



# **RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)**



**BKD BANJARNEGARA**

**RENSTRA PERUBAHAN  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN BANJARNEGARA  
TAHUN 2020-2022**

**PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
Jl. A. Yani No. 01 Banjarnegara 53415**

## DAFTAR ISI

		<b>Halaman</b>
DAFTAR ISI .....		i
BAB I	<b>PENDAHULUAN</b>	
	1.1 Latar Belakang .....	1
	1.2 Landasan Hukum .....	2
	1.3 Maksud dan Tujuan .....	4
	1.4 Sistematika Penulisan .....	5
BAB II	<b>GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH</b>	
	2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKD Kabupaten Banjarnegara .....	7
	2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah .....	11
	2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah .....	11
	2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah .....	21
BAB III	<b>PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH</b>	
	3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKD Kabupaten Banjarnegara .....	20
	3.2 Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih .....	20
	3.3 Telaah Renstra Badan Kepegawaian Negara dan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah .....	26
	3.4 Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis .....	29
	3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis .....	30
BAB IV	<b>TUJUAN DAN SASARAN</b>	
	4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah .....	32
BAB V	<b>STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....</b>	33
BAB VI	<b>RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN .....</b>	37
BAB VII	<b>KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN ....</b>	48
PENUTUP .....		49

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pemerintah Kabupaten Banjarnegara pada tahun 2017 telah menyelenggarakan pemilihan kepala daerah untuk periode 2017 - 2022. Kewajiban pemerintah daerah setelah kepala daerah dilantik adalah menetapkan visi misi yang dijabarkan ke dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) dan selanjutnya Perangkat Daerah menyusun Rencana Strategis periode lima tahun.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 pada Pasal 272 menyebutkan bahwa :

- (1) Perangkat Daerah menyusun rencana strategis dengan berpedoman pada RPJMD;
- (2) Rencana strategis Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah;
- (3) Pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rencana strategis Perangkat Daerah diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program dan kegiatan pembangunan yang ditetapkan dalam rencana strategis kementerian atau lembaga pemerintah non kementerian untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional.

Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional pada pasal 15 ayat (1) dan pasal 19 ayat (2) juga menyebutkan bahwa setiap perangkat daerah mempunyai kewajiban untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra) untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan serta menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan dan berkelanjutan.

Renstra BKD Kabupaten Banjarnegara disusun sebagai dokumen perencanaan jangka menengah yang berisi tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi BKD sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Proses penyusunan renstra perangkat daerah meliputi Persiapan Penyusunan Renstra diantaranya pembentukan tim penyusun Renstra, Penyusunan rancangan dokumen Renstra; Koordinasi intern dalam penyusunan Renstra, Penyusunan Rancangan Akhir Renstra dan Penetapan Dokumen Renstra Perangkat Daerah.

BKD Kabupaten Banjarnegara dalam menyusun Renstra mengacu pada tugas dan fungsi BKD sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 83 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara.

Renstra BKD Kabupaten Banjarnegara memiliki keterkaitan dengan dengan RPJMD Kabupaten Banjarnegara, Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah dan Renstra Badan Kepegawaian Nasional serta dengan Renja perangkat daerah.

Di tahun ke-3 masa jabatan kepala daerah, kembali disusun Renstra revisi karena telah dilaksanakan perubahan Perbup tentang Indikator Kinerja Utama serta adanya perubahan yang mendasar yaitu perubahan pada kebijakan kepala daerah atas pembangunan daerah yang menjadikan renstra awal kurang selaras dengan perencanaan, evaluasi dan pelaporan kinerja pada tahun berjalan.

## **1.2 Landasan Hukum**

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah berpedoman pada Peraturan perundang-undangan sebagai berikut :

1. 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);
2. 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);
3. 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)
  4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah dua kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140);
  6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan Dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2007 tentang Pedoman Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kepada Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah Kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Dan Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kepada Masyarakat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4693);
  8. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
  9. 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);

10. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 3);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata cara Evaluasi RRPJPD dan RPJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD dan RKPD;
13. 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);
14. 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 No. 233);
15. Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 83 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Maksud dari penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah adalah untuk menyajikan dokumen perencanaan jangka menengah yang berisi tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi BKD sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Tujuan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah adalah :

1. Menjabarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah

(RPJMD) Kabupaten Banjarnegara ke dalam program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah untuk jangka waktu 5 (lima) tahun 2017-2022.

2. Memberikan pedoman bagi penyusunan rencana kerja tahunan yang dituangkan dalam Rencana Kerja Organisasi Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah.
3. Memberikan pedoman dan tolak ukur kinerja dalam penyusunan instrumen, pengendalian, pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara Tahun 2017-2022 adalah sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi Latar Belakang, Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan, dan Sistematika Penulisan.

**BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

Bab ini memuat Tugas, Fungsi dan Struktur BKD Kabupaten Banjarnegara; Sumber Daya yang ada di BKD; Kinerja Pelayanan serta Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.

**BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

Bab ini memuat tentang Identifikasi Permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan; Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih; Telaahan Renstra Kementerian/ Lembaga dan Renstra Provinsi; Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis; serta Penentuan isu-isu Strategis.

**BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN**

Bab ini memuat Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah yang kemudian dijabarkan dalam Strategi dan Kebijakan pembangunan yang diarahkan untuk dapat mendukung terwujudnya Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah.

**BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Bab ini memuat tentang rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian Daerah dalam lima tahun mendatang.

**BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Bab ini berisi tentang rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indiatif pada Badan Kepegawaian Daerah.

**BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Bab ini mengemukakan mengenai indikator kinerja BKD Kabupaten Banjarnegara yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

**PENUTUP**

Bab ini berisi tentang penegasan komitmen melaksanakan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2017-2022 secara konsisten yang implementasinya dijabarkan dalam Rencana Kerja Tahunan serta berlaku sebagai pedoman standar kinerja pelaksanaan program serta Kegiatan Lima Tahunan.

**LAMPIRAN**



## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN BKD**

#### **2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKD Kabupaten Banjarnegara**

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

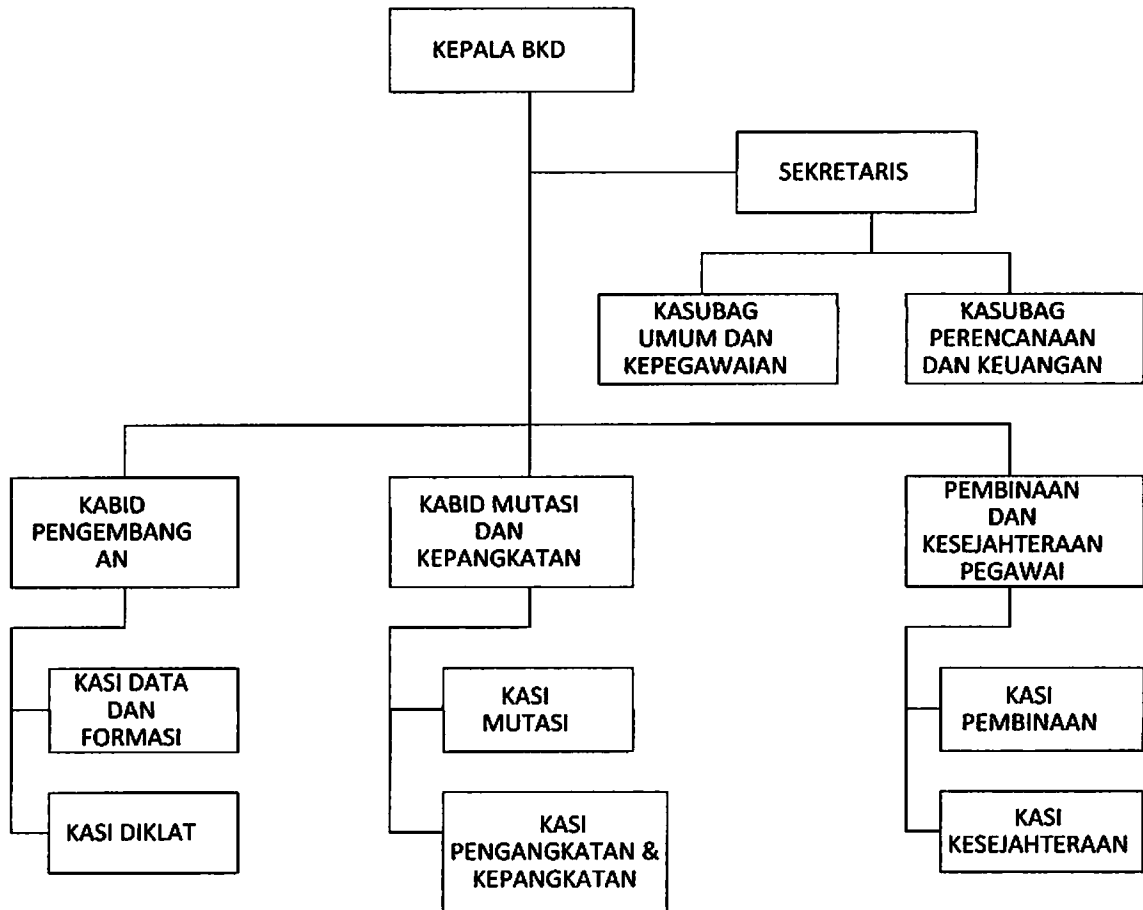
Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara mendasarkan Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 83 Tahun 2016.

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 :



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 pogram kerja di lingkungan BKD;
3. Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, hukum, keuangan, kerumahtangan, 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**

Susunan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara (Keadaan 31 Januari 2019).

NO	STATUS KEPEGAWAIAN	JUMLAH (ORANG)		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Aparatur Sipil Negara	23	13	36
2.	Pegawai tidak tetap	2	0	2
3.	Tenaga Harian Lepas	2	4	6
	Jumlah	27	17	44 orang

### **2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah**

Kinerja BKD Kabupaten Banjarnegara berdasarkan indikator capaian lima tahun lalu (2012-2016), terdapat 5 (lima) indikator 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.

Secara rinci kinerja pembangunan urusan penunjang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 2.3.1  
 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah  
 Kabupaten Banjarnegara

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja Tahun					Realisasi Capaian Kinerja Tahun					Rasio Capaian Kinerja Tahun				
			2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
1.	Rasio PNS Lulusan S1	%	40.16	43	46.46	49.98	53.57	51.54	53.47	57.54	59.8	60	128.34	124.35	123.85	119.65	112
2.	Rasio PNS Lulusan S2/S3	%	1.79	1.84	1.98	2.07	2.2	2.61	2.75	2.87	2.8	2.8	145.81	149.46	144.95	135.27	127.27
3.	Rasio pejabat struktural yang mengikuti diklatpim	%	60.12	66.26	71.17	76.07	80.98	65.58	68.63	74.29	85.6	78	109.08	103.58	104.38	112.53	96.32
4	Rasio penanganan pelanggaran disiplin aparatur	%	51.43	69.23	83.33	90.91	100	84.61	64.61	100	90.4	100	164.51	93.327	120	99.439	100
5	Rasio PNS yang mengikuti diklat teknis	%	8.31	8.96	9.74	10.53	10.87	9.66	11.15	13.12	18.4	26.6	116.25	124.44	134.7	174.74	244.71

Secara keseluruhan, dari keempat indikator kinerja diatas rata-rata tercapai realisasi atas targetnya. Indikator rasio PNS yang mengikuti diklat teknis mengalami trend kenaikan dari tahun ke tahun. Sedangkan 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 dan sekitarnya sejumlah 107 orang. Selain itu didukung adanya pemberian bantuan stimulasi belajar dalam bentuk tugas belajar dan ikatan dinas. Pada tahun 2016 pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas kepada PNS yang melanjutkan ke jenjang S1/DIV/S2 sejumlah 46 orang.

Pada indikator Rasio penanganan pelanggaran disiplin aparatur, memiliki trend yang fluktuatif. Pada tahun 2016 semua kasus yang masuk sudah ditangani sehingga capaian kinerja penanganan pelanggaran disiplin mencapai 100% (93 kasus).

Berdasarkan jumlah kasus yang masuk (93) dengan rincian sampai dengan SK penjatuhan hukuman disiplin = 11 kasus, dalam proses PTUN Surabaya = 1 kasus, sampai dengan terbit SK izin perceraian = 20 kasus, dalam proses di MA = 1 kasus, dalam proses penjatuhan hukuman disiplin = 8 kasus, dalam proses pemeriksaan= 2 kasus, dalam proses pembinaan perceraian 10 kasus dan sampai dengan pembinaan saja = 40 kasus.

Indikator Rasio pejabat struktural yang mengikuti diklatpim memiliki trend kenaikan, hanya pada tahun 2016 mengalami penurunan dan tidak memenuhi target. Dikarenakan terdapat aparatur yang sedianya mengikuti diklatpim namun berhalangan tidak bisa mengikuti sehingga capaiannya tidak 100%.



Tabel. 2.3.2  
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah  
Kabupaten Banjarnegara

No	Uraian	Anggaran pada Tahun (dalam ribuan)					Realisasi Anggaran pada Tahun (dalam ribuan)					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan (dalam ribuan)	
		2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	Anggaran	Realisasi
1.	Program Pelayanan Administrasi Kantor	430,180	442,810	485,580	528,126	592,516	363,130.9	255,409.6	458,899.5	478,355.6	563,362.5	84.41	57.68	94.51	90.58	95.08	40,584	3
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	352,000	571,000	255,000	456,500	1,176,500	140,873.1	210,122.5	233,460.6	433,506.8	1,167,051.7	40.02	36.80	91.55	94.96	99.20	206,125	15
3.	Program Fasilitasi Pindah/ Purna Tugas	70,000	70,000	85,000	75,000	84,000	68,121.1	42,264.4	69,520	52,689.5	51,603.4	97.32	60.38	81.79	70.25	61.43	3,500	-9
4.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	2,093,000	2,470,000	2,854,000	4,964,500	2,903,900	1,886,247.9	1,130,707.9	2,031,904.5	3,941,862.8	2,533,335.3	90.12	45.78	71.19	79.40	87.24	202,725	-1
5.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	29,500	35,000	35,000	35,000	50,000	19,115.0	27,576.5	32,133.8	28,980.0	48,190.0	64.80	78.79	91.81	82.80	96.38	5,125	8

*Rencana Strategis (Renstra) Perubahan\_BKD Kab. Banjarnegara  
Periode Tahun 2020-2022*

No	Uraian	Anggaran pada Tahun (dalam ribuan)					Realisasi Anggaran pada Tahun (dalam ribuan)					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan (dalam ribuan)	
		2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	Anggaran	Realisasi
6.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1,866,400	1,410,500	1,530,000	1,657,300	1,978,500	1,216,757.3	414,360.4	962,403.1	914,229.0	984,261.1	65.19	29.38	62.90	55.16	49.75	28,025	-4
7.	Program Pendidikan dan Kedinasan	-	150,000	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	0.00	-	-	-	0	0
8.	Peningkatan Disiplin Aparatur	-	-	40,000	75,000	-	-	-	38,126.4	65,631.1	-	-	-	95.32	87.51	-	35,000	-8
9.	Program Penyelamatan dan Pelestarian Dokumen/Arsip Daerah	-	-	-	-	50,000	-	-	-	-	38,860.9	-	-	-	-	77.72	0	0

Rasio realisasi pada tahun 2012 tertinggi ada pada Program Fasilitas Pindah/ Purna Tugas. Sedangkan yang terendah ada pada Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.

Rasio realisasi pada tahun 2013 tertinggi ada pada Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan. Sedangkan yang terendah ada pada Program Pendidikan dan Kedinasan.

Rasio realisasi pada tahun 2014 tertinggi ada pada Program Pelayanan Administrasi Kantor, Program Peningkatan Disiplin Aparatu dan Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan. Sedangkan yang terendah ada pada Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

Rasio realisasi pada tahun 2015 tertinggi ada pada Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur. Sedangkan yang terendah ada pada Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

Rasio realisasi pada tahun 2016 tertinggi ada pada Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur (99,20%) dan Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan (96,38%). Sedangkan yang terendah ada pada Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur terutama pada kegiatan Seleksi Penerimaan CPNS sebesar 20%.

Secara kuantitatif terdapat kecenderungan (trend) fluktuatif dari tahun ke tahun. Pada program Pendidikan dan Kedinasan pada tahun 2013 realisasinya 0% yaitu pada kegiatan Peningkatan Ketrampilan dan Profesionalisme dengan output berupa "Jumlah PNS yang paham peraturan perundang undangan yang baru". Hal ini disebabkan karena kegiatan Bimtek Implementasi Peraturan Perundang-Undangan tentang Undang-Undang ASN belum bisa dilaksanakan karena belum terbitnya peraturan tentang petunjuk pelaksanaan (juklak) dan Petunjuk teknisnya (juknis) dari pusat tentang ASN.

Ketercapaian kinerja pengelolaan pendanaan pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah didukung oleh beberapa faktor diantaranya prosedur/mekanisme dalam sistem pengelolaan keuangan daerah yang bagus, jumlah dan kualitas personil (sumber

daya manusia) yang mencukupi, serta dukungan dari seluruh aparaturnya pemerintah daerah yang ikut terlibat dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

#### **2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah**

Tantangan dan peluang pengembangan pelayanan yang ada pada BKD Kabupaten Banjarnegara masih berkaitan dengan isu strategis bidang kepegawaian yang ada di pusat dan provinsi.

Tantangan adalah suatu bentuk usaha yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya BKD dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Peluang merupakan sebuah kondisi yang muncul dan menjadi sebuah kesempatan bagi sumber daya BKD untuk mendorong percepatan pencapaian target-target.

Kondisi tantangan dan peluang pengembangan pelayanan BKD untuk lima tahun yang akan datang adalah sebagai berikut :

##### **2.4.1 Tantangan**

Kondisi tantangan dalam penyelenggaraan pelayanan di BKD Kabupaten Banjarnegara yang mendorong pada peningkatan motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi dengan sistem kepegawaian lainnya.
2. Mengoptimalkan jumlah aparaturnya yang ada dalam pelaksanaan beban kerja pada setiap OPD.
3. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM aparaturnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya melalui program pengembangan kompetensi.
4. Menyelenggarakan sistem pengembangan pola karir aparaturnya pemerintah daerah yang jelas dan terukur.
5. Menyelenggarakan sistem yang jelas dan terukur yang dijadikan tolak ukur peningkatan kesejahteraan aparaturnya pemerintah daerah.

#### **2.4.2 Peluang**

Beberapa peluang yang berkaitan dengan pengembangan peningkatan kinerja pelayanan BKD Kabupaten Banjarnegara adalah sebagai berikut :

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 tambahan penghasilan pegawai ditentukan oleh kelas jabatan, capaian kinerja pegawai dan kedisiplinan pegawai.

### **BAB III**

#### **PERMASALAHAN DAN ISU - ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

##### **3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKD Kabupaten Banjarnegara**

Permasalahan di bidang kepegawaian yang saat ini di hadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara adalah masih rendahnya nilai penerapan sistem merit yang disebabkan antara lain:

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

##### **3.2 Telaah Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih**

###### **a. Visi**

Visi pembangunan dalam RPJMD Tahun 2017-2022 merupakan visi Bupati dan Wakil Bupati yang disampaikan pada saat proses pemilihan Kepala Daerah. Visi tersebut adalah sebagai berikut :

***“Banjarnegara Bermartabat dan Sejahtera”***

###### **b. Misi**

Misi - misi jangka menengah Tahun 2017-2022 adalah :

1. Mewujudkan tata kehidupan masyarakat yang tertib, aman, damai dan demokratis.
2. Mewujudkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan berdasarkan konsep tata kelola yang baik.

3. Mewujudkan pembangunan daerah yang berkesinambungan dan berbasis pada pengembangan ekonomi kerakyatan.
4. Mewujudkan tata kelola keuangan daerah yang efektif, efisien, produktif, transparan dan akuntabel dengan tenaga profesional.
5. Mewujudkan kemartabatan dan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan cakupan pemenuhan hak dasar.

Adapun keterkaitan visi, misi, tujuan dan sasaran dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Tahun 2017-2022**

<i>VISI :</i> <i>"Banjarnegara Bermartabat dan Sejahtera"</i>							
<b>MISI 1 : Mewujudkan Tata Kehidupan Masyarakat Yang Tertib, Aman, Damai Dan Demokratis</b>							
<b>TUJUAN</b>		<b>INDIKATOR TUJUAN</b>	<b>SATUAN</b>	<b>SASARAN</b>		<b>KINERJA SASARAN</b>	<b>SATUAN</b>
1.1.	Meningkatkan kondusivitas wilayah	Indeks ketenteraman dan ketertiban Masyarakat	Angka	1.1.1.	Meningkatnya ketenteraman, ketertiban dan keamanan lingkungan	Indeks ketenteraman dan ketertiban Masyarakat	Angka
1.2.	Meningkatkan kesiapsiagaan dan penanggulangan bencana	Persentase desa tangguh bencana	%	1.2.1.	Meningkatnya kualitas kesiapsiagaan dan ketanggapan darurat bencana		%
1.3.	Meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap nilai-nilai kehidupan bermasyarakat dan berdemokrasi	Indeks Kebudayaan	Angka	1.3.1.	Meningkatnya penghargaan masyarakat terhadap nilai-nilai kebudayaan dan kearifan lokal	Indeks Kebudayaan	Angka
				1.3.2.	Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam kehidupan berdemokrasi	Presentase pemilih dalam pemilu	%
				1.3.3.	Meningkatnya peran serta perempuan dalam pembangunan	Indeks pemberdayaan gender	Angka

*Rencana Strategis (Renstra) Perubahan BKD Kab. Banjarnegara  
Periode Tahun 2020-2022*

TUJUAN		INDIKATOR TUJUAN	SATUAN	SASARAN		KINERJA SASARAN	SATUAN
<b>MISI 2 : Mewujudkan Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Berdasarkan Konsep Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik</b>							
2.1.	Meningkatkan kualitas layanan publik	Survey Kepuasan Masyarakat	Angka	2.1.1.	Meningkatnya efektivitas dan transparansi layanan publik	Survey Kepuasan Masyarakat	Angka
2.2.	Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah	Indeks Reformasi Birokrasi	Angka	2.2.1.	Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah	Nilai AKIP Kabupaten Banjarnegara	Angka
				2.2.2.	Meningkatnya kualitas pengelolaan pemerintahan desa	Persentase peningkatan desa berkembang	%
<b>MISI 3 : Mewujudkan Pembangunan Daerah Yang Berkesinambungan Dan Berbasis Pada Pengembangan Ekonomi Kerakyatan</b>							
3.1.	Meningkatkan ketersediaan dan kualitas infrastruktur	Persentase jalan kabupaten dalam kondisi baik	%	3.1.1.	Meningkatnya sarana infrastruktur jalan dan jembatan	Persentase jalan kabupaten dalam kondisi baik	%
				3.1.2.	Meningkatnya kualitas dan kuantitas jaringan irigasi	Luasan sawah yang teraliri jaringan irigasi dalam kondisi baik	Ha
3.2	Meningkatkan kinerja perekonomian daerah	Laju pertumbuhan ekonomi PDRB per kapita (ADHB)	%	3.2.1.	Meningkatnya kinerja sektor pertanian dan perikanan	Pertumbuhan sektor pertanian	%
						Nilai Tukar Petani	%
				3.2.2.	Meningkatnya kinerja sektor pariwisata	Persentase peningkatan kunjungan wisatawan	%
				3.2.3	Meningkatnya kinerja UKM dan koperasi	Kontribusi UKM terhadap PDRB	%
						Persentase koperasi sehat	%
3.2.4.	Meningkatnya jumlah investasi	Persentase peningkatan nilai investasi berskala nasional	%				
3.2.5.	Meningkatnya kesempatan kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka	%				



*Rencana Strategis (Renstra) Perubahan\_BKD Kab. Banjarnegara  
Periode Tahun 2020-2022*

TUJUAN		INDIKATOR TUJUAN	SATUAN	SASARAN		KINERJA SASARAN	SATUAN
				3.2.6.	Meningkatnya kinerja sektor industri	Pertumbuhan sektor industri	%
				3.2.7.	Meningkatnya kinerja sektor perdagangan	Pertumbuhan sektor perdagangan	%
				3.2.7.	Meningkatnya stabilitas harga	Laju inflasi	%
3.3	Meningkatkan pemerataan pembangunan wilayah	Indeks Williamson	Angka	3.3.1.	Meningkatnya pemerataan pembangunan antar wilayah kecamatan	Indeks Williamson	Angka
3.4	Meningkatkan daya dukung dan daya tampung lingkungan	Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH)	Angka	3.4.1.	Meningkatnya kualitas lingkungan hidup yang meliputi kualitas udara, kualitas air sungai, dan tutupan lahan	Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH)	Angka
<b>MISI 4 : Mewujudkan Tata Kelola Keuangan Daerah Yang Efektif, Efisien, Produktif, Transparan Dan Akuntabel Dengan Tenaga Profesional</b>							
4.1.	Mewujudkan reformasi tata kelola keuangan	Rasio kemandirian keuangan daerah	%	4.1.1.	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan aset daerah	Opini Badan Pemeriksa Keuangan	Opini
				4.1.2.	Meningkatnya kemandirian daerah	Rasio kemandirian keuangan daerah	%
<b>MISI 5 : Mewujudkan Kemartabatan Dan Kesejahteraan Masyarakat Melalui Peningkatan Cakupan Pemenuhan Hak Dasar</b>							
5.1.	Meningkatkan cakupan pemenuhan kebutuhan dan layanan dasar yang berkualitas	Indeks pembangunan manusia	Tahun	5.1.1.	Meningkatnya ketahanan pangan	Pencapaian skor Pola Pangan Harapan (PPH)	%
				5.1.2.	Meningkatnya cakupan rumah layak huni	Persentase MBR yang menghuni rumah layak huni	%
				5.1.3.	Meningkatnya akses dan kualitas pelayanan pendidikan	Angka Rata-rata Lama Sekolah	Tahun
						Angka Harapan Lama Sklh	Tahun
5.1.4.	Meningkatnya kualitas dan cakupan pelayanan kesehatan	Angka usia harapan hidup	Tahun				

TUJUAN		INDIKATOR TUJUAN	SATUAN	SASARAN		KINERJA SASARAN	SATUAN
5.2.	Meningkatkan penanganan masalah kesejahteraan sosial	Persentase penduduk miskin	%	5.2.1.	Meningkatnya jumlah penduduk di atas garis kemiskinan	Persentase penduduk di atas garis kemiskinan	%
				5.2.2.	Meningkatnya penanganan terhadap Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial	Persentase Penurunan PMKS	%

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara mendukung pencapaian misi ke 2, yaitu : "Mewujudkan Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Berdasarkan Konsep Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik".

Fokus peningkatan dilakukan pada peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Melalui fokus tersebut, diharapkan masyarakat akan lebih bangga dengan jajaran aparatur Pemerintah Kabupaten Banjarnegara yang professional.

Dalam rangka mendukung misi "Mewujudkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan berdasarkan konsep tata kelola yang baik", sasaran yang hendak dicapai oleh BKD Kabupaten Banjarnegara adalah Terwujudnya manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar.

Dalam mewujudkan sasaran kinerja tersebut, terdapat beberapa faktor penghambat dan faktor pendorong pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara terhadap pencapaian visi, misi dan program Bupati dan Wakil Bupati yang diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3.2  
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati

No	Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD	Permasalahan Pelayanan BKD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1.	Misi : Mewujudkan Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Berdasarkan Konsep Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik	1) Belum tersedianya sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi dengan sistem kepegawaian lainnya.	1) Keterbatasan anggaran dan SDM aparatur yang menangani sistem informasi kepegawaian;	1) Perkembangan teknologi informasi yang pesat memberikan peluang kepada BKD dalam pengembangan aplikasi sistem informasi kepegawaian;
2.	Tujuan : Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah	2) Masih kurangnya jumlah aparatur dibanding dengan kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja.	2) Terbatasnya formasi CPNS yang disediakan oleh KemenPAN dan RB;	2) Dukungan regulasi mengenai manajemen aparatur sipil untuk meningkatkan kinerja layanan kepegawaian serta meningkatkan kedisiplinan dan kesejahteraan aparatur sipil Negara;
3.	Sasaran : Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah	3) Masih kurangnya kompetensi dan profesionalisme SDM aparatur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.	3) Terbatasnya personil yang menangani penanganan kedisiplinan/ pembinaan pegawai;	3) Dukungan anggaran dari pemerintah daerah untuk peningkatan kapasitas melalui pendidikan formal maupun non formal.
		4) Belum terlaksananya sistem pengembangan pola karir aparatur pemerintah daerah yang jelas dan terukur.	4) Kurangnya kesadaran PNS untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalitasnya melalui pendidikan formal dan non formal; dan	4) Dukungan regulasi mengenai penyelenggaraan promosi jabatan/ seleksi jabatan secara terbuka dalam rangka pengembangan pola karir aparatur pemerintah daerah yang jelas dan terukur.
		5) Belum adanya sistem yang jelas dan terukur yang dijadikan tolak ukur peningkatan kesejahteraan aparatur pemerintah daerah.	5) Belum adanya penerapan sistem <i>reward</i> kepada aparatur dalam rangka mewujudkan kesejahteraan aparatur pemerintah daerah.	5) Dukungan regulasi mengenai sistem penggajian Aparatur Sipil Negara dari pusat.

### **3.3 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara dan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah**

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.

### 3.3.1 Renstra Badan Kepegawaian Negara

Isu strategis dan strategi BKN yang tertuang dalam dokumen Renstra Tahun 2015-2019 adalah sebagai berikut :

#### **Isu Strategis :**

1. Masih kurangnya internalisasi paradigma tata kelola pemerintahan yang baik di instansi pemerintah.
2. Ketersediaan data PNS yang belum lengkap dan terkini.
3. Masih banyak instansi pemerintah yang belum menerapkan NSPK.
4. Belum dimilikinya indikator *outcome* dalam yang spesifik, terukur secara kuantitatif.

#### **Strategi :**

1. Melakukan penghitungan kebutuhan PNS.
2. Mengembangkan dan mengoptimalkan registrasi online.
3. Melaksanakan ujian rekrutmen pegawai dengan menggunakan CAT.
4. Penetapan nomor identitas pegawai ASN.
5. Menerapkan mutasi PNS secara efisien dan akuntabel.
6. Menyelenggarakan rapat koordinasi nasional.
7. Pengendalian jabatan ASN di pusat dan daerah.
8. Penetapan status dan kedudukan pegawai ASN.
9. Penggunaan ruang kendali operasi pegawai ASN.
10. Penguatan jaringan dan perangkat keras sistem informasi.
11. Pendataan pegawai ASN dengan handal dan terkini melalui sensus PNS.
12. Pengelolaan arsip PNS secara terpadu dan modern.
13. Penilaian kinerja individu ASN dan kelembagaan.
14. Penghitungan kompensasi PNS dan kesejahteraan.
15. Promosi melalui *assessment center*, optimalisasi *talent pool* melalui pendataan individual.
16. Pembinaan jabatan fungsional kepegawaian.

Selanjutnya sasaran yang hendak dicapai BKN yaitu “Terselenggaranya Manajemen ASN yang Profesional”.

### 3.3.2 Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

Beberapa isu strategis dari permasalahan bidang SDM aparatur yang tertuang dalam dokumen Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013- 2018 antara lain :

1. Belum terpenuhinya kinerja pelayanan publik dibandingkan dengan tuntutan masyarakat.
2. Belum terukurnya kinerja PNS.
3. Belum seimbangnnya Etos kerja PNS dengan semangat profesionalisme.
4. Belum seimbangnnya kualitas kompetensi dengan sertifikasi keahlian dan keterampilan untuk pelayanan tupoksi.
5. Belum seimbangnnya kebutuhan PNS baru yang berkualitas dengan semakin banyaknya PNS yang pensiun.
6. Belum terukurnya kebutuhan sistem karier dan kaderisasi pimpinan.

Strategi yang dilakukan adalah :

1. Pengembangan PNS melalui analisis jabatan dan pengembangan PNS yang didukung pola karier yang jelas;
2. Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang mengacu pada standar pelayanan atau *Standart Operational Procedures* (SOP);
3. Peningkatan kualitas pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan;
4. Peningkatan kualitas kedisiplinan PNS dan kesejahteraan PNS yang didukung reward and punishment;
5. Peningkatan kualitas pengelolaan arsip kepegawaian secara manual dan elektronik serta sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi;
6. Peningkatan kualitas administrasi kepegawaian sesuai dengan SOP.

Selanjutnya sasaran yang hendak dicapai BKD Provinsi Jawa Tengah dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah adalah :

1. Meningkatkan sistem pola karier yang jelas dan terukur;

2. Meningkatnya pelayanan manajemen mutasi kepegawaian;
3. Meningkatnya kinerja PNS yang berbasis kompetensi;
4. Menurunnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS dan meningkatnya kesejahteraan PNS;
5. Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan system informasi manajemen kepegawaian;
6. Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian.

Ditinjau dari sasaran jangka menengah yang terdapat pada Renstra BKN maupun Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah, dapat dikemukakan beberapa faktor pendorong dari Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan 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 Tahun 2017- 2022.

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.

#### **3.4 Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis**

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) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Senantiasa

memperhatikan RTRW dan KLHS 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 dan KLHS.

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 Kajian Lingkungan Hidup Strategis (RTRW dan KLHS) Kabupaten Banjarnegara.

### **3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis**

Badan Kepegawaian Daerah merupakan organisasi perangkat daerah yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah. 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.

BKN sebagai institusi pusat dari BKD di daerah, menetapkan sasaran yang hendak dicapai yaitu Terselenggaranya Manajemen ASN yang Profesional. Sedangkan sasaran yang hendak dicapai BKD Provinsi Jawa Tengah dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah adalah:

1. Meningkatnya sistem pola karier yang jelas dan terukur;
2. Meningkatnya pelayanan manajemen mutasi kepegawaian;
3. Meningkatnya kinerja PNS yang berbasis kompetensi;
4. Menurunnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS dan meningkatnya kesejahteraan PNS;
5. Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian;



6. Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah, semua program dan kegiatan tidak terkait langsung namun juga tidak bertentangan dengan perubahan kebijakan pada Rencana Tata Ruang Wilayah Kajian Lingkungan Hidup Strategis (RTRW dan KLHS) Kabupaten Banjarnegara.

Dari beberapa uraian di atas, dapat ditentukan isu strategis yang akan ditangani melalui Renstra BKD Kabupaten Banjarnegara tahun 2020 – 2022 sebagai berikut :

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

**BAB IV**  
**TUJUAN DAN SASARAN**

**4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah**

BKD Kabupaten Banjarnegara merumuskan tujuan dan sasaran jangka menengah perangkat daerah sebagai berikut :

**Tujuan :**

Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah.

**Sasaran :**

Dari rumusan tujuan tersebut diatas, sasaran yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Terwujudnya manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar.
2. Meningkatnya Nilai Survey Kepuasan Masyarakat.

Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah beserta indikator kinerjanya disajikan dalam Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1  
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah Tahun 2020 s/d 2022

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target Kinerja Sasaran		
				2020	2021	2022
Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah.	Terwujudnya manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar.	Nilai penerapan sistem merit	Nilai	0,63	0,63	0,64
		Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	Nilai	66,15	70,00	72,00
	Meningkatnya Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	Angka	85,00	85,00	85,10

## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana organisasi perangkat daerah mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan dengan efektif dan efisien. Strategi harus dijadikan salah satu rujukan penting dalam perencanaan pembangunan daerah (*strategy focused management*). Rumusan strategi berupa pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai yang selanjutnya diperjelas dengan orientasi waktu serta serangkaian arah kebijakan.

Strategi yang perlu dilakukan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah adalah :

1. Mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi dengan sistem manajemen kepegawaian lainnya.
2. Menyusun dokumen peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun.
3. Menyelenggarakan proses seleksi pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif.
4. Menyusun dokumen profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi.
5. Menyelenggarakan sistem pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif.
6. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi ASN.
7. Menegakkan kode etik dan kode perilaku ASN.
8. Menyelenggarakan sistem pembayaran tunjangan kinerja mendasarkan pada penilaian kinerja.

Kebijakan yang akan diambil BKD kabupaten Banjarnegara dalam mewujudkan indikator kinerja perangkat daerah adalah :

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.

Adapun rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan BKD kabupaten Banjarnegara dalam lima (5) tahun mendatang ditampilkan dalam tabel 5.1 sebagai berikut :

Tabel 5.1  
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

VISI : BANJARNEGARA BERMARTABAT DAN SEJAHTERA				
MISI 2 : Mewujudkan Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Berdasarkan Konsep Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik				
No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1.	Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah	Terwujudnya manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar	Mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi dengan sistem manajemen kepegawaian lainnya.	Membangun dan mengintegrasikan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online dengan sistem kepegawaian lainnya.
			Menyusun dokumen peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun.	Menyusun dokumen <i>talent pool</i> dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, dan kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir instansi.
			Menyelenggarakan proses seleksi pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif.	Menyusun dan menetapkan kebijakan tentang pola karier.
			Menyusun dokumen profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi.	Melaksanakan uji kompetensi bagi pejabat struktural agar penempatannya sesuai dengan sesuai kemampuan, kompetensi dan profesionalitas yang dimiliki.
			Menyelenggarakan sistem pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif.	Meningkatkan keikutsertaan pegawai dalam program pengembangan kompetensi ASN.

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
			Menyelenggarakan pengembangan kompetensi ASN.	Membangun sistem/kebijakan perlindungan pegawai diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional.
			Menegakkan kode etik dan kode perilaku ASN.	
			Menyelenggarakan sistem pembayaran tunjangan kinerja mendasarkan pada penilaian kinerja.	

## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Program dan kegiatan merupakan instrumen untuk mewujudkan visi dan misi BKD. Sama dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Banjarnegara dalam rangka pelaksanaan Manajemen Kepegawaian Daerah, Badan Kepegawaian Daerah menyusun program dan kegiatan adalah sebagai berikut :

#### **1. Program Pelayanan Administrasi perkantoran**

- 1) Kegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- 2) Kegiatan Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan
- 3) Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- 4) Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor
- 5) Kegiatan Penyediaan Jasa Administrasi Perkantoran (PTT)

#### **2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur**

- 1) Kegiatan Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor
- 2) Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor
- 3) Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan Gedung Kantor

#### **3. Program Fasilitas Pindah / Purna Tugas PNS**

- 1) Fasilitas Pengurusan Pensiun PNS dan Taspen

#### **4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur**

- 1) Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNSD
- 2) Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV
- 3) Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah
- 4) Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan
- 5) Kegiatan Bimbingan Teknis Penegakan Disiplin PNS
- 6) Kegiatan Pemberian Stimulan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas
- 7) Pelaksanaan Latsar CPNS

#### **5. Program Peningkatan Pengembangan Sistim Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan**

- 1) Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD

**6. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur**

- 1) Kegiatan pengembangan sistem informasi
- 2) Kegiatan Penerimaan Calon ASN
- 3) Kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS
- 4) Kegiatan Peningkatan Penanggulangan Narkoba, PMS, HIV dan AIDS
- 5) Kegiatan Evaluasi Kompetensi Jabatan
- 6) Kegiatan Penempatan PNS
- 7) Kegiatan Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi
- 8) Kegiatan Fasilitasi Kenaikan Pangkat PNS

**7. Program Pendidikan dan Kedinasan**

- 1) Peningkatan keterampilan dan profesionalisme

Kegiatan-kegiatan tersebut diatas bersumber dari APBD Kabupaten Banjarnegara. Selanjutnya, mengenai Rincian Pagu Indikator Lima Tahunan disajikan dalam tabel 6.1 sebagai berikut :



Tabel 6.1  
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah

No	Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Satuan	Data Capaian Tahun Sebelumnya		Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
						Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Kondisi Kinerja Akhir Periode Renstra			
						2016	2017	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
1.	Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah	Terwujudnya manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase tersedianya aplikasi sistem informasi pegawai secara online	modul	1 (100%)	1 (100%)	2 (60%)	70,000,000	1 (70%)	125,000,000	1 (80%)	125,000,000	1 (90%)	125,000,000	1 (100%)	125,000,000	6 modul (100%)	570,000,000
			Kegiatan Pengembangan Sistem Informasi	Persentase tersedianya aplikasi sistem informasi pegawai secara online	modul	1 (100%)	1 (100%)	2 (60%)	50,000,000	1 (70%)	100,000,000	1 (80%)	50,000,000	1 (90%)	50,000,000	1 (100%)	50,000,000	6 modul (100%)	300,000,000
			Kegiatan Validasi dan Pendataan Tenaga Honorer	Persentase tenaga honorer yang terdata dan tervalidasi	orang	2,082	0	1,954	20,000,000	1,950	25,000,000								

*Rencana Strategis (Renstra) Perubahan\_BKD Kab. Banjarnegara  
Periode Tahun 2020-2022*

No	Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Satuan	Data Capaian Tahun Sebelumnya		Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
						Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Kondisi Kinerja Akhir Periode Renstra			
						2016	2017	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
			Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase pemenuhan kebutuhan PNS	%			1,029	430,000,000	0,699	770,000,000	2,833	770,000,000	2,894	770,000,000	2,911	770,000,000		3,510,000,000
			Kegiatan Seleksi Penerimaan CPNS	Jumlah tambahan alokasi formasi CPNS	orang/ formasi	0	216=Bidan kemes; 21=THL pertanian	71	400,000,000	50	700,000,000	400	1.000,000,000	500	1.500,000,000	500	1.500,000,000		5,100,000,000
			Kegiatan Penyusunan Formasi PNS	Persentase pemenuhan dokumen formasi PNS	dok	1	0	1	30,000,000	1	70,000,000	1	10,000,000	1	10,000,000	1	10,000,000	1	130,000,000
			Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase penanganan pelanggaran disiplin	%	100	100	100	150,000,000	100	200,000,000	100	200,000,000	100	200,000,000	100	200,000,000	100	950,000,000
			Kegiatan Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Jumlah penanganan pelanggaran disiplin	kasus	93 kasus (64,14%)	71 kasus (88,75%)	100	100,000,000	100	150,000,000	20	75,000,000	20	75,000,000	15	75,000,000	100	475,000,000

*Rencana Strategis (Renstra) Perubahan\_BKD Kab. Banjarnegara  
Periode Tahun 2020-2022*

No	Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Satuan	Data Capaian Tahun Sebelumnya		Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
								Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Kondisi Kinerja Akhir Periode Renstra	
						2016	2017	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
			Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase pejabat struktural yang mengikuti diklatpim	%				2,035,000,000		2,675,000,000		4,635,000,000		4,730,000,000		4,830,000,000		18.90.000.000
			Kegiatan Diklat Struktural bagi PNSD	Jumlah pejabat eselon II dan III yang terfasilitasi mengikuti diklat Struktural	orang	23	10	10	360,000,000	10	375,000,000	10	375,000,000	10	450,000,000	10	450,000,000		2,010,000,000
			Kegiatan Penyelenggaraan Diklatpim IV	Jumlah pejabat eselon IV yang terfasilitasi mengikuti diklatpim	orang	40	40	40	780,000,000	40	800,000,000	40	800,000,000	40	850,000,000	40	900,000,000		4,130,000,000
			Kegiatan Diklat teknis tugas dan fungsi bagi PNSD	Jumlah aparatur pemerintah daerah yang mengikuti diklat teknis/fungs	orang	144	124	155	410,000,000	150	400,000,000	50	100,000,000	50	100,000,000	50	100,000,000		1,210,000,000
			Kegiatan Bimtek Implementasi Peraturan Per-Uuan	Jumlah aparatur yang mengikuti bimtek implementasi peraturan perUuan	orang	0	0	100	80,000,000	95	100,000,000	95	100,000,000		-		-		280,000,000

*Rencana Strategis (Renstra) Perubahan\_BKD Kab. Banjarnegara  
Periode Tahun 2020-2022*

No	Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Satuan	Data Capaian Tahun Sebelumnya		Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
						Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Kondisi Kinerja Akhir Periode Renstra			
						2016	2017	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
			Kegiatan Pemberian Stimulan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Jumlah PNS yang memperoleh bantuan tugas belajar	orang	46	26	30	250,000,000	30	200,000,000	10	60,000,000	10	60,000,000	30	60,000,000		630,000,000
			Pengiriman Latihan Dasar Bagi CPNS	Jumlah CPNS yang difasilitasi mengikuti Latsar	orang							400	1.000.000.000	500	1.500.000.000	500	1.500.000.000	1.400	4.000.000.000
			Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase pejabat struktural yang mengikuti uji kompetensi	%			100	200,000,000	100	450,000,000	100	250,000,000	100	300,000,000	100	450,000,000	100	1,650,000,000
			Kegiatan Evaluasi Kompetensi Jabatan	Jumlah PNS yang mengikuti Uji Kompetensi	orang	614	10	100 org (16,27%)	200,000,000	650 org (94,03%)	450,000,000	50 org (7,8%)	250,000,000	100 org (16,27%)	300,000,000	50 org (7,8%)	450,000,000	950	1,650,000,000
			Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase aparatur pemerintah daerah yang dimutasikan	%			100	150,000,000	100	150,000,000	100	175,000,000	100	200,000,000	100	250,000,000	100	925,000,000
			Kegiatan Penempatan PNS	Jumlah pejabat struktural yang dimutasikan	orang	137	759	300	150,000,000	300	150,000,000	300	175,000,000	300	200,000,000	300	250,000,000	1,500	925,000,000

*Rencana Strategis (Renstra) Perubahan\_BKD Kab. Banjarnegara  
Periode Tahun 2020-2022*

No	Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Satuan	Data Capaian Tahun Sebelumnya		Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
						Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Kondisi Kinerja Akhir Periode Renstra			
						2016	2017	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
				Jumlah jabatan fungsional (umum dan tertentu) yang dimutasikan	orang	1,600	183	200		200		200		200		200		1,000	-
			Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase PNS yang mendapatkan penghargaan	%	100	100	100	130,000,000	100	430,000,000	100	150,000,000	100	155,000,000	100	155,000,000	100	965,000,000
			Pemberian Penghargaan bagi PNS berprestasi	Jumlah PNS yang mendapatkan penghargaan	%	134	100	100 orang	30,000,000	100 orang	100,000,000	100 orang	50,000,000	100 orang	50,000,000	100 orang	50,000,000		280,000,000
			Fasilitasi Kenaikan Pangkat PNS	Terprosesnya kenaikan pangkat PNS secara tepat dan akurat	org	928	1,079	1,000	100,000,000	850	150,000,000	700	75,000,000	900	75,000,000	850	75,000,000		475,000,000
			Fasilitas Kesejahteraan PNS	Terpenuhinya pelayanan KGB, Cuti, Karis/Karsu, karpeg, Kartu Taspen, Pelaporan LKHPN, JKK/JKM, Taperum yang cepat dan inovatif	orang	0	0	0	-	6.046 orang (100%)	120,000,000	6.046 orang (100%)	30,000,000	6.046 orang (100%)	30,000,000	6.046 orang (100%)	30,000,000	6.046 orang (100%)	210,000,000

*Rencana Strategis (Renstra) Perubahan\_BKD Kab. Banjarnegara  
Periode Tahun 2020-2022*

No	Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Satuan	Data Capaian Tahun Sebelumnya		Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										
						Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Kondisi Kinerja Akhir Periode Renstra		
						2016	2017	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target
			Peningkatan kualitas kehidupan kerja	Terwujudnya peningkatan kualitas kehidupan kerja PNS	orang	0	0	0	-	200	60,000,000							60,000,000
			Program Fasillitasi Pindah/Purna Tugas PNS	Terwujudnya kesejahteraan PNS	orang	369	354	373	85,000,000	255	100,000,000	398	50,000,000	373	50,000,000	375	50,000,000	325,000,000
			Kegiatan Fasillitasi Pengurusan Pensiun PNS dan Taspen	Jumlah PNS yang difasillitasi dalam pengurusan Pensiun dan Taspen	orang	369	354	373	85,000,000	255	100,000,000	398	50,000,000	373	50,000,000	375	50,000,000	325,000,000
			Program Pendidikan Kedinasan	Terwujudnya kesejahteraan PNS	orang		40	40 org (100%)	150,000,000	40 org (100%)	180,000,000	40 org (100%)	80,000,000	40 org (100%)	80,000,000	40 org (100%)	80,000,000	570,000,000
			Kegiatan Peningkatan Ketrampilan dan Profesionalisme	Jumlah PNS yang mendapatkan pembekalan purna tugas	orang		40	40 org (100%)	150,000,000	50 org (100%)	180,000,000	40 org (100%)	80,000,000	40 org (100%)	80,000,000	40 org (100%)	80,000,000	570,000,000

*Rencana Strategis (Renstra) Perubahan\_BKD Kab. Banjarnegara  
Periode Tahun 2020-2022*

No	Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Satuan	Data Capaian Tahun Sebelumnya		Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Akhir Periode Renstra	
						Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Target	Rp.		
						2016	2017	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
			Program Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Persentase pemenuhan dokumen laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja OPD yang tersusun	%	100	100	100	60,000,000	100	50,000,000	100	15,000,000	100	15,000,000	100	15,000,000	100	155,000,000
			Kegiatan Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja OPD	Tersedianya dokumen laporan keuangan, laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja	dok	7	7	7	60,000,000	6	50,000,000	5	15,000,000	5	15,000,000	5	15,000,000	5	155,000,000
7	Meningkatnya efektifitas dan transparansi layanan publik	Meningkatnya Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase administrasi perkantoran yang terlayani	%	100	100	100	704,681,250	100	769,610,625	100	840,756,001	100	918,725,128	100	1,004,185,846	100	4,237,958,850
			Kegiatan Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	persentase tersedianya jasa peralatan dan perlengkapan kantor	%	100	100	100	110,775,000	100	116,313,750	100	122,129,438	100	128,235,909	100	134,647,705	100	612,101,802

*Rencana Strategis (Renstra) Perubahan\_BKD Kab. Banjarnegara  
Periode Tahun 2020-2022*

No	Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Satuan	Data Capaian Tahun Sebelumnya		Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Akhir Periode Renstra	
						Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Target	Rp.	Target	Rp.
						2016	2017	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
			Kegiatan Penyediaan jasa administrasi keuangan	Persentase terbayarnya honor pengelola keuangan dengan baik	%	100	100	100	36,356,250	100	39,991,875	100	43,991,063	100	48,390,169	100	53,229,186	100	221,958,543
			Kegiatan Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	persentase (%) tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor	%	100	100	100	15,750,000	100	17,325,000	100	19,057,500	100	20,963,250	100	23,059,575	100	96,155,325
			Kegiatan Penyediaan bahan logistik kantor	persentase tersedianya bahan logistik kantor	%	100	100	100	388,500,000	100	427,350,000	100	470,085,000	100	517,093,500	100	568,802,850	100	2,371,831,350
			Kegiatan Penyediaan jasa administrasi perkantoran (PTT)	Persentase terbayarnya honor PTT dan THL dilingkungan OPD	%	100	100	100	153,300,000	100	168,630,000	100	185,493,000	100	204,042,300	100	224,446,530	100	935,911,830



*Rencana Strategis (Renstra) Perubahan\_BKD Kab. Banjarnegara  
Periode Tahun 2020-2022*

No	Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Satuan	Data Capaian Tahun Sebelumnya		Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja Akhir Periode Renstra	
						Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Target	Rp.	Target	Rp.
						2016	2017	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
			Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase sarana dan prasarana aparatur yang terpenuhi	%	100	100	100	557,250,000	100	361,482,188	100	379,556,297	100	398,534,111	100	418,460,817	100	2,115,283,413
			Kegiatan Pengadaan perlengkapan gedung kantor	persentase tersedianya perlengkapan gedung kantor yang memadai	%	100	80	100	300,000,000	100	91,369,688	100	95,938,172	100	100,735,080	100	105,771,834	100	693,814,774
			Kegiatan Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	persentase terpenuhinya gedung kantor yang memerlukan pemeliharaan	%	100	75	100	42,000,000	100	44,100,000	100	46,305,000	100	48,620,250	100	51,051,263	100	232,076,513
			Kegiatan Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	persentase terpenuhinya perlengkapan gedung kantor yang memerlukan pemeliharaan	%	100	100	100	215,250,000	100	226,012,500	100	237,313,125	100	249,178,781	100	261,637,720	100	1,189,392,126

**BAB VII**  
**KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Indikator kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat daerah dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

Indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD ditampilkan dalam Tabel 7.1 sebagai berikut :

Tabel 7.1  
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi Kinerja Th. lalu	Target Capaian Setiap Tahun					Target Akhir RPJMD
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	
1.	Meningkatnya profesionalisme PNS	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2.	Meningkatnya kinerja kelembagaan	24 OPD	24 OPD	24 OPD	24 OPD	24 OPD	24 OPD	24 OPD
3.	Terfasilitasinya PNS yang pindah/purna tugas	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

## **BAB VIII**

### **PENUTUP**

Untuk memenuhi semua ketentuan normatif peraturan perundangan mengenai perencanaan nasional dan daerah maka perlu disusun rangkaian dokumen perencanaan pada Organisasi Perangkat Daerah sebagai berikut :

1. Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (Renstra BKD)

Merupakan dokumen perencanaan teknis operasional lima tahunan yang disusun oleh BKD sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya untuk menjabarkan RPJM Daerah yang memuat tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan pembangunan.

2. Rencana Kerja BKD (Renja BKD)

Perencanaan pembangunan tahunan Satuan Kerja merupakan Dokumen Perangkat Daerah yang disusun dengan berpedoman pada Renstra BKD, dengan kata lain Renja BKD merupakan penjabaran dari Renstra BKD.

Renstra BKD selain sebagai pedoman dan penentu arah kebijakan lima tahunan, juga berguna sebagai dasar evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan BKD.

Untuk menilai tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan kerangka pengukuran kinerja yang didukung oleh tersedianya data kinerja yang akurat, lengkap, tepat waktu dan konsisten serta indikator sasaran yang realistis dan akuntabel. Sebagai bahan evaluasi terhadap tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatan dengan membandingkan antara :

1. Kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan;
2. Kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya;
3. Kinerja nyata dengan kinerja standar pelayanan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan pelaksanaan program-program dan kegiatan BKD lima tahun ke depan sebagaimana telah diuraikan di depan, sangat ditentukan oleh kemauan kuat (*good will*) dan ketetapan hati (komitmen) dari semua pemangku kepentingan (*stake holder*) pembangunan serta adanya dukungan dana yang mencukupi.

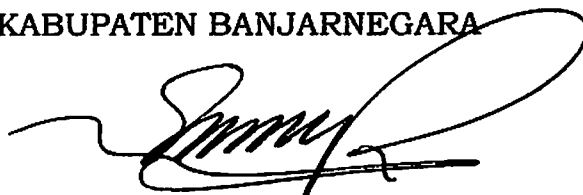
Diharapkan seluruh aparatur di Sekretariat dan bidang-bidang pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara dapat menjalin koordinasi dan kerjasama yang baik, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra ini dapat tercapai.

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.

Renstra ini merupakan renstra perubahan kesatu pada periode tahun 2017-2022.

Banjarnegara, 3 Januari 2020

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN BANJARNEGARA**



**YUSUF AGUNG PRABOWO, SH, M.Si**

Pembina Tk. I

NIP. 19721030 199703 1 003