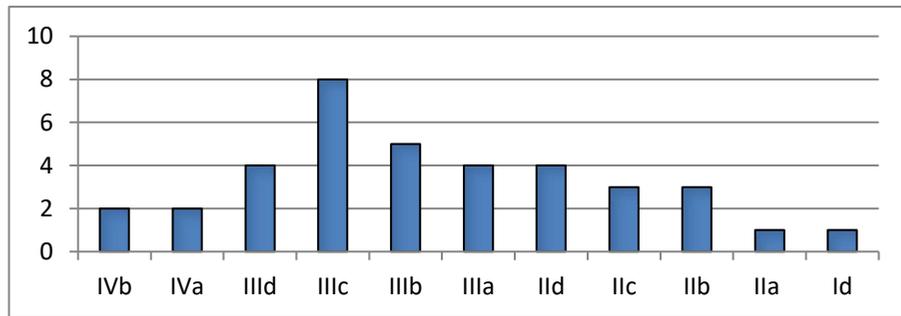
Tabel 2. 1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Status Kepegawaian	Jumlah (orang)		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil	22	15	37
2.	Pegawai Tidak Tetap	2	0	2
3.	Tenaga Harian Lepas	2	4	6
	Jumlah	26	19	45

Tabel 2. 2 Jumlah PNS Berdasarkan Pendidikan



Tabel 2. 3 Jumlah PNS Berdasarkan Pangkat dan Golongan



2.2.2 Sarana dan Prasarana (Asset)

Ketersediaan sarana dan prasarana dilihat berdasarkan kelompok tanah, peralatan dan mesin serta gedung dan bangunan yang dimiliki oleh BKD Kabupaten Banjarnegara.

Dari seluruh daftar sarana dan prasarana yang dimiliki secara keseluruhan dalam kondisi baik. Berikut tabel Jenis Sarana dan Prasarana yang dimiliki berdasarkan kondisi di BKD Kabupaten Banjarnegara pada Tahun 2021 :

Tabel 2. 4 Aset Sarana Prasarana BKD

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Kondisi			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Rusak	
A.	Tanah	-	-	-	-
B.	Peralatan dan Mesin				
	1) Mobil	5	-	-	5
	2) Sepeda Motor	16	-	-	16
	3) Mesin ketik	3	-	-	3
	4) Lemari/ Rak	126	-	-	126
	5) Papan Visuil/ Pengumuman	3	-	-	3
	6) Papan Tulis	2	-	-	2
	7) Overhead Projektor	-	2	-	2
	8) Alat Penghancur Kertas	2	-	-	2
	9) Alat Kantor Lainnya	4	-	-	4
	10) Meja	7	-	-	7
	11) Genset	1	-	-	1
	12) Kursi	195	1	-	196
	13) Meubelair lainnya	7	-	-	7
	14) Jam Elektronik	2	-	-	2
	15) AC Split	18	1	-	19

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Kondisi			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Rusak	
	16) Kipas Angin	1	-	-	1
	17) Kompor Gas	1	-	-	1
	18) Televisi	7	-	-	7
	19) Cassete Recorder	1	-	-	1
	20) Loudspeaker	4	-	-	4
	21) Soundsystem	2	-	-	2
	22) Compact Disc	1	-	-	1
	23) Wireless	-	1	-	1
	24) Megaphone	-	-	-	1
	25) Unit Power Supply	-	-	-	12
	26) Tustel/ Handycam	-	-	-	2
	27) Tangga ALumunium	-	1	-	1
	28) Dispenser	-	-	-	3
	29) Alat Rumah Tangga Lainnya	-	-	-	3
	30) Alat Pemadam Portable	-	-	-	4
	31) Personal Komputer Lain-lain	-	-	-	1
	32) PC Unit	14	-	-	14
	33) Laptop/ Notebook	79	-	-	79
	34) Personal Komputer Lain-lain	3	-	-	3
	35) Printer	27	2	-	29
	36) Monitor	7	-	-	7
	37) Scanner	2	-	-	2
	38) Server	4	-	-	4
	39) Router	2	-	-	2
	40) Peralatan Jaringan lain-lain	1	-	-	1
	41) Meja Kerja Pejabat/ Staf	64	-	-	64
	42) Meja Tamu	5	-	-	5
	43) Kursi Kerja Pejabat/ Pegawai	30	2	-	32
	44) Proyektor + Attachment	4	1	-	5
	45) Layar Film	2	-	-	2
	46) Telephone (PABX)	2	-	-	2

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Kondisi			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Rusak	
	47) Facsimile	1	1	-	2
	48) Antena	1	-	-	1
C	Gedung dan Bangunan				
	1) Gedung kantor	3	-	-	3
	2) Gedung garasi /pool	1	-	-	1
	3) Gudang tertutup	1	-	-	1
D	Jalan, Irigasi, dan Jaringan				
	1) Jaringan Transmisi	1	-	-	1
E	Aset Tetap Lainnya				
	1) Buku Tentang Hukum	32	-	-	32
	2) Alat Tennis Meja	1	-	-	1
	3) Keramik (Guci, Piring)	1	-	-	1

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Kinerja BKD Kabupaten Banjarnegara berdasarkan indikator capaian lima tahun lalu (2017-2022), terdapat 9 (Sembilan) indikator kinerja utama (IKU), 3 (tiga) indikator kinerja IKU perubahan, 3 (tiga) indikator kinerja kunci dan 3 (tiga) indikator kinerja program dalam RPJMD yang menjadi ukuran kinerja pembangunan urusan penunjang bidang kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan di Kabupaten Banjarnegara.

Pembangunan urusan penunjang kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kapabilitas aparatur daerah. Hal tersebut dilaksanakan melalui perumusan kebijakan mengenai kepegawaian, pelaksanaan kebijakan mengenai kepegawaian, pelaksanaan administrasi kepegawaian, serta pelaksanaan fungsi pembinaan kepegawaian lainnya.

Gambaran kinerja BKD 5 (lima) tahun sebelumnya diperoleh dari Dokumen Renstra pada Periode sebelumnya (2017-2022) sebagaimana dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2. 5 Review Pencapaian Kinerja Pelayanan
BKD Kabupaten Banjarnegara Tahun 2017-2022

NO	Indikator Kinerja	Target NSPK	Target IKK	Target Indika tor Lain	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
					2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Indikator Kinerja Utama																			
1.	Persentase ketersediaan sistem informasi pegawai yang tepat, akurat dan <i>up to date</i>				100	100	100	100	100	100	100				100	100			
2.	Rasio PNS lulusan S1				59,27	60	60,1	60,3	60,5	61,51	62,25				103,78	103,75			
3.	Rasio PNS lulusan S2 dan S3				2,71	3,09	3,2	3,3	3,4	2,73	2,73				100,74	88,35			
4.	Rasio pemenuhan kebutuhan formasi PNS				0,95	1,30	1,90	2,12	2,43	4,87	11,89				88,71	118,9			
5.	Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS				14	14	14	14	14	-9,86	37,00				-70,43	264,29			
6.	Rasio aparatur pemerintah daerah yang mengikuti diklat				36,00	36,50	37,00	37,00	37,55	48,10	52,80				133,61	144,65			
7.	Persentase penempatan aparatur pemerintah daerah sesuai kemampuan, kompetensi dan profesionalitas yang dimiliki				100	50	100	100	100	81,97	30,16				81,97	60,32			
8.	Persentase fasilitasi pemenuhan pemberian hak dan penghargaan terhadap kinerja aparatur				80	82	84	86	88	75,82	87,42				94,78	106,61			
9.	Nilai Survey Kepuasan Masyarakat				85	85,25	85,50	85,75	86	84,60	82,54				99,53	96,82			

NO	Indikator Kinerja	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lain	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
					2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Indikator Kinerja Utama																			
1.	Nilai penerapan sistem merit						0,63	0,63	0,64			0,53	0,63				84,13	100	
2.	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)						66,15	61,00	62,00			70,43	72,85				106,47	104,07	
3.	Nilai Survey Kepuasan Masyarakat						85,00	85,00	85,10			84,39	81,42				99,28	95,79	
Indikator Kinerja Kunci																			
1.	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)											23,03	54,10						
2.	Rasio pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)											1,91	10,55						
3.	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)											51,75	30,07						
Indikator Kinerja Program (RPJMD)																			
1.	Meningkatnya profesionalisme PNS				100	100	100%	100%	100%		52,80	13,70	39,39 %				52,80	13,70	39,39 %
2.	Meningkatnya kinerja kelembagaan				24	24	24	24	24		25	25	25				104,1	104,1	104,17%
3.	Terfasilitasnya PNS yang pindah/purna tugas				100%	100	100%	100%	100%		101,17	106,63	112,73%				101,17	106,63	112,73%

Tabel 2. 6 Anggaran Dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
BKD Kabupaten Banjarnegara Tahun 2017-2022

No	Program	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan	
		2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	Anggaran	Realisasi
Tahun 2018-2020																		
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	682.606.000	672.550.000	469.653.203			637.393.706	637.874.646	454.067.606			93,38	94,84	96,68			1,06	
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	270.400.000	175.865.000	121.500.000			259.272.100	174.818.200	120.663.200			95,88	99,40	99,31			1,02	
3	Program fasilitasi pindah/purna tugas PNS	75.000.000	70.000.000	35.000.000			54.295.700	64.011.100	32.295.400			72,39	91,44	92,27			1,20	
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	2.150.000.000	5.547.923.000	787.839.000			2.022.034.623	5.317.274.674	562.012.310			94,05	95,84	71,34			1,07	
5	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	40.000.000	20.000.000	15.000.000			33.381.000	19.565.000	15.000.000			83,45	97,83	100,00			1,10	
6	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	1.471.000.000	1.361.712.000	1.546.060.000			1.126.038.112	704.355.306	1.318.331.729			76,55	51,73	85,27			1,39	
7	Program Pendidikan Kedinasan		150.000.000	-	-		145.139.600	-	-			96,76	0,00	0,00			1,03	
Tahun 2021-2022																		
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota				5.175.545.884					4.412.733.508					85,26		1,17	
2	Program Kepegawaian Daerah				1.529.836.600					965.981.550					63,14		1,58	

No	Program	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan	
		2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	Anggaran	Realisasi
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia				2.786.771.200					2.677.310.541					96,07		1,04	
	Total	4.839.006.000	7.848.050.000	2.975.052.203	9.492.153.684		4.277.554.841	6.917.898.926	2.502.370.245	8.056.025.599		88,40	88,15	84,11	84,87		1,16	

Dalam rentang tahun 2017-2019 terdapat 9 (Sembilan) indikator kinerja utama (IKU). Secara keseluruhan, dari kesembilan indikator kinerja diatas rata-rata tercapai realisasi atas targetnya.

Indikator rasio PNS lulusan S1 dan rasio PNS lulusan S2/S3 memiliki trend yang fluktuatif. Salah satu faktor yang mendorong pencapaian target adalah karena adanya kesadaran para aparatur pemerintah daerah untuk meningkatkan kemampuan SDM nya dan Pemerintah Kabupaten Banjarnegara juga memberikan kemudahan pada aparatur dalam pemberian ijin belajar untuk melanjutkan studi program D-IV/S1 pada universitas/perguruan tinggi di Banjarnegara. Selain itu didukung adanya pemberian bantuan stimulasi belajar dalam bentuk tugas belajar dan ikatan dinas. Tahun 2019 PNS yang mengajukan permohonan izin belajar pendidikan S-2 sebanyak 1 orang, D-IV/S-1 sebanyak 32 orang, D-III sebanyak 1 orang, Paket C sebanyak 2 orang dan PTT sebanyak 1 orang. Sedangkan yang mengajukan tugas belajar pendidikan S-2 sebanyak 2 orang.

Indikator Rasio pemenuhan kebutuhan formasi PNS tidak terpenuhi seluruhnya, walaupun capaian kinerja tercapai namun jumlah formasi yang di dapat masih belum mencukupi jumlah kekurangan pegawai.

Indikator Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS pada Tahun 2019 terjadi penurunan yaitu dari 78 kasus pada Tahun 2018 menjadi 49 kasus pada Tahun 2019. Kasus kepegawaian yang mendapatkan hukuman disiplin berdasarkan jenis pelanggaran terbanyak pada kasus selingkuh dan kawin siri, termasuk menjadi istri kedua.

Pada indikator Persentase penempatan aparatur pemerintah daerah sesuai kemampuan, kompetensi dan profesionalitas yang dimiliki dari tahun 2017-2019 belum memenuhi target. Dalam rangka mendukung pencapaian indikator capaian kinerja Persentase penempatan aparatur pemerintah daerah sesuai kemampuan, kompetensi dan profesionalitas yang dimiliki, telah dilaksanakan seleksi terbuka

dan *job fit* bagi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjarnegara. Beberapa kendala dalam pelaksanaan pencapaian indikator yaitu tingginya biaya uji kompetensi bagi pejabat struktural sehingga tidak keseluruhan pejabat dapat dilaksanakan uji kompetensi sedangkan masa berlaku hasil dari uji kompetensi hanya 2 tahun.

Capaian indikator Persentase fasilitasi pemenuhan pemberian hak dan penghargaan terhadap kinerja aparatur masih banyak yang perlu diperbaiki. Walaupun capaian indikator sasaran telah tercapai dengan baik, namun terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki dalam pelaksanaannya yaitu :

1. Belum adanya sistem yang jelas dan terukur yang dijadikan tolak ukur peningkatan kesejahteraan aparatur pemerintah daerah.
2. Belum adanya penerapan sistem *reward* kepada aparatur dalam rangka mewujudkan kesejahteraan aparatur pemerintah daerah.

Dalam 3 (tiga) indikator kinerja IKU perubahan, pada tahun 2020-2021 capaian kinerjanya secara keseluruhan cenderung fluktuatif.

Indikator Nilai penerapan sistem merit hingga tahun 2021 masih belum maksimal. Hal ini disebabkan karena :

1. Capaian nilai aspek pengembangan karir nilai terendah ada pada sub aspek Penyelenggaraan diklat dan peningkatan kompetensi melalui. Capaian kinerja sub aspek tersebut terutama keikutsertaan diklat dan uji kompetensi pegawai sangat terpengaruh dengan faktor ketersediaan anggaran untuk peningkatan kompetensi pegawai.

Tahun 2021 uji kompetensi pegawai hanya dilaksanakan untuk peserta seleksi JPT. Namun tahun 2021 tidak dilaksanakan seleksi JPT karena belum mendapatkan izin penyelenggaraan dari mendagri.

2. Nilai aspek sistem informasi nilai terendah ada dalam sub aspek Penerapan *e-performance* yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online.

Disebabkan hingga tahun 2021 belum adanya kebijakan terkait hal tersebut.

3. Nilai aspek promosi dan mutasi nilai terendah ada dalam sub aspek Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/Pergub/Perbup/Perwal) tentang pola karier. Disebabkan hingga tahun 2021 belum adanya kebijakan terkait hal tersebut dikarenakan keterbatasan anggaran untuk uji *asesment* pegawai.
4. Nilai aspek penggajian, penghargaan dan disiplin, nilai terendah ada dalam sub aspek Kebijakan pembayaran tunjangan kinerja dikaitkan dengan hasil penilaian kinerja. Disebabkan hingga tahun 2021 belum adanya kebijakan terkait hal tersebut.
5. Nilai aspek perlindungan dan pelayanan ASN nilai terendah ada dalam sub aspek Kebijakan perlindungan pegawai diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional. Disebabkan hingga tahun 2021 belum adanya kebijakan terkait hal tersebut.

Dalam indikator kinerja kunci terdapat 3 (tiga) indikator yang hingga tahun 2021 belum tercapai angka yang maksimal. Hal ini disebabkan karena:

1. Masih banyaknya pegawai non guru yang berpendidikan menengah/dasar.
2. Masih rendahnya jumlah jabatan fungsional non guru non nakes.
3. Masih rendahnya jumlah jabatan fungsional non guru non nakes bersertifikat kompetensi.

Sedangkan 3 (tiga) indikator kinerja program dalam RPJMD masih terdapat 1 (satu) indikator yang belum mencapai target yaitu Meningkatnya profesionalisme PNS. Indikator Meningkatnya profesionalisme PNS diukur melalui 2 jenis pengembangan kompetensi ASN yaitu melalui diklat dan *assessment* pegawai. Ketidakberhasilan dalam pencapaian indikator tersebut disebabkan karena :

1. Pelaksanaan penyelenggaraan diklat menyesuaikan ketersediaan anggaran yang ada;
2. Pelaksanaan *assessment* pejabat struktural baru dilaksanakan untuk pejabat struktural yang mengikuti mutasi rotasi dan seleksi terbuka JPT karena keterbatasan anggaran.

Dari data-data capaian sebagaimana yang terdapat dalam tabel 2.5 dan 2.6 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada 1 (satu) program yang tidak terlaksana secara konsisten setiap tahunnya karena tidak adanya pengalokasian anggaran, yaitu Program Pendidikan Kedinasan yang sekarang menjadi Program Pengembangan Pegawai. Hal ini mempengaruhi capaian indikator kinerja Meningkatnya profesionalisme PNS; dan Rasio aparatur pemerintah daerah yang mengikuti diklat.

Selain itu dapat diketahui gambaran potensi dan permasalahan pendanaan pelayanan yang ditunjukkan dengan rasio antara realisasi dan anggaran setiap tahunnya. Untuk realisasi anggaran BKD Kabupaten Banjarnegara selalu dilakukan upaya perbaikan, dengan optimalisasi pengendalian kegiatan dan perencanaan operasional pelaksanaan kegiatan yang lebih baik.

Kinerja pengelolaan pendanaan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara sangat dipengaruhi oleh faktor kebijakan. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai regulasi yang berlaku di bidang kepegawaian sangat dipengaruhi oleh banyak kebijakan khususnya kebijakan di tingkat pusat, antara lain seperti pengadaan CPNS dan PPPK termasuk alokasi formasi di dalamnya dan integrasi data kepegawaian pusat dan daerah. Namun secara umum, efektifitas anggaran terhadap capaian kinerja pelayanan BKD Kabupaten Banjarnegara tahun 2018-2021 sudah baik.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD

Pembangunan urusan penunjang kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kapabilitas aparatur daerah. Hal tersebut dilaksanakan melalui perumusan kebijakan mengenai kepegawaian, pelaksanaan kebijakan mengenai kepegawaian, pelaksanaan administrasi kepegawaian, serta pelaksanaan fungsi pembinaan kepegawaian lainnya. Dari reviuw capaian kinerja pelayanan BKD Kabupaten Banjarnegara, dapat diketahui hasil analisis tantangan bagi pengembangan pelayanan BKD pada empat tahun mendatang:

1. Belum tersedianya sistem informasi kepegawaian secara lengkap dan terintegrasi dengan sistem kepegawaian yang lain.
2. Masih kurangnya jumlah aparatur dibanding dengan kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja.
3. Banyaknya kasus-kasus pelanggaran disiplin aparatur.
4. Masih kurangnya kompetensi dan profesionalisme SDM aparatur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
5. Belum terlaksananya sistem pengembangan pola karir aparatur pemerintah daerah yang jelas dan terukur.
6. Belum diterapkannya sistem pengukuran kinerja aparatur yang dapat dipertanggungjawabkan.
7. Belum adanya sistem yang jelas dan terukur yang dijadikan tolak ukur peningkatan kesejahteraan aparatur pemerintah daerah.
8. Belum optimalnya pelayanan publik kepada masyarakat khususnya aparatur pemerintah mengenai administrasi kepegawaian yang tepat waktu dan efisien.

Selain tantangan-tantangan tersebut, terdapat pula potensi yang dimiliki BKD dalam pengembangan pelayanan pada empat tahun mendatang:

1. Perkembangan teknologi informasi yang pesat memberikan peluang kepada BKD dalam pengembangan aplikasi sistem informasi kepegawaian yang mendukung tersedianya data

sumber daya aparatur pada sistem informasi kepegawaian secara lengkap dan terintegrasi.

2. Dukungan regulasi mengenai manajemen aparatur sipil negara sebagai bagian dari peluang dalam meningkatkan kinerja layanan BKD Kabupaten Banjarnegara dan meningkatkan kedisiplinan dan kesejahteraan aparatur sipil negara.
3. Dukungan anggaran dari pemerintah daerah untuk memberikan stimulan bantuan tugas belajar dan bimbingan teknis fungsional dalam rangka menciptakan SDM aparatur yang profesional dengan peningkatan kapasitas melalui pendidikan formal maupun non formal.
4. Dukungan regulasi mengenai penyelenggaraan promosi jabatan/seleksi jabatan secara terbuka dalam rangka pengembangan pola karir aparatur pemerintah daerah yang jelas dan terukur.
5. Dukungan regulasi mengenai sistem penggajian Aparatur Sipil Negara, dimana setiap instansi harus menerapkan sistem kelas jabatan dalam menentukan remunerasi pegawai selain sistem penilaian kinerja. Sehingga remunerasi pegawai ditentukan oleh kelas jabatan, capaian kinerja pegawai dan kedisiplinan pegawai.

2.5 Telaahan Peluang dan Tantangan Badan Kepegawaian Negara dan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan hasil analisis terhadap Renstra K/L dan Renstra Kabupaten/Kota dan telaah RTRW maupun KLHS maka dapat diketahui bahwa BKN dan BKD Provinsi Jawa Tengah menghadapi tantangan pengembangan pelayanan antara lain:

Tabel 2. 7 Peluang dan Tantangan BKN dan BKD Provinsi Jawa Tengah

No	Stakeholders	Peluang	Tantangan
1.	Badan Kepegawaian Negara	Mandat BKN yang kuat berdasarkan Undang-Undang	Tantangan pertama, Sistem Manajemen ASN. Sistem yang dibangun belum sepenuhnya dijadikan standar yang diterapkan di seluruh instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah
		Infrastruktur kelembagaan BKN yang memadai sehingga akan memudahkan penetrasi pelayanan kepegawaian	Tantangan kedua terkait kompetensi, distribusi, dan pelayanan ASN
		Teknologi digital yang semakin canggih yang dapat digunakan untuk mempermudah pelayanan kepegawaian	Tantangan ketiga, database dan sistem informasi ASN. Pemerintah sebenarnya memiliki data ASN, hanya saja informasinya kurang lengkap dan tidak mutakhir serta tidak terintegrasi.
			Tantangan keempat, penegakan tata kelola manajemen ASN. Tata kelola manajemen internal BKN perlu diperkuat dari yang semula konvensional menjadi digital.

No	Stakeholders	Peluang	Tantangan
2.	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah	Belum tersusunnya konsep pola karir nasional menjadi peluang inisiasi untuk membuat konsep pola karir daerah menyesuaikan prioritas kebutuhan guna menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai	Belum adanya regulasi pola karier karena secara nasional belum ada acuan
		Rintisan kinerja individu yang berkolerasi dengan capaian kinerja organisasi melalui penyusunan konsep e-kinerja berbasis SKP	Belum terlaksananya penilaian kinerja individu yang berkolerasi dengan capaian kinerja organisasi yang digunakan sebagai perhitungan pemberian tambahan penghasilan dengan pertimbangan reward dan punishment yang adil
		Konsep kelas jabatan sedang disusun bersamaan dengan proses penetapan peta jabatan, sehingga dapat menjadi acuan pemberian remunerasi dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah	Belum terwujudnya sistem remunerasi pegawai berdasarkan kelas jabatan dengan memperhitungkan kemampuan keuangan daerah
		Proses penataan pegawai akan lebih terbantu dengan adanya ketentuan PP Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi PNS	Masih terdapatnya mismatch dalam penempatan pegawai karena belum sepenuhnya berdasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan

No	Stakeholders	Peluang	Tantangan
		Keberadaan Unit Penilaian Kompetensi ASN (UPENKOM) membantu dalam upaya melakukan pemetaan kompetensi pegawai	Kebutuhan untuk pengembangan kompetensi pegawai dan sarana dan prasarana IT, seiring tuntutan perkembangan global bidang SDM di era revolusi industri 4.0
		Pengajuan formasi CPNS dan PPPK menyesuaikan alokasi formasi dari pemerintah pusat berdasarkan pada analisis kebutuhan	Belum terkoordinasikan dengan baik perencanaan dan hasil pengembangan kompetensi pasca diklat pegawai oleh Badan Diklat untuk acuan penataan pegawai
		Peningkatan koordinasi dan kerja kolaboratif dengan OPD pilar pengembangan SDM terkait	Belum selesainya penyusunan Anjab dan ABK pasca perubahan SOTK berdasarkan Perda Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKD

Permasalahan di bidang kepegawaian yang saat ini di hadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara antara lain :

1. Masih kurangnya jumlah aparatur dibanding dengan kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja.
2. Belum terlaksananya sistem pengembangan pola karir aparatur pemerintah daerah yang jelas dan terukur.
3. Banyaknya kasus-kasus pelanggaran disiplin aparatur.
4. Belum tersedianya sistem informasi kepegawaian secara lengkap dan terintegrasi.
5. Belum adanya sistem yang jelas dan terukur yang dijadikan tolak ukur peningkatan kesejahteraan aparatur pemerintah daerah.
6. Masih kurangnya kompetensi dan profesionalisme SDM aparatur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

3.2 Telaahan Renstra Kementerian terkait dan Renstra BKD Provinsi

Sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah menyebutkan bahwa untuk pembinaan PNS secara nasional dibangun dan dikembangkan tata laksana jaringan informasi kepegawaian antara BKD provinsi, BKD kabupaten/kota, dan BKN. BKD mempunyai hubungan fungsional dan professional dengan BKN yang ada di pusat maupun kantor regional.

Kebijakan pengembangan sumber daya aparatur sangat diperlukan untuk menghadapi perubahan strategis di tingkat nasional dan internasional, khususnya untuk mengisi pelaksanaan otonomi daerah.

Kebijakan pengembangan sumber daya aparatur pada dasarnya adalah pembangunan sumber daya manusia aparatur yang profesional, netral dari pengaruh kekuatan politik, berwawasan global, bermoral tinggi, serta mempunyai kemampuan berperan sebagai perekat kesatuan dan persatuan bangsa satu NKRI.

Sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 ayat 21 menyebutkan bahwa BKN adalah lembaga pemerintah Non Kementrian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional. Undang-undang ini juga mengatur bahwa untuk menjadikan ASN sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip *merit* dalam pelaksanaan manajemen PNS yaitu kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja serta adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, agama, warna kulit, asal usul, jenis kelamin, umur dan kondisi kecacatan.

Salah satu kewenangan yang kemudian oleh pemerintah pusat diserahkan kepada daerah adalah kewenangan di bidang kepegawaian (desentralisasi di bidang kepegawaian), sehingga berdasarkan hal tersebut, kemudian daerah memiliki kewenangan untuk mengatur sistem Renstranya masing-masing.

3.2.1 Telaahan Renstra BKN

Dalam rangka mengemban amanah mandat Undang-Undang, visi BKN Tahun 2020-2024: "Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong".

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, terdapat 5 pilar yang menjadi misi Badan Kepegawaian negara yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN.
2. Penyelenggaraan manajemen ASN.
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN.

4. Pengawasan Dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN, dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal BKN.

Badan Kepegawaian Negara menjabarkan 5 (lima) Tujuan yakni 1) Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas, 2) Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima 3) Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN), 4) Mewujudkan Pengawasan Dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN, 5) Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel.

Ada 3 (tiga) isu strategis bidang aparatur negara sebagaimana tercantum dalam RPJMN 2020-2024, yaitu (1) pemerintahan yang bersih dan akuntabel; (2) pemerintahan yang efektif dan efisien; dan (3) peningkatan kualitas pelayanan publik.

3.2.2 Telaahan Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah menetapkan tujuan pembangunan bidang kepegawaian 5 (lima) tahun ke depan adalah “Terwujudnya Penyelenggaraan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN”, sebagai wujud dari amanah Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dengan 2 (dua) Sasaran, yaitu :

- 1). Distribusi Penempatan PNS Dalam Jabatan; dan
- 2). Pelayanan Kepegawaian Yang Cepat dan Terintegrasi.

Strategi BKD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023 meliputi:

1. Perencanaan kebutuhan pegawai dengan mempertimbangkan pegawai yang ada dan yang akan pensiun dalam lima tahun;
2. Pengadaan pegawai yang transparan dan kompetitif, baik dari jalur CPNS, PPPK dan juga dari PNS mutasi dari instansi lain;
3. Pengembangan karir melalui manajemen talenta, pembentukan talent pool dan rencana suksesi;

4. Promosi, mutasi dan rotasi secara obyektif dan transparan berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi dan kinerja;
5. Manajemen kinerja secara terukur melalui penetapan target evaluasi kinerja yang obyektif, identifikasi kesenjangan kinerja dan strategi mengatasinya;
6. Penggajian, penghargaan dan promosi berdasarkan penilaian kinerja dan penegakan disiplin dan kode etik serta kode perilaku pegawai ASN;
7. Perlindungan dan pemberian kemudahan serta layanan dalam pelaksanaan tugas ASN;
8. Penyediaan sistem pendukung untuk peningkatan kualitas layanan kepegawaian.

Beberapa isu strategis dari permasalahan bidang SDM aparatur yang tertuang dalam dokumen Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah antara lain:

1. Belum optimalnya implementasi manajemen kepegawaian seiring masih belum adanya beberapa peraturan turunan atas amanah UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan komitmen untuk mengimplementasikan sistem merit;
2. Pendistribusian pegawai yang belum optimal yang disebabkan antara lain belum selesainya Analisa Beban Kerja dan Analisa Jabatan yang merupakan kewenangan OPD terkait;
3. Kebutuhan kerja kolaboratif dan terintegrasi termasuk dengan Pusat dan Kabupaten/Kota guna peningkatan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan ASN untuk pelayanan publik yang lebih baik, dalam upaya percepatan pencapaian target pembangunan daerah serta dalam rangka menghadapi perubahan yang cepat di era industri 4.0, agar mampu bersaing dengan Standarisasi Pelayanan ASEAN;
4. Masih terdapat *Missmatch* antara kebutuhan spesifikasi jabatan dan kualifikasi PNS dalam Jabatan sehingga perlu pemetaan dan penataan pegawai yang tepat serta membangun konsep pengembangan karir yang berkualitas mendasarkan manajemen talenta;

5. Konsekuensi meningkatnya jumlah kasus kepegawaian paska pelimpahan kewenangan Personel, Pendanaan, Sarana dan Prasarana serta Dokumen (P3D);
6. Kebutuhan sarpras (hardware/software) dan infrastruktur IT untuk peningkatan otomatisasi layanan kepegawaian yang cepat, mudah, murah, terintegrasi dan paperless sesuai tuntutan dan perkembangan teknologi.

Program Bupati dan Wakil Bupati, yaitu menyangkut pengelolaan manajemen kepegawaian guna mewujudkan profesionalisme pegawai yang diiringi dengan peningkatan kesejahteraan pegawai.

Salah satu kewenangan yang kemudian oleh pemerintah pusat diserahkan kepada daerah adalah kewenangan di bidang kepegawaian (desentralisasi di bidang kepegawaian), sehingga berdasarkan hal tersebut, kemudian daerah memiliki kewenangan untuk mengatur sistem Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara.

Berkaitan dengan Visi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara, maka yang menjadi langkah strategi adalah pengaturan regulasi yang mendukung pengembangan potensi dan profesionalitas aparatur pemerintah daerah, sehingga terdapat keselarasan ketika pemerintah menyerahkan sebagian kewenangannya, kemudian daerah menindak lanjuti dengan regulasi yang disesuaikan dengan tuntutan pelayanan masyarakat.

3.3 Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara yaitu kaitannya dengan pembangunan dan pelayanan masyarakat tentunya tidak bisa dilepaskan adanya faktor- faktor Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW). Senantiasa memperhatikan RTRW perlu dilakukan, agar pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat tidak menjadi sia-sia dan merusak lingkungan.

Namun, apabila dilihat dari tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah tidak terkait langsung dengan perubahan kebijakan dalam RTRW.

Semua program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara tidak terkait langsung, namun juga tidak bertentangan dengan perubahan kebijakan pada Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Banjarnegara.

3.4 Penentuan Isu-Isu Strategis

Isu-isu strategis berasal dari identifikasi permasalahan pada urusan yang ditangani BKD, mempertimbangkan renstra dari kementerian terkait dan BKD Provinsi Jawa Tengah dengan didasarkan tugas dan fungsi BKD merupakan kondisi atau hal yang asasi dan harus diperhatikan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan di masa depan. Suatu kondisi atau kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau apabila tidak dimanfaatkan akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

Isu-isu strategis di BKD ditentukan dengan metode diskusi dengan melibatkan semua Bidang di BKD. Dari diskusi tersebut maka dapat ditetapkan isu-isu strategis sebagai berikut:

1. Membangun dan mengintegrasikan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online dengan sistem kepegawaian lainnya.
2. Menyusun dokumen *talent pool* dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, dan kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir instansi.
3. Menyusun dan menetapkan kebijakan tentang pola karier.
4. Melaksanakan uji kompetensi bagi pejabat struktural agar penempatannya sesuai dengan sesuai kemampuan, kompetensi dan profesionalitas yang dimiliki.
5. Meningkatkan keikutsertaan pegawai dalam program pengembangan kompetensi ASN.
6. Membangun sistem/kebijakan perlindungan pegawai diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan Jangka Menengah BKD

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan, dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi. Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. (Reff. Lampiran IV Permendagri no 54 tahun 2010).

Tujuan pada merujuk pada pengertian tersebut, maka rumusan tujuan yang akan dicapai oleh BKD Kabupaten Banjarnegara adalah sebagai berikut:

“Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah”

4.2 Sasaran Jangka Menengah BKD

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakannya pada tahun 2023 - 2026.

1. Meningkatnya profesionalitas ASN
2. Meningkatnya kompetensi ASN
3. Meningkatnya kualitas dan efektivitas perencanaan dan pencapaian kinerja OPD agar efektif dan efisien

Tujuan dan sasaran jangka menengah BKD beserta indikator kinerjanya disajikan dalam Tabel sebagaimana berikut ini.

Tabel 4. 1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran pada Tahun			
				2023	2024	2025	2026
1.	Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah melalui penyelenggaraan sistem merit dalam manajemen ASN		Nilai SAKIP Kabupaten Banjarnegara	B	B	B	BB
		Meningkatnya profesionalitas ASN	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	45%	50%	55%	60%
		Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase Pengembangan SDM aparatur	40%	50%	60%	70%
		Meningkatnya kualitas dan efektivitas perencanaan dan pencapaian kinerja OPD agar efektif dan efisien	Nilai SAKIP	73,00 BB	74,00 BB	75,00 BB	76,00 BB
			Nilai IKM	81,50	81,75	82,00	82,25

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1 Strategi

Strategi yang digunakan dalam rangka pencapaian sasaran BKD adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan perencanaan pemenuhan formasi CASN yang berkinerja baik dan sesuai kompetensi.
2. Menyelenggarakan sistem kebijakan tentang pola karier.
3. Meningkatkan disiplin dan kinerja PNS.
4. Mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi dengan sistem manajemen kepegawaian lainnya.
5. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi ASN.

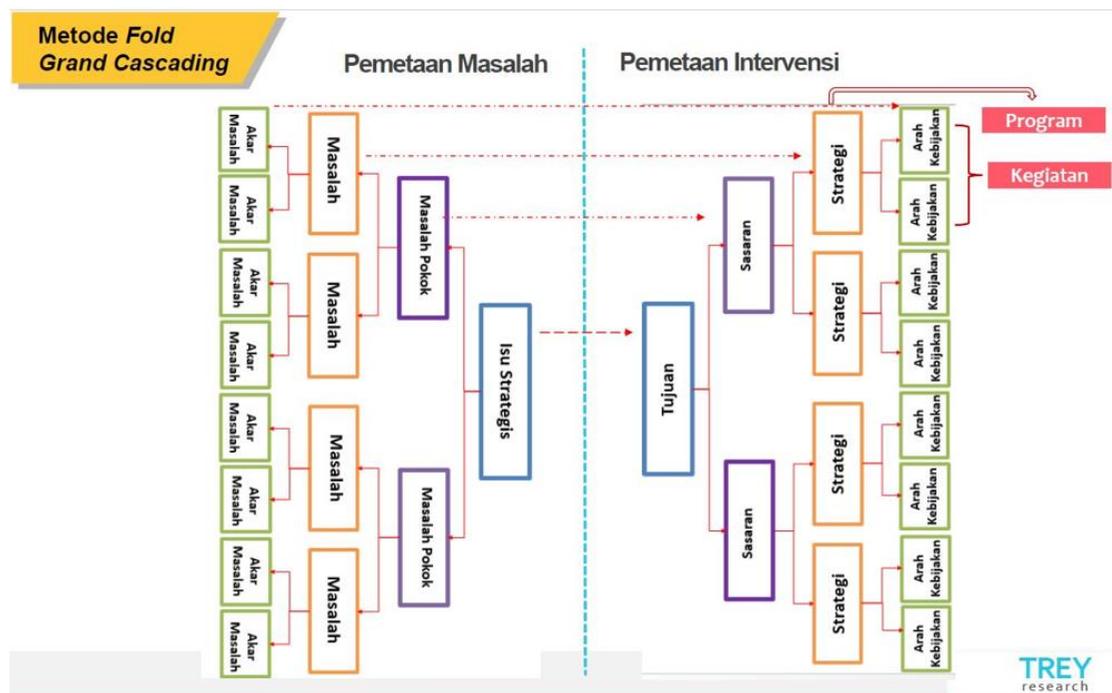
5.2 Kebijakan

Kebijakan yang diambil dalam rangka pelaksanaan strategi adalah sebagai berikut

1. Menyusun dokumen peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun.
2. Meningkatkan pemenuhan kebutuhan formasi ASN melalui pengadaan CASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif.
3. Menyusun dokumen profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi.
4. Menyusun dokumen *talent pool* dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, dan kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir instansi.
5. Melaksanakan uji kompetensi pegawai agar penempatannya sesuai dengan kemampuan, kompetensi dan profesionalitas yang dimiliki.
6. Menyelenggarakan sistem pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif.
7. Melaksanakan penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin dan sosialisasi peraturan disiplin ASN secara intensif dan berkelanjutan.
8. Membangun sistem penilaian kinerja yang obyektif dan terukur.

9. Membangun dan mengintegrasikan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online dengan sistem kepegawaian lainnya.
10. Meningkatkan keikutsertaan pegawai dalam program pengembangan kompetensi ASN.

Strategi dan Kebijakan yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan dan sasaran OPD ini akan menjadi indikasi keberhasilan program dan kegiatan yang ditetapkan dalam program kerja tahunan (Renja) sebagaimana penggambaran dalam *grand fold cascading* berikut:



Gambar 5. 1 *Grand Fold Cascading*

Keterkaitan antara strategi dan kebijakan dengan Tujuan, dari BKD disajikan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5. 1 Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Perangkat Daerah Tahun 2023-2026

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah	Meningkatnya profesionalitas ASN	Meningkatkan perencanaan pemenuhan formasi CASN yang berkinerja baik dan sesuai kompetensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun dokumen peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun 2. Meningkatkan pemenuhan kebutuhan formasi ASN melalui pengadaan CASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif
		Menyelenggarakan sistem kebijakan tentang pola karier	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun dokumen profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi 2. Menyusun dokumen talent pool dan rencana suksesi berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, dan kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir instansi 3. Melaksanakan uji kompetensi pegawai agar penempatannya sesuai kemampuan, kompetensi dan profesionalitas yang dimiliki 4. Menyelenggarakan sistem pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif
		Meningkatkan disiplin dan kinerja PNS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin dan sosialisasi peraturan disiplin ASN secara intensif dan berkelanjutan 2. Membangun sistem penilaian kinerja yang obyektif dan terukur

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
		Mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi dengan sistem manajemen kepegawaian lainnya	Membangun dan mengintegrasikan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online dengan sistem kepegawaian lainnya
	Meningkatnya kompetensi ASN	Menyelenggarakan pengembangan kompetensi ASN	Meningkatkan keikutsertaan pegawai dalam program pengembangan kompetensi ASN

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, SERTA PENDANAAN

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

6.1 Uraian Nama program dan Kegiatan Renstra Tahun 2023-2026

1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - 1.1 Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
 - 1.2 Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 - 1.3 Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - 1.4 Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
 - 1.5 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
2. Mutasi dan Promosi ASN
 - 2.1 Pengelolaan Mutasi ASN
 - 2.2 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - 2.3 Pengelolaan Promosi ASN
3. Pengembangan Kompetensi ASN
 - 3.1 Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - 4.1 Pelaksanaan Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - 4.2 Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
 - 4.3 Pembinaan Disiplin ASN
5. Pengembangan Kompetensi Teknis
 - 5.1 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
6. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

- 6.1 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
- 7. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - 7.1 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
- 8. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - 8.1 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - 8.2 Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
 - 8.3 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
- 9. Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - 9.1 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - 9.2 Penyediaan Bahan Logistik Kantor
- 10. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - 10.1 Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
 - 10.2 Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
- 11. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - 11.1 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - 11.2 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- 12. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - 12.1 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - 12.2 Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
 - 12.3 Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

6.2 Perincian Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif Perangkat Daerah

Secara rinci Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif BKD tercantum pada Tabel berikut:

Tabel 6. 1 Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan
BKD Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023-2026

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan kegiatan (output) dan sub Kegiatan (output)	Data Capaian pada Th Awal Perencanaan (2021)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD		Unit Kerja PD Penanggung jawab	Lokasi
						2023		2024		2025		2026		target	Rp		
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah melalui penyelenggaraan sistem merit dalam manajemen ASN				Nilai SAKIP Kabupaten Banjarnegara	B	B		B		B		BB		BB			
	Meningkatnya profesionalitas ASN			Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	41,26	45		50		55		60		60		BKD	Kab. Bna
			Program Kepegawaian Daerah	Persentase jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah yang terisi secara definitif	79,20	82	1.378.580.000	84	1.400.000.000	86	1.450.000.000	88	1.500.000.000	88	1.500.000.000	BKD	Kab. Bna
				Persentase jabatan administrasi pada instansi pemerintah yang terisi secara definitif	72,95	76		81		85		89		89			
				Persentase pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	68,02	72		76		80		84		84			
			Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Persentase formasi ASN yang terisi	86,61	100	667.555.200	100	680.555.200	100	721.555.200	100	758.875.200	100	758.875.200	BKD	Kab. Bna
			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		2	3.292.500	2	3.292.500	2	4.292.500	2	5.292.500	2	5.292.500	BKD	Kab. Bna

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan kegiatan (output) dan sub Kegiatan (output)	Data Capaian pada Th Awal Perencanaan (2021)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD		Unit Kerja PD Penanggung jawab	Lokasi
						2023		2024		2025		2026		target	Rp		
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp				
			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1	1	537.393.400	1	550.393.400	1	590.393.400	1	625.393.400	1	625.393.400	BKD	Kab. Bna
			Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1	1	6.219.800	1	6.219.800	1	6.219.800	1	7.539.800	1	7.539.800	BKD	Kab. Bna
			Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi (hibah)	1	2	50.000.000	2	50.000.000	2	50.000.000	2	50.000.000	2	50.000.000	BKD	Kab. Bna
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	2	2	70.649.500	2	70.649.500	2	70.649.500	2	70.649.500	2	70.649.500	BKD	Kab. Bna
			Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase jabatan struktural yang terisi	79,36	90	623.574.800	91	623.574.800	92	624.574.800	93	628.574.800	93	628.574.800	BKD	Kab. Bna
			Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	4	4	35.684.900	4	35.684.900	4	36.684.900	4	38.684.900	4	38.684.900	BKD	Kab. Bna
				Persentase ASN perempuan yang menduduki jabatan struktural		35		36		37		38		38			
			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2	2	18.579.900	2	18.579.900	2	18.579.900	2	20.579.900	2	20.579.900	BKD	Kab. Bna
			Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	0	2	569.310.000	2	569.310.000	2	569.310.000	2	569.310.000	2	569.310.000	BKD	Kab. Bna
				Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment		0	1		1		1		1		1		
			Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	54,10	60	35.550.000	65	35.550.000	70	35.550.000	75	37.550.000	75	37.550.000	BKD	Kab. Bna

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan kegiatan (output) dan sub Kegiatan (output)	Data Capaian pada Th Awal Perencanaan (2021)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD		Unit Kerja PD Penanggung jawab	Lokasi
						2023		2024		2025		2026		target	Rp		
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp				
			Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	8	5	35.550.000	6	35.550.000	7	35.550.000	8	37.550.000	8	37.550.000	BKD	Kab. Bna
			Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin	100	100	51.900.000	100	60.320.000	100	68.320.000	100	75.000.000	100	75.000.000	BKD	Kab. Bna
			Pelaksanaan Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	1	21.180.000	1	21.180.000	1	21.180.000	1	25.000.000	1	25.000.000	BKD	Kab. Bna
			Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	0	3	20.590.000	3	23.590.000	3	23.590.000	3	25.000.000	3	25.000.000	BKD	Kab. Bna
				Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa			50		50		50		50		50		
				Jumlah ASN yg memperoleh pelayanan administrasi kesejahteraan ASN			1200		1200		1200		1200		1200		
				Jumlah pejabat yang menyampaikan pelaporan LHKPN			99		99		99		99		99		
			Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	4	2	10.130.000	2	15.550.000	2	23.550.000	2	25.000.000	2	25.000.000	BKD	Kab. Bna
				Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang dilayani			19		15		15		15		15		
	Meningkatnya kompetensi ASN			Persentase Pengembangan SDM aparatur			40		50		60		70		70	BKD	Kab. Bna
			Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	37,52	40	3.545.333.000	50	3.545.333.000	60	3.545.333.000	70	3.545.333.000	70	3.545.333.000	BKD	Kab. Bna
				Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	47,30	50		60		70		80		80			
				Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	N/A	10jp		10jp		10jp		10jp		10jp			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan kegiatan (output) dan sub Kegiatan (output)	Data Capaian pada Th Awal Perencanaan (2021)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD		Unit Kerja PD Penanggung jawab	Lokasi
						2023		2024		2025		2026		target	Rp		
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp				
			Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Rasio pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	10,55	50	150.000.000	55	150.000.000	60	150.000.000	65	150.000.000	65	150.000.000	BKD	Kab. Bna
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi		30	150.000.000	40	150.000.000	50	150.000.000	60	150.000.000	60	150.000.000	BKD	Kab. Bna
				Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi (Ujian Kedinasan)		100 orang			100 orang				100 orang				
			Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	51,75	50	3.395.333.000	60	3.395.333.000	70	3.395.333.000	80	3.395.333.000	80	3.395.333.000	BKD	Kab. Bna
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Latsar	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi kepemimpinan		50	3.395.333.000	50	3.395.333.000	50	3.395.333.000	50	3.395.333.000	50	3.395.333.000	BKD	Kab. Bna
				Jumlah CASN yang mengikuti pengembangan kompetensi latsar		500			500				500				
				Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		3			3				3				

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan kegiatan (output) dan sub Kegiatan (output)	Data Capaian pada Th Awal Perencanaan (2021)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD		Unit Kerja PD Penanggung jawab	Lokasi	
						2023		2024		2025		2026		target	Rp			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp					
Meningkatnya kualitas dan efektivitas perencanaan dan pencapaian kinerja OPD				Nilai SAKIP	72,85 (BB)	73,00		74,00		75,00		76,00		76,00				
				Nilai IKM	81,42	81,50		81,75		82,00		82,25		82,25				
			Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase tersusunnya dokumen perencanaan, pelaporan kinerja yang berkualitas dan akuntabel	100	100	4.947.197.504	100	4.947.197.504	100	4.947.197.504	100	4.947.197.504	100	4.947.197.504	BKD	Kab. Bna	
				Persentase terpenuhinya sarana dan prasarana administrasi perkantoran dan kepegawaian yang memadai	100	100		100		100		100		100		BKD	Kab. Bna	
			Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase tersusunnya dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja OPD yang berkualitas dan akuntabel	100	100	4.056.000	100	4.056.000	100	4.056.000	100	4.056.000	100	4.056.000	BKD	Kab. Bna	
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		5	4.056.000	5	4.056.000	5	4.056.000	5	4.056.000	5	4.056.000	BKD	Kab. Bna	
				Jumlah Dokumen Laporan Survei Kepuasan Masyarakat yang tersusun		2		2		2		2		2				
			Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase dokumen Administrasi Keuangan yang akuntabel dan tepat waktu	100	100	4.094.973.233	100	4.174.943.233	100	4.176.473.233	100	4.177.473.233	100	4.177.473.233	BKD	Kab. Bna	
			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN		35	3.998.496.333	35	4.078.466.333	35	4.079.996.333	35	4.080.996.333	35	4.080.996.333	BKD	Kab. Bna	
			Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD		1	94.402.000	1	94.402.000	1	94.402.000	1	94.402.000	1	94.402.000	BKD	Kab. Bna	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan kegiatan (output) dan sub Kegiatan (output)	Data Capaian pada Th Awal Perencanaan (2021)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD		Unit Kerja PD Penanggung jawab	Lokasi
						2023		2024		2025		2026		target	Rp		
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp				
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan an/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/ Semesteran SKPD		5	2.074.900	5	2.074.900	5	2.074.900	5	2.074.900	5	2.074.900	BKD	Kab. Bna
			Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase terpenuhinya Administrasi Umum Perangkat Daerah	100	100	232.674.400	100	285.674.400	100	298.674.400	100	306.674.400	100	306.674.400	BKD	Kab. Bna
			Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan		3	11.900.100	3	14.900.100	3	17.900.100	3	20.900.100	3	20.900.100	BKD	Kab. Bna
			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan		9	220.774.300	9	270.774.300	9	280.774.300	9	285.774.300	9	285.774.300	BKD	Kab. Bna
			Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase terpenuhinya Pengadaan BMD Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	100	208.500.000	100	65.000.000	100	45.000.000	100	30.000.000	100	30.000.000	BKD	Kab. Bna
			Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan		1	198.500.000	1	50.000.000	1	30.000.000	1	15.000.000	1	15.000.000	BKD	Kab. Bna
			Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan		1	10.000.000	3	15.000.000	3	15.000.000	3	15.000.000	3	15.000.000	BKD	Kab. Bna
			Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase terpenuhinya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	100	291.021.991	100	291.551.991	100	291.021.991	100	291.021.991	100	291.021.991	BKD	Kab. Bna

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan kegiatan (output) dan sub Kegiatan (output)	Data Capaian pada Th Awal Perencanaan (2021)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD		Unit Kerja PD Penanggung jawab	Lokasi
						2023		2024		2025		2026		target	Rp		
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp				
			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan		12	94.800.000	12	95.330.000	12	94.800.000	12	94.800.000	12	94.800.000	BKD	Kab. Bna
			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan		12	196.221.991	12	196.221.991	12	196.221.991	12	196.221.991	12	196.221.991	BKD	Kab. Bna
			Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase terpenuhinya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	100	115.971.880	100	125.971.880	100	131.971.880	100	137.971.880	100	137.971.880	BKD	Kab. Bna
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya		5	58.994.000	5	63.994.000	5	68.994.000	5	73.994.000	5	73.994.000	BKD	Kab. Bna
			Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi		2	27.866.680	2	27.866.680	2	27.866.680	2	27.866.680	2	27.866.680	BKD	Kab. Bna
			Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi		7	29.111.200	7	34.111.200	7	35.111.200	7	36.111.200	7	36.111.200	BKD	Kab. Bna
							9.871.110.504		9.892.530.504		9.942.530.504		9.992.530.504		9.992.530.504		

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja menjadi alat ukur untuk menilai keberhasilan pembangunan secara kuantitatif dan kualitatif (Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan PP Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah). Dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah keberadaan indikator kinerja sangat penting agar keberhasilannya dapat dinilai dan dievaluasi. Ketercapaian target indikator kinerja yang terukur akan menjadi bahan dalam proses perencanaan pembangunan periode berikutnya.

Indikator kinerja penyelenggaraan bidang urusan merupakan indikator kinerja perangkat daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai perangkat daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, dalam hal ini adalah RPD 2023-2026. Indikator kinerja penyelenggaraan bidang urusan menjadi kunci dalam pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja, yaitu sebagai ukuran untuk menilai ketercapaian kinerja pembangunan daerah, termasuk pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan, serta ketercapaian kinerja RPD dan Renstra BKD tahun 2023-2026.

Indikator kinerja perangkat daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPD ini ditampilkan dalam Tabel berikut:

Tabel 7. 1 Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD Tahun 2023-2026

No	Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja pada Awal Periode 2021	Target Capaian Setiap tahun				Kondisi kinerja pada akhir periode RPJMD
				2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Persentase jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah yang terisi secara definitif	%	79,20	82	84	86	88	88
2.	Persentase jabatan administrasi pada instansi pemerintah yang terisi definitif	%	72,95	76	81	85	89	89

No	Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja pada Awal Periode 2021	Target Capaian Setiap tahun				Kondisi kinerja pada akhir periode RPJMD
				2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.	Persentase jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	%	68,02	72	76	80	84	84
4.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	%	37,52	40	50	60	70	70
5.	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	%	47,30	50	60	70	80	80
6.	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	Jam Pelajaran	N/A	10	10	10	10	10
7.	Nilai SAKIP	Nilai	72,85 (BB)	73,00 (BB)	74,00 (BB)	75,00 (BB)	76,00 (BB)	76,00 (BB)
8.	Nilai IKM	Nilai	81,42	81,50	81,75	82,00	82,25	82,25

BAB VIII PENUTUP

Untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023-2026 perlu diatur sebagai berikut:

1. Sekretariat dan bidang-bidang pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara agar mendukung pencapaian target-target Renstra dan melaksanakan program dan kegiatan yang tercantum Renstra dengan sebaik-baiknya.
2. Diharapkan seluruh aparatur di Sekretariat dan bidang-bidang pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara dapat menjalin koordinasi dan kerjasama yang baik, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra ini dapat tercapai.
3. Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara akan dijabarkan dalam Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara yang merupakan dokumen perencanaan tahunan dalam kurun waktu tahun 2023 hingga tahun 2026. Untuk menjaga konsistensi dan keselarasan kebijakan, program dan kegiatan, maka Penyusunan Renja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara wajib berpedoman pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara.
4. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta memastikan pencapaian target-target Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara, maka perlu dilakukan pengendalian dan evaluasi terhadap kebijakan, pelaksanaan dan hasil program dan kegiatan Renstra secara berkala.
5. Apabila terjadi perubahan kebijakan pembangunan di tingkat nasional dan atau daerah, maka dapat dilakukan perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara sesuai dengan kaidah dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023-2026 disusun untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dengan semangat dedikasi, loyalitas dan pengabdian dari seluruh aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara, sehingga cita-cita “Banjarnegara Bermartabat Berbasis Pertanian” dapat tercapai.

Banjarnegara, 19 Mei 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN BANJARNEGARA



ESTI WIDODO, S.STP, M.Si

Pembina Tk. I

NIP. 19771014 199703 1 006